



ASPECTOS PRÁCTICOS PAYROLL & ADMINISTRACIÓN EN ENTORNOS MULTIPAÍS

Global Compliance Management Service

23 febrero 2022



Índice



01.

Entrada y salida en un país.

02.

Compliance recurrente de nómina

03.

Caso práctico

04.

Teletrabajo internacional



Entrada y salida en un país

Aspectos prácticos **NO** Payroll al entrar en un nuevo país.



Impacto en fiscalidad corporativa en el nuevo país derivada de la actividad laboral

- Para mantener empleados en un nuevo país, no siempre va a ser necesaria la incorporación de entidades mercantiles locales. En ocasiones la entidad matriz podrá ser la empleadora y asumir las obligaciones de cumplimiento en el país, pero inclusive en este caso se aconseja analizar el impacto de la actividad del empleado en relación a la fiscalidad corporativa (establecimiento permanente).
- En función de este análisis se puede determinar que tal vez la mejor forma de operar en el nuevo país no es a través de una relación laboral, sino a través de una prestación de servicios no dependiente.
- En esos casos, resulta aconsejable analizar los riesgos de laboralidad de dicha relación.

Organización de información contable/financiera y organizativa asociada a la relación laboral en el nuevo país

- Tesorería.- Para atender la gestión de pagos a los/las empleados/as y ante las autoridades. En ocasiones, por el mecanismo de incorporación mercantil en el nuevo país, o por otros aspectos prácticos, será necesario disponer de cuenta bancaria en el nuevo país.
- Contabilización y reporting.- Para atender que los aspectos de negocio tienen una correcta traslación a la información financiera y contable, pero también para atender las posibles políticas corporativas que vayan a aplicarse en el nuevo país.

Aspectos prácticos Payroll en un nuevo país

Obligaciones formales de registro como empleador



- Forma jurídica de la entidad en el nuevo país.
- Apoderamientos.
- Particularidades sobre la actividad concreta.
- Impacto de los plazos.

- Coordinación con:
- Negocio/AJ (Mercantil).
 - Fiscal



Información de país necesaria para un correcto comienzo de la actividad

— Regulación laboral básica:

- Contrataciones y desvinculaciones.
- Jornada de trabajo y descansos/permisos.

— Fiscalidad Básica:

- Tributación del trabajo (residentes y no residentes).
- Obligaciones de reporting y pagos.

— Seguridad Social Básica:

- Contribuciones empleador y empleado.
- Ausencias no voluntarias.
- Obligaciones de reporting y pagos.

— Ejemplo de recibo de salarios.



Avanzado

- Protección de datos.
- Prevención de riesgos laborales.
- Régimen disciplinario.
- Negociación colectiva.
- Régimen de sanciones y recargos por incumplimientos empresariales.
- Visados y aspectos migratorios.
- Aspectos de fiscalidad ventajosa en el empleo.
- Aspectos de compensación de mercado en el país.
- Notificación y comunicación con Autoridades.
- Firma electrónica.



Básico



Aspectos prácticos Payroll al salir de un país

Mecanismos de desvinculación de empleados

- Colectivo.
- Individual
- Sucesión de empresa.



Mantenimiento de la documentación

- Periodo de tiempo requerido.
- Localización de la documentación.
- Opciones de copia u originales



Obligaciones de comunicación a Autoridades y proveedores:

- Cierre registros fiscales.
- Cierre registros seguridad social.
- Cierre de relación con proveedores asociados a cuestiones de RRHH.



Compliance recurrente de nómina

Gestión del Modelo Operativo

Modelo operativo recurrente:

- Modelo de coordinación:
 - Centralizado
 - Descentralizado
 - Regional
 - Mixto
- Modelo de servicio:
 - Outsourcing – Co-sourcing
 - Global
 - Local
 - Mixto
 - In house
 - Mixto



