

AUXADI

WHITE PAPER

Gestión internacional de nómina en América Latina 2021





Como todo CFO sabe, la gestión del capital financiero es imprescindible y elemental para la supervivencia y crecimiento de las compañías. Pero si le preguntásemos a un director o directora de recursos humanos, seguramente añadiría otra cuestión aún más capital para las organizaciones: la gestión de nómina.

La gestión de nómina impacta no sólo al propio proceso retributivo: conecta también con otras funciones dentro del equipo de recursos humanos como puede ser la gestión de beneficios, el desarrollo de talento o la capacidad de atracción y la eficiencia del proceso de selección. La nómina tiene también consideraciones respecto al cumplimiento normativo, impuestos o tesorería, con lo que es una función en la que perfiles como el CFO o el director o directora legal también entran dentro de su universo de atracción. Pero, además, el control y el acceso a la información o la seguridad de esta es básica, así que el CTO también es rol clave dentro del flujo de nómina.

Además de por el mero sentido común, y por lo dicho hasta el momento, la nómina se convierte en un proceso todavía crítico cuando la compañía opera en varios países. Adecuarse a las normativas imperantes en cada mercado, operar en múltiples divisas y con varias fechas límites, consolidar la información, aprobar los pagos, comunicarse a través de diferentes zonas horarias, tratando con interlocutores de culturas de todo tipo y en múltiples idiomas... Puede suponer una situación muy compleja para los profesionales que lideran esta función.

En el caso concreto de América Latina, esta complejidad es todavía mayor. Y es que, normalmente entendida desde fuera como una sola región, se tiende a tratar la internacionalización en el continente bajo un mismo prisma, cuando lo cierto es que nos encontramos ante un crisol de gobiernos, leyes, culturas, tradiciones y formas de operar. Y si nos referimos al contexto de la legislación laboral, las diferencias son todavía más notables.

Como pudimos ver en nuestro informe especial [“Recovery to Rediscovery: Capitalising on a Changed Private Equity Landscape”](#), Latam es uno de los destinos preferentes para la inversión desde Estados Unidos (el 91 % de los gestores de fondos encuestados por Auxadi radicados en Norteamérica afirmaron tener intención de invertir en la región antes de 2026). Es aquí, además, donde debemos seguir trabajando en descartar viejos mitos existentes, como que estamos ante países tradicionalmente ligados a los sectores primario o secundario. [Industrias como e-commerce, Fintech o salud están ganando cada vez más fuerza y ayudando a atraer inversión extranjera](#). Pero pese a la cercanía geográfica, Latam puede situarse muy lejos para las empresas de EE. UU., especialmente a la hora de manejar con detalle y compliance todo lo relativo a la gestión de nómina.

Es por ello por lo que, para dar luz y hacer más fácil la vida de todos aquellos en proceso de internacionalización o a punto de iniciarlo, desde Auxadi presentamos nuestra guía de gestión de nómina en Latam.



ANTES DE COMENZAR

Aspectos para tener en cuenta al implementar procesos internacionales de nómina

Antes de comenzar a implantar un proceso internacional de nómina es importante tener en cuenta los siguientes aspectos, que se pueden convertir en dificultades o, llegado el caso, incluso suponer un auténtico dolor de cabeza que afecte a todo el flujo de nómina y, por ende, a la actividad de la organización y a la internacionalización.



Componente cultural

El aspecto cultural es básico cuando se llevan a cabo procesos de internacionalización. Más allá de la deriva que el componente cultural tiene en el plano legislativo (por ejemplo, relativo al número de pagas o la periodicidad de los mismos), el encargado de liderar el proceso internacional de nómina deberá lidiar con equipos deslocalizados y múltiples interlocutores. No es inusual que el profesional de nómina, en este contexto, se vea perdido en un mar de localismos y términos diferentes, como "nóminas", "planillas", "aguinaldos", "patrón"... Controlar el componente cultural de cada país en el que se operará es básico.



Tecnología

La tecnología juega un papel imprescindible. Contar con una solución tecnológica adecuada al *compliance* local evita sorpresas desagradables en el futuro, y también en el presente. Las empresas internacionales están cada vez más expuestas a problemas de ciberseguridad, por ejemplo. Además, contar con soluciones tecnológicas adaptadas a las necesidades reales de aquellos que gestionan la nómina facilita los principales *pain points* de estos procesos, como puede ser la comunicación.



Control y visibilidad de la información

Muy ligado con la tecnología, es imprescindible que quien lidere globalmente el proceso de gestión multipaís de nómina tenga toda la visibilidad de la información y el control. Aunque pueda parecer una obviedad, no lo es tanto debido a la propia realidad de los procesos de internacionalización. Y es que cuando aparecen los problemas derivados de la falta de control de la información, normalmente es ya es tarde porque ya estamos presentes en varios países. Así, definir el modelo de gestión y disponer de las herramientas que nos permitan tener el control total en cuanto reporting o disponibilidad es algo que debemos tener en mente incluso desde antes de comenzar el proceso de salida.



Complejidad del propio proceso

Como hemos visto, el proceso de gestión de nómina a nivel internacional es complejo per se. Por tanto, todas las medidas tomadas al respecto deben ir encaminadas a facilitar la vida de quien lidere el flujo global. La elección del modelo (centralizado vs descentralizado), los canales de comunicación (el email suele ser recurrente, pero no responde al medio más seguro, eficiente o que mejor cumpla la legislación y las buenas prácticas de protección de datos), la elección de formato de *reporting* y consolidación (local vs global), la aprobación (se hace a nivel local, a nivel global...), el empleo de lenguaje... Todo lo que impacte en el proceso de nómina debe ir encaminado a facilitar el proceso, y eso pasa por dotar de herramientas: desde *dashboards* hasta visibilidad de *KPIs* y cumplimiento de estos. Todo en pro de la eficiencia.



El onboarding

Una solución recurrente es la de contar con un *partner* que acompañe a las organizaciones en este proceso de gestión y que se encargue de aportar conocimiento local y visibilidad. A este respecto, es también crucial contar con un proveedor que controle el proceso de *onboarding* y que haga de esta fase una experiencia fluida (garantizando la continuidad de pagos de nóminas y, por tanto, de la actividad) y que tenga flexibilidad para adoptarse a los procesos de la empresa y, a la vez, aporte valor.





La propuesta de valor de Auxadi

En Auxadi basamos nuestra propuesta en tres elementos que, combinados, facilitan la gestión del día a día de CFOs, Directores de recursos humanos, *controllers*, CEOs y cualquier otro miembro de la organización con responsabilidad directa en el área de nómina, contabilidad, informes o impuestos. Auxadi facilita la vida a sus clientes al proporcionar:



Un único punto de contacto

El número de interlocutores que están implicados en proyectos multicountry pueden contarse en decenas. En función del tamaño de la empresa, un CFO (o perfil correspondiente) tendrá que coordinar y colaborar con decenas de personas de su propia organización y de socios o proveedores. En este contexto, un punto único de contacto (en forma de un KAM o Client *Relationship Leader-CRL*) facilita tremendamente la gestión del día a día y reduce la complejidad.



Cobertura internacional, experiencia local

Actuar globalmente es más importante que nunca. Diversificar la dependencia de mercados únicos, y contar con una presencia internacional homogénea, permite reducir la dependencia a inclemencias o crisis que se produzcan en países específicos, así como ser más flexible a la hora de adaptar las estrategias de internacionalización. Pero esto implica conocer a fondo las particularidades de cada país. En Auxadi contamos con profesionales de más de 25 nacionalidades, expertos locales en los países en los que operamos, ubicados tanto en nuestros *International Desks* como en nuestras 22 filiales internacionales, lo que la respuesta adecuada (en tiempo y forma) a las necesidades de nuestros clientes.