Procedimiento

- Compliance
- Calendarios y plazos
- Homogeneización y estandarización



Salida

- Mantenimiento documental
- Registros y formalidades
- Desvinculaciones



Particularidades del modelo operativo. Procedimientos



Asegurar
cumplimiento
formalidades locales



Proceso: Contrataciones, variaciones y
desvinculaciones

Proceso: Ciclo/s de Nómina – Shadow payroll

Proceso: Contribuciones sociales – Impuestos

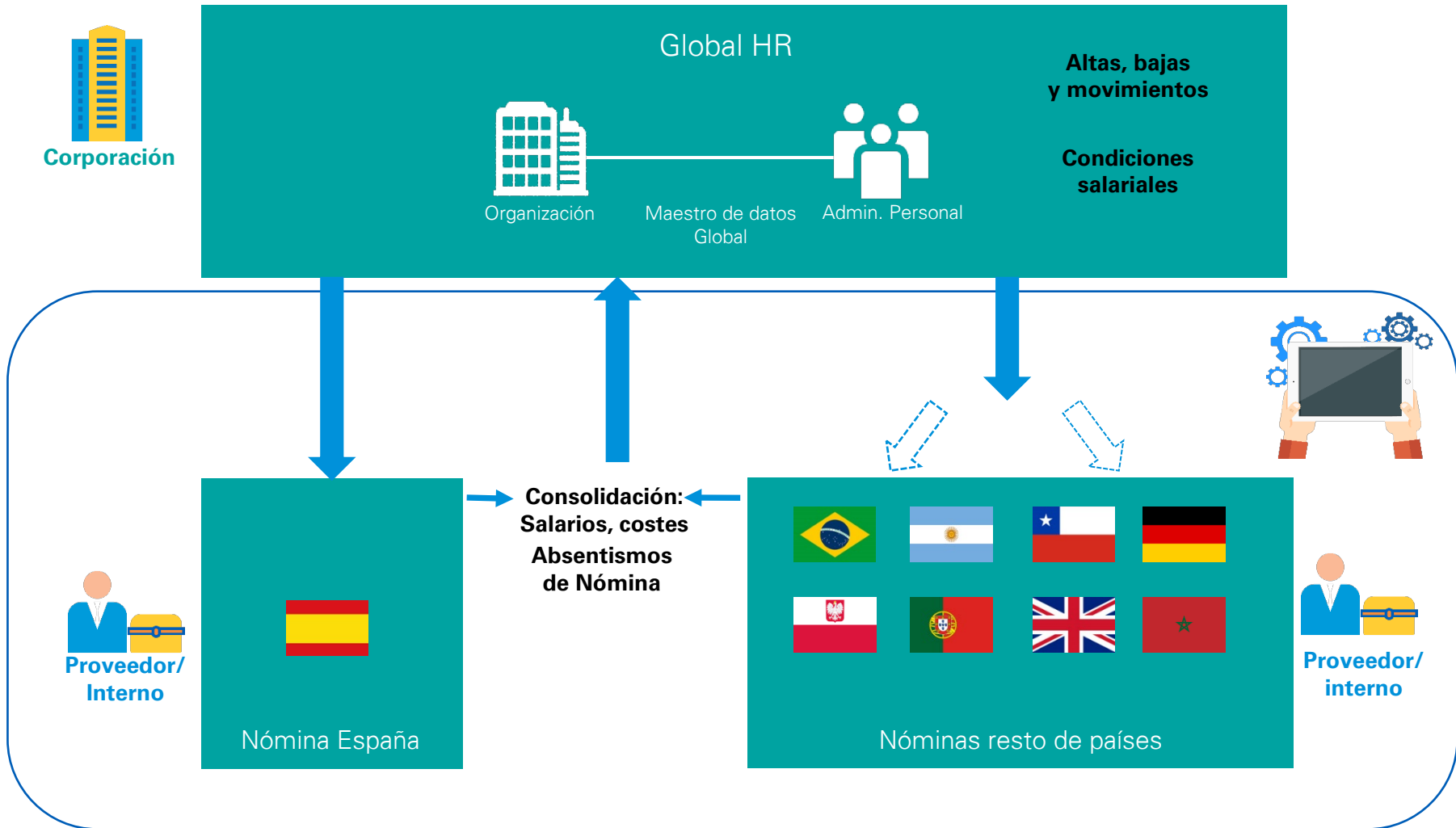
Proceso: Reporting

- Nómina
- Contabilidad
- Consolidación salarial



Tecnología local – Tecnología coordinación – Tecnología global

Ejemplo de modelo operativo 1



Ventajas e inconvenientes del modelo operativo 1



Ventajas

vs.