Consistencia en la ejecución

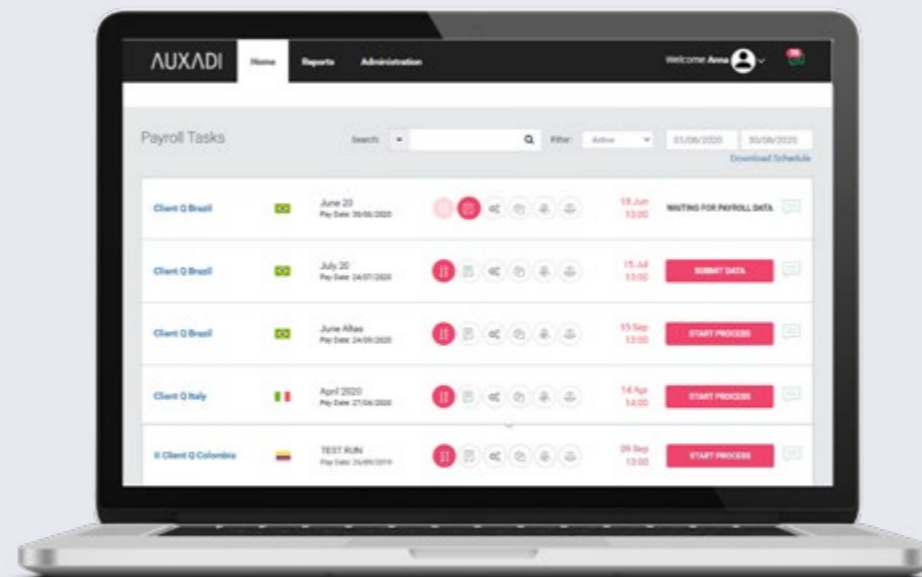
El último punto clave. Operar en entornos internacionales pone de manifiesto la necesidad de consistencia en procesos, informes, *reportings*, políticas... Es imprescindible que, independientemente del número de lenguas que se hablen o las idiosincrasias de los diferentes países en los que se operen, exista una homogeneidad en la ejecución. Aquí la tecnología puede ser, nuevamente, diferencial. La combinación entre Personas, Procesos y Tecnología nos hace ir un paso más allá para garantizar mismos procedimientos y calidad en todos los países en los que operamos.

Módulo de gestión de nóminas internacionales de la Plataforma Tecnológica de Auxadi

Además, en Auxadi contamos con tecnología propia para la gestión de nómina para que puedas controlar, centralizar y liderar este proceso independientemente del número de países en el que se opere. Nuestra solución destaca por:



¡SOLICITA UNA DEMO AHORA!



ASEGURA LOS PROCESOS

Consolidamos la información de tu nómina internacional en todas las jurisdicciones en las que operas. Podrás comunicarte con tu equipo de expertos mientras controlas cada detalle del proceso.



GARANTIZA LA SEGURIDAD

Basada en Azure, el módulo de nómina garantiza el cumplimiento de la normativa de protección de datos (en España LOPD, en Brasil LGPD, etc.) y minimiza los riesgos a la hora de desarrollar operaciones globales.



SIEMPRE ACCESIBLE

Accede y consulta toda tu información de forma sencilla, intuitiva y en tiempo real.

Aspectos a considerar al gestionar nómina en Latam





Brasil



Con una población de 211 millones y una superficie que cubre aproximadamente la mitad de Sudamérica, Brasil es el quinto país del mundo por territorio y el sexto más habitado. Y si a esto le sumamos una posición estratégica que facilita el acceso al resto de países de Latinoamérica y el capital humano disponible en el país, Brasil se convierte en un destino muy atractivo para los inversores.

Sin embargo, la legislación laboral brasileña destaca por su complejidad y su estricta regulación incluyendo medidas como la jornada de 8 horas de trabajo, salario mínimo, tercer sueldo al final del año, vales de restaurante/comida, 26-28% de los costes de la seguridad social y la obligación de depositar el 8% del salario mensual del empleado en una cuenta del gobierno cuyo propietario es el empleado.

Estos son los principales aspectos que se deben tener en cuenta a la hora de gestionar nómina en Brasil.



Aplicación de la normativa

Acuerdo Colectivo de los Sindicatos. Es obligatorio en Brasil que toda empresa y empleado estén registrados en un sindicato, que se encuentran organizados por industria y tipos de servicio (por ejemplo: existe un sindicato específico para los abogados, los ingenieros, aquellos que se dedican a la labor comercial, etc).



Procesos de alta y terminación

El proceso de afiliación en Brasil es automático, una vez el empleado esté registrado en la plataforma eSocial. Esto se debe llevar a cabo 24 horas antes del inicio de su relación laboral con la empresa (es decir: un día hábil).

Respecto a la terminación de la relación laboral, se puede dar por cuatro motivos (voluntaria por parte del trabajador, motivada por el empleador, de común acuerdo o por fin de contrato). La comunicación de la baja debe ser enviada a la plataforma eSocial hasta 10 días después de la fecha de esta. La fecha del pago de las bajas será 10 días después de la fecha del despido, con límite del día 30 del mes.



Tipos de contrato

Contrato indefinido. Contrato sin fecha de finalización con un período de 90 días de prueba.

Contrato determinado. Contrato con una fecha de finalización establecida desde el inicio. El tiempo máximo de vigencia para este contrato es de 2 años y se puede extender una sola vez.



Contrato intermitente. Permite que el profesional desarrolle una actividad no continua, ocurriendo con una alternancia y períodos inactivos, establecidos en horas, días o meses, independiente del tipo de actividad del empleado o de la empresa.



Vacaciones, permisos de trabajo y beneficios

A. PROCESO DE VACACIONES

El artículo 130 y el CLT (Consolidação das Leis do Trabalho - Leyes del Trabajo) establece que:

- Por cada 12 meses de trabajo, el empleado tiene derecho a disfrutar de 30 días de vacaciones pagadas, sumando a esto el pago de un tercio de su salario habitual. Los días de vacaciones deben ser disfrutados en los primeros doce meses desde el momento en que estas estén disponibles.
- El empleado puede "vender" 10 días de vacaciones de los 30 a los que tiene derecho, que se pagarán bajo el concepto de Abono Pecuniario.
- Con los últimos cambios en la Ley del Trabajo y en la CLT Artículo 134, se ha establecido que los períodos de vacaciones pueden ser divididos en tres, donde uno de estos no puede ser menor a 14 días, y los demás no pueden ser menores a 5 días.
- El inicio de las vacaciones debe ser al menos dos días antes a festivos o domingos.
- El pago de las vacaciones debe ser dos días antes de la fecha de inicio.
- Pago de un tercio del valor de las vacaciones como prima de vacaciones prevista por la ley

B. PERMISOS DE TRABAJO

La baja por maternidad es de 120 días, y puede comenzar en el octavo mes de embarazo o a partir de la fecha de nacimiento del bebé, mientras que la baja por paternidad es de 1 día. Para todos los demás tipos de permisos y ausencias es necesario consultar el convenio colectivo de la categoría en cuestión, ya que estos casos suelen contemplar permisos mayores.

En cuanto a bajas médicas, para bajas de hasta 15 días la empresa paga estos días al empleado. A partir del día 16 el pago es procesado por la Seguridad Social. Para bajas que superen los 15 días por accidente laboral, el empleado tendrá un año de estabilidad a partir de la fecha de regreso al trabajo.

C. BENEFICIOS

No hay beneficios obligatorios por ley en Brasil, pero algunos de los más populares son el cheque comida, transporte o la aportación a planes de pensiones. En función del convenio colectivo correspondiente puede incluir beneficios específicos. En el caso concreto del bono de transporte es obligatorio por ley en caso de que el empleado opte por recibirlo. En caso de disfrute, la empresa puede deducir hasta el 6% del salario del trabajador como participación en la prestación.

120

La baja por maternidad es de 120 días, y puede comenzar en el octavo mes de embarazo o a partir de la fecha de nacimiento del bebé, mientras que la baja por paternidad es de 1 día.



Chile



En las últimas décadas Chile se ha posicionado como una de las economías latinoamericanas que ha registrado crecimiento más rápido y a la vez de manera sostenida en el tiempo (aproximadamente un 5% anual en los últimos 30 años), debido principalmente a una serie de en diversas reformas que han buscado mejorar la productividad y el desarrollo social.

En la actualidad, Chile está volcado en atraer inversión extranjera y ofrecer garantías para la misma, así que su sistema legislativo laboral destaca por las garantías que ofrece.

Aplicación de la normativa

La normativa laboral en Chile se rige a través del **Código del Trabajo**.

Procesos de alta y terminación

Las afiliaciones de trabajadores a la Seguridad Social chilena son notificadas cada mes en el instante en que son pagadas las leyes sociales de cada periodo de nómina a través del portal Previred. La afiliación o cambio de una AFP a otra, así como los cambios del sistema de salud pública (Fonasa) a una privada (Isapre) son gestionados directamente por el trabajador.

Por su parte, las notificaciones de baja de trabajadores en la Seguridad Social son informadas cada mes en el instante en que son pagadas las leyes sociales de cada periodo de nómina a través del portal de Previred.

Las causas que cubren la terminación de los contratos laborales en Chile están recogidas en los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo. Entre algunas de las causas se encuentran:

- Artículo 159: mutuo acuerdo por las dos partes, renuncia del trabajador, fallecimiento del trabajador, vencimiento del plazo o conclusión del trabajo o servicio.
- Artículo 160: conductas de carácter grave, no concurrencia o abandono, entre otros.