Inconvenientes

COMPLIANCE

- Aunque la corporación es el dueño del dato en la mayoría de los supuestos, el responsable del cumplimiento reside en equipos locales.
- En supuestos de revisión o inspección, la corporación dispone de información detallada de los sucesos y cambios en la vida laboral del empleado/a con independencia de su localización.
- Quejas o reclamaciones de empleados/as se pueden conocer desde el primer momento por la corporación (portal del empleado)

- La tecnología global puede que no permita incorporar toda la información necesaria para el cumplimiento local, lo que podría impactar en incumplimiento de plazos.
- La tecnología global por sí misma no permitirá disponer de todas las evidencias de cumplimiento, lo que implicará incorporar tecnología adicional de coordinación de procesos y repositorios de documentación, o bien equipos corporativos de seguimiento y verificación.

OPERATIVA

- La base de datos global permitirá lanzar procesos globales de políticas de RRHH de forma homogénea.
- Se incrementan las posibilidades de explotación del dato y las comparativas entre países, mejorando los procesos de toma de decisiones corporativas.
- Se mejora la descentralización de procesos administrativos a nivel global.
- Se mejora la experiencia del empleado a nivel global, ya que accede a los mismos entornos con independencia de su localización.

- La implantación de la tecnología global debe incorporar determinados aspectos mínimos de organización y gestión local, así como equipos amplios que la operen lo que puede impactar en procesos largos de puesta en marcha y formación de equipos o dificultades con proveedores.
- La tecnología local de nómina puede que sea diferente a la global, lo que puede implicar procesos complejos u onerosos de integración.
- Normalmente no se pueden incorporar todos los procesos de variaciones de datos de empleados, por lo que en ocasiones la base de datos maestra se convierte también en esclava.



Tips para gestionar los inconvenientes



Flujo de información

- Clarificación de roles y perfiles de los intervinientes en cada parte del proceso y plazos estrictos (Manuales de procedimiento).
- Trabajar en integraciones sencillas para realizar altas, bajas o variaciones de datos por etapas inclusive fuera de la tecnología global.
- Mapeo de conceptos de nómina local y conceptos salariales homogéneos y procesos de control por País.



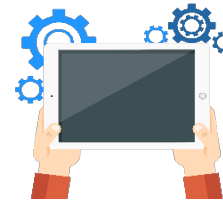
Flexibilidad

- Valorar opciones de adaptar procesos y flujos en casos en los que no resulte operativo o económico el planteamiento estándar.