Las causas que se establecen en dichos artículos no conceden derecho a indemnización por años de servicio al trabajador, cuando se produce el término del contrato de trabajo. Lo anterior no impide que, en el caso de aquellas causas mencionadas en el artículo 159 del cuerpo legal citado, las partes puedan pactar el pago de una indemnización por término de contrato de trabajo, de forma voluntaria.

El artículo 161 del Código del Trabajo estipula que el empleador "podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores".



Tipos de contrato

Contrato de trabajo a plazo indefinido. No tiene definido terminación, por lo que da al empleado una situación más estable dentro de la empresa. El vínculo con ésta finaliza con la renuncia, el despido, o la muerte del trabajador.

Contrato de trabajo a plazo fijo. Establece una fecha de inicio y de término del contrato. La duración del contrato de plazo fijo no puede exceder el año en términos generales, o los dos años en el caso de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado reconocida por éste.

Contrato por obra o faena. El trabajador contrae la obligación con el empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella.

Vacaciones, permisos de trabajo y beneficios

A. PROCESO DE VACACIONES

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un permiso anual de quince días hábiles, con derecho a la remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. El Código del Trabajo establece que el permiso deberá ser continuo, pero por encima de los diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El dependiente, en su calidad de titular del beneficio, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los quince días hábiles que por tal concepto establece la ley, salvo que se haya pactado el fraccionamiento del beneficio en los términos establecidos en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo.

B. PERMISOS DE TRABAJO

Licencias maternales y paternas

La trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas (42 días) antes del parto (prenatal) y 12 semanas postnatal (84 días). La duración del permiso prenatal puede verse alterada por un parto anticipado o retrasado o por la interrupción del embarazo. La duración del postnatal puede verse alterada por enfermedad derivada del alumbramiento; cuando el parto se produjere antes de iniciada la semana 33 de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos; en caso de partos de 2 o más niños. Continuo al postnatal existe un permiso adicional llamado **postnatal parental**.

Permiso para los padres por nacimiento de un hijo

El padre tiene derecho a un permiso especial pagado de 5 días que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto (y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal) o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a las normas de Ley de Adopción.





Permisos por fallecimiento

Existen diversas casuísticas ante las que el empleado tiene derecho a permisos por fallecimiento, como puede ser el caso de progenitores (tres días hábiles de permiso pagado), por fallecimiento de hijo (siete días de permiso pagado) o de hijo en período de gestación (tres días hábiles de permiso pagado) o por fallecimiento de cónyuge o conviviente civil (siete días de permiso pagado).

C. BENEFICIOS

Permiso por matrimonio. Todo trabajador que contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil tiene derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional a las vacaciones anuales. Se puede utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a la celebración.

Exámenes médicos. Las trabajadoras mayores de cuarenta años y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva. En el caso de contratos por plazo fijo o de obra o servicio, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

D. BAJA POR ENFERMEDAD E INCAPACIDAD

Subsidio por Incapacidad Laboral. El subsidio por Incapacidad Laboral (SIL) reemplaza la remuneración o renta del trabajador mientras éste se encuentra en situación de licencia médica autorizada.

Baja médica. Los trabajadores dependientes del sector privado deben presentar la licencia médica a su empleador dentro de dos días hábiles desde la fecha de iniciación de la licencia. Si el empleador está afiliado a una Caja de Compensación (CCAF), tiene un plazo de 3 días hábiles, siguientes a la fecha de recepción de la licencia, para entregarla a la CCAF. Si el empleador no está afiliado a una CCAF, debe presentar la licencia en la COMPIN, correspondiente al lugar donde el trabajador realiza sus funciones, para lo cual tiene un plazo de 3 días hábiles, siguientes a la fecha de recepción de la licencia. Si el trabajador está afiliado a una Isapre, el empleador debe presentar la licencia médica en la Institución de salud (Isapre) correspondiente, para lo cual tiene un plazo de 3 días hábiles, siguientes a la fecha de recepción de la licencia.



En la actualidad, Chile está volcado en atraer inversión extranjera y ofrecer garantías para la misma, así que su sistema legislativo laboral destaca por las garantías que ofrece.





Colombia



La economía colombiana destaca por la estabilidad lograda en los últimos años, en gran parte debido a las reformas legislativas puestas en marcha con el objetivo de promover la seguridad jurídica y ofrecer incentivos fiscales a la inversión extranjera. Las industrias petrolera y minera siguen siendo el principal foco de atracción, seguidas de la energía, los servicios financieros y profesionales. En los últimos años el país ha hecho un esfuerzo en materia de desarrollar incentivos en torno a las energías renovables o la industria digital.

En Colombia, la legislación laboral garantiza la igualdad de oportunidades para los trabajadores nacionales y extranjeros, y ofrece a las empresas la posibilidad de atraer talento humano. Estos son algunos de los aspectos más destacados que afectan a los profesionales que gestionan el proceso de nómina en el país.

Aplicación de la normativa

La relación laboral entre empresas y empleados se rige por el **Código Sustantivo de Trabajo** y demás normatividad vigente.

Procesos de alta y terminación

El proceso de alta se realiza en las entidades de Seguridad Social y parafiscales. Para todos los procesos de afiliaciones se requiere copia del documento de identidad del trabajador y para la Entidad Promotora de Salud y Caja de Compensación la de los beneficiarios, si los hay.

En cuanto a la terminación, se debe informar a las diferentes entidades de Seguridad Social y parafiscales respecto a la terminación del contrato por medio de la planilla de Seguridad Social. En esta se registra la novedad incluyendo la fecha de terminación. Existen cinco razones para finalizar la relación laboral:

- Voluntario.
- El trabajador presenta renuncia. No obliga preaviso.
- Sin justa causa. Decisión de la empresa, debe indemnizar.
- Mutuo acuerdo. Por lo general incluye acuerdo de pago.
- Terminación de contrato. Cuando se cumple con la fecha acordada en el contrato a término fijo o para los aprendices.

La terminación sin justa causa debe incluir indemnización, calculándose la cantidad de días de la siguiente forma (la base para liquidarlas es el promedio de los pagos salariales del último año):



	Primer año	Años siguientes
Salario menor a 10 salarios mínimos legales vigentes.	30 días	20 días
Salario mayor a 10 salarios mínimos legales vigentes.	20 días	15 días

Tipos de contrato

Las tipologías de contrato existentes son:

- Termino indefinido.** No tiene una fecha de terminación establecida.
- Termino fijo.** Tiene fecha de inicio y terminación definida.
- Por obra o labor.** Su duración es establecida por duración de la labor para la que es contratado no por el tiempo.
- Contrato de formación (aprendizaje).** Para los estudiantes que realizan prácticas en las empresas.

Vacaciones, permisos de trabajo y beneficios

A. PROCESO DE VACACIONES

Por cada año trabajado se tiene derecho a disfrutar de quince días de vacaciones al año. De estas pueden ser abonadas siete días y disfrutadas ocho. Por lo menos al año se deben disfrutar seis días y los demás se pueden acumular. La base para su liquidación es el salario y demás conceptos salariales del último año.

B. PERMISOS DE TRABAJO

Licencia de maternidad. Actualmente son 126 días, pagados por la EPS al 100% del Ingreso Base de Cotización (IBC). La cantidad de días puede cambiar de acuerdo con el parto.

Licencia Paternidad. La cantidad de días puede cambiar de acuerdo con el parto. Lo paga la EPS al 100% del IBC.

C. BENEFICIOS

Subsidio transporte. Ayuda para la movilidad de los trabajadores que ganan hasta dos salarios mínimos legales vigentes.

D. BAJA POR ENFERMEDAD E INCAPACIDAD

El pago de las incapacidades está directamente relacionado con el cumplimiento de las afiliaciones y de los requisitos establecidos por cada entidad.

a. Incapacidad enfermedad general. Los primeros 2 días los paga la empresa y los restantes la EPS. La EPS paga el 66.66% del IBC, pudiendo la empresa pagar el restante hasta completar el 100%.

b. Incapacidad ARL. El primer día lo paga la empresa y los restantes la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Se paga al 100% del IBC.

Costa Rica

Costa Rica es uno de los destinos favoritos de América Latina para la inversión extranjera. El país es notorio por la formación y preparación de su capital humano, su sostenibilidad económica, el dinamismo de su sector empresarial y por un clima de paz y estabilidad desde hace más de sesenta años. Su envidiable ubicación, que da acceso a las costas del Caribe y del Pacífico, la disponibilidad de materias primas y un sistema de transporte y logística eficiente, convierten este enclave en un lugar perfecto para todo tipo de industrias. No por casualidad, Costa Rica es a menudo la puerta que conecta Estados Unidos y América Latina.

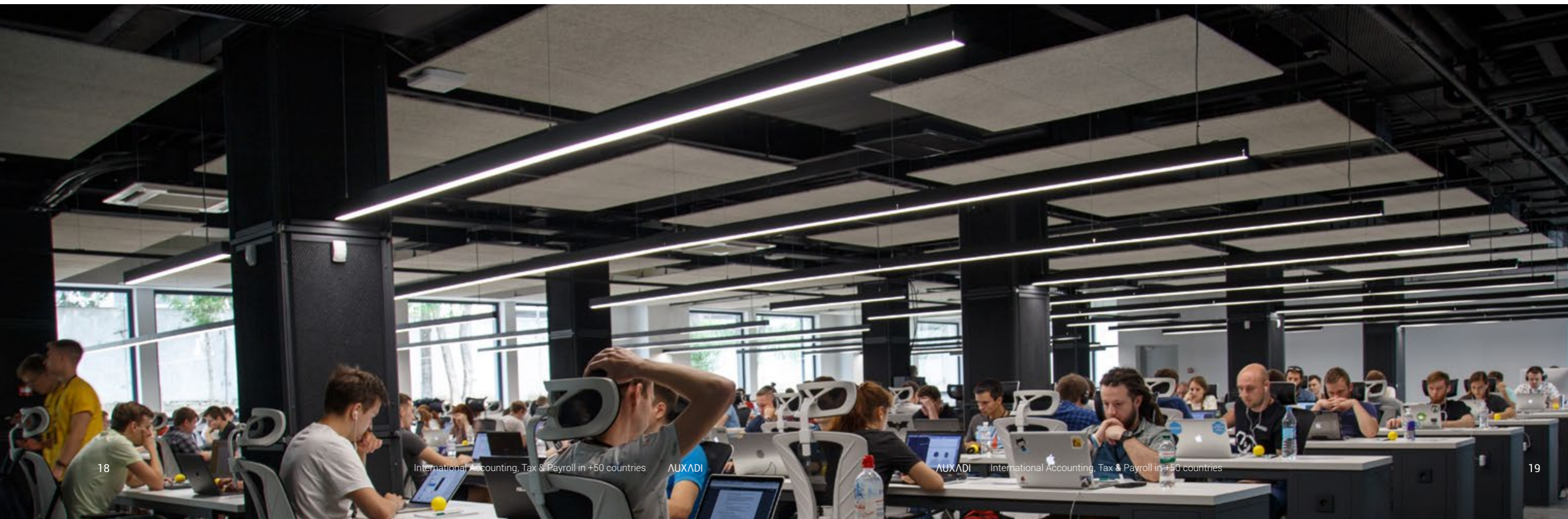
Aplicación de la normativa

El **Código de Trabajo de Costa Rica** es la referencia legal para la mayoría de las regulaciones laborales. Según este Código, "existe una relación empleador-empleado cuando hay un intercambio de servicios por dinero y el empleador ejerce la dirección y el control sobre los deberes del empleado".

Procesos de alta y terminación

Alta. Para convertirse en empleador conforme a la legislación costarricense, es necesario registrar a la empresa como empleador ante la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). El empleador debe contribuir al fondo de seguridad social en nombre de sus empleados por medio de un porcentaje fijo del salario de los empleados. Cada vez que se contrata a un nuevo empleado, se debe presentar la planilla actualizada ante la CCSS. Los pagos de las contribuciones de seguridad social para cada empleado y las retenciones hechas por el empleador se deben depositar mensualmente a la CCSS. La incorporación de la empresa como empleador y el registro de sus empleados deben realizarse durante los ocho primeros días tras la contratación del empleado. Además del registro ante la CCSS, cada empleador debe presentar un registro ante el Instituto Nacional de Seguros (INS), a fin de obtener un seguro para todos los empleados con el fin de protegerlos contra riesgos laborales.

Terminación. Antes de que un empleador pueda despedir a un empleado sin causa, el empleador debe notificar a la persona. De lo contrario, se activarán obligaciones adicionales. La duración del aviso requerido depende de la cantidad de tiempo que el empleado haya trabajado para ese empleador en particular. El empleador tiene la opción de dar la notificación o pagarle al empleado una suma de dinero equivalente al salario que se hubiera ganado durante el período de notificación. Además, los empleados que decidan renunciar también deben avisar con anticipación por los mismos períodos de tiempo establecidos anteriormente. Durante el período del aviso, el empleado tiene derecho a un día libre pagado por semana para buscar un nuevo trabajo.





Tipos de contrato

Existen tres turnos básicos de trabajo en Costa Rica:

- **Diurno.** Se lleva a cabo entre las 5:00 am y las 7:00 pm y no puede exceder de 8 horas por día y 48 horas por semana.
- **Nocturno.** Se lleva a cabo entre las 7:00 pm y las 5:00 am y no puede exceder de 6 horas por día y 36 por semana.
- **Mixto.** Tiene lugar durante las horas del turno de día y las horas del turno de noche. No puede exceder de 7 horas por día y 42 horas por semana. Si el turno mixto es más de 3.5 horas durante las horas de turno nocturno, se considera legalmente un turno nocturno.

Vacaciones, permisos de trabajo y beneficios

A. PROCESO DE VACACIONES

Hay once días festivos oficiales. La compañía también puede designar vacaciones a su discreción. Si un empleado trabaja en un día festivo o en su día libre, el empleador tendrá que pagarle el doble de tiempo. Las vacaciones con pago obligatorio son el 1 de enero, el 11 de abril, el jueves y el viernes de la Semana Santa, el 1 de mayo, el 25 de julio, el 2 de agosto, el 15 de agosto, el 15 de septiembre y el 25 de diciembre.

El trabajador tiene derecho a un mínimo de dos semanas de vacaciones pagadas por cada 50 semanas de empleo continuo con la compañía. Si un empleado es despedido antes de acumular 50 semanas de empleo tiene derecho a un día de vacaciones por cada mes trabajado. Si un trabajador ha acumulado tiempo de vacaciones y renuncia o es despedido, la compañía debe pagar a dicho empleado el equivalente monetario del tiempo de vacaciones acumulado.

El empleador tiene la capacidad de sustituir el tiempo de vacaciones mínimo legalmente requerido con un sistema alternativo que resulte en mayores beneficios para los empleados. El empleador puede establecer cuándo los empleados pueden disfrutar de sus vacaciones, pero esto debe hacerse dentro de las quince semanas posteriores al día en que se alcanzan las cincuenta semanas de empleo continuo.

B. PERMISOS DE TRABAJO

Permisos:

- El artículo 69 inciso J del Código de Trabajo dicta como obligación del patrono conceder a los trabajadores el tiempo necesario, sin reducción de salario, para el ejercicio del voto en las elecciones y consultas populares bajo la modalidad de referéndum. A su vez el código establece la prohibición de negar el permiso a los trabajadores para ausentarse del lugar donde ejecutan sus labores cuando éstos deban comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial. Tampoco pueden rebajarles sus salarios por ese motivo, siempre que los trabajadores muestren, por anticipado, la respectiva orden de citación o de emplazamiento.
- El artículo 66 del Código de Trabajo dicta permiso a sus trabajadores



para que puedan recibir las prestaciones a que se refiere este reglamento. Sobre esto el Ministerio de trabajo ha aclarado inclusive en su dictamen DAJ-AE-108-08 que es una obligación patronal otorgar el permiso para la asistencia médica, aunque no es obligatorio pagar las horas en las que fue atendida la persona y queda a criterio o voluntad patronal el pagar lo correspondiente a ese tiempo de ausencia por estar siendo atendido por el seguro social.

Licencias: Existen dos tipos de licencias las reguladas por el Ministerio de trabajo y las que dan como beneficio cada compañía a sus trabajadores.

Por ley:

- **Licencia por maternidad:** las mujeres embarazadas tienen derecho a un período obligatorio de licencia remunerada de cuatro meses (120 días), incluyendo un mes antes del parto y tres meses posteriores. La licencia de maternidad se puede extender 3 meses por razones médicas.
- **Licencia por fase terminal – Familiar:** toda persona activa asalariada que, por el procedimiento señalado en esta ley, se designe responsable de cuidar a un paciente en fase terminal o a una persona menor de edad gravemente enferma gozará de licencia y subsidio.

Beneficios:

Este tipo de licencias son otorgadas como tipo de beneficio y queda a discreción del empleador ofrecerlas entro de su paquete de beneficios. Algunos de los beneficios más comunes son:

- Licencia paternidad
- Licencia por matrimonio
- Licencia por fallecimiento de un familiar
- Licencia de cumpleaños
- Licencia por traslado de domicilio

C. BENEFICIOS

Bono obligatorio del decimotercer mes. La ley costarricense establece que todos los empleados recibirán, durante los primeros días de diciembre, el equivalente al salario de un mes