Evidencia de documentos

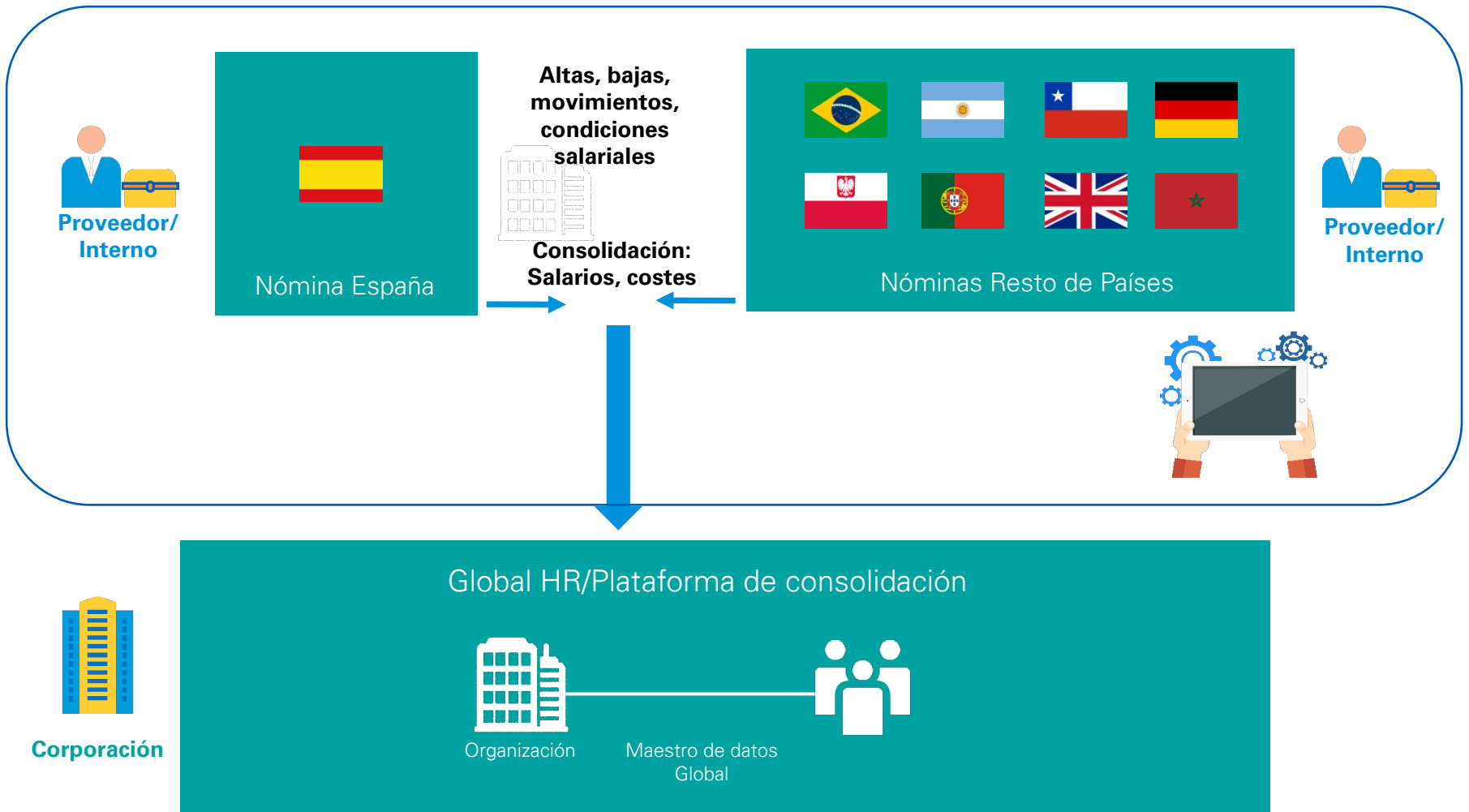
- Monitorización de procesos de administración de personal ajenos a la tecnología global para disponer de las evidencias de cumplimiento.



Procedimientos de control

- Procedimientos de control de las integraciones.
- Checks de razonabilidad de datos.

Ejemplo de modelo operativo 2



Corporación



Ventajas e inconvenientes del modelo operativo 2



Inconvenientes

COMPLIANCE

— En la medida que el dueño del dato se encuentra en los equipos locales, los aspectos de cumplimiento normativo local se simplifican y los impactos en plazos se agilizan.

- Se incrementa la dificultad para la aplicación práctica de políticas globales en la medida que la corporación tiene un rol no interviniendo en los procesos.
- Tendencia a disminuir la calidad del dato en el módulo global en relación a la vida del empleado (ausencias, cambios organizativos).
- Se puede requerir tecnología adicional para disponer de evidencias documentales sobre cumplimiento.

OPERATIVA

— Mayor rapidez de implementación del modelo global en nuevas localizaciones.
— El foco de los procesos se centra en los requerimientos locales, simplificando las tareas para requerimientos globales. Esto ayuda en la colaboración con proveedores externos y favorece la participación de equipos internos locales.

- Dificultad de gestión global de los procesos de selección, que se descentralizan en su totalidad. Conocimiento ex-post de los eventos.
- Tendencia a limitar funcionalidades globales de experiencia del empleado y de descentralización de procesos hacia el empleado.
- Tendencia a incrementar los procesos de revisión y control en global en la medida que no resultan críticos para la gestión local.
- Tendencia a pérdida de influencia respecto a proveedores externos en los distintos países.



Tips para gestionar los inconvenientes



Flujo de información

- Simplificar el proceso de actualización de datos de empleados en tecnología global haciéndolo coincidir con el proceso de consolidación de información salarial.
- Mapeo de conceptos de nómina local y conceptos salariales homogéneos, y procesos de control por País.



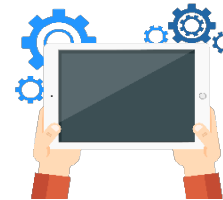
Evidencia de documentos

- Monitorización de procesos de administración de personal en el entorno local para disponer de las evidencias de los procesos clave de forma rápida.



Flexibilidad

- Valorar opciones de experiencia del empleado país a país, en función de tecnología local.
- Valorar contratación de proveedores locales por parte de la corporación.



Procedimientos de control

- Procedimientos de control sobre variaciones de datos respecto a mes anterior.
- Sesiones de seguimiento y reprocesos con equipos/proveedores locales.

Ejemplo de contenido consolidación salarial

Datos identificativos 1	Datos identificativos 2
Payment Date	Gender
Payment Frequency ID	Salary Currency
Payment Frequency	Employee Status ID
Pay Start Date	Employee Status
Pay End Date	Work Unit ID
Pay Type ID	Work Unit
Pay Type	Work Location ID
Pay Description	Work Location
Employee ID	Cost Center ID
Last Name	Cost Center
Other Last Name	Legal Entity ID
First Name	Legal Entity
Middle Name	Start Date
Date of Birth	End Date

Ejemplo de contenido consolidación salarial

Datos salariales 1	Datos salariales 2
Base Salary	Mobility Bonus
Number of Overtime Hours	Fixed Gross Salary
Overtime Amount	Variable Gross Salary
Extraordinary Bonus	Real Fixed Gross Salary
Incentives	Real Variable Gross Salary
Production Bonus	Total Earnings
Per Diems	Taxes
Distance Allowance	Social Security
Accrual	Other Discounts
Other Supplemental Payments	Net
Expatriation Allowance	Non-Monetary Compensation
Expatriate Per Diem	Company Benefits
Cost of Living Difference	Legal Entity Contribution Rate
Quality-of-life Difference	Employee Withholding Percentage



Tips para gestionar movilidad internacional

Global Mobility

Payroll





Caso Práctico

Juan Cambados

Juan Cambados. Responsable Ventas en Panamá

La empresa GLOBAL RED FODIRH, va a comenzar una nueva actividad en Panamá, para lo cual quiere seleccionar al candidato Juan Cambados. Los procesos de incorporación mercantil, fiscal y de seguridad social de la empresa en Panamá están en proceso de finalizarse, pero desde el departamento de Payroll se requiere la asistencia para la gestión de la administración de personal en el país e incorporarlo dentro de los procesos de coordinación internacional.





Trabajo a distancia internacional

Teletrabajo internacional



Normativa aplicable

Desde un punto de vista legal laboral, podría defenderse el mantenimiento de la legislación de la sede de la empresa, pero desde un punto de vista fiscal y de seguridad social sería más complicado, inclusive bajo políticas de atracción de nómadas digitales.



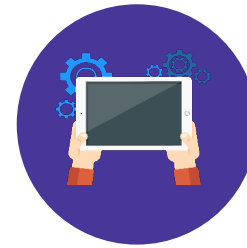
Impacto de los cambios

Cada vez más países están incorporando normativa específica sobre trabajo a distancia, principalmente en lo que respecta a regulación de la relación laboral, pero también respecto a tratamiento fiscal y de seguridad social.
(informe de análisis de teletrabajo)



Impacto en la movilidad

No siempre se produce un trabajo a distancia premeditado, en ocasiones, se ha encontrado forzado por la Covid19 y puede tener un tratamiento separado.



Herramientas y supervisión

El trabajo a distancia no implica una desregulación de las obligaciones empresariales de control y vigilancia, y para ello la tecnología resulta clave.



¡Gracias!

Francisco Carramolino
fcarramolino@kpmg.es





kpmg.es

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.

© 2017 KPMG Abogados S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

The KPMG name, logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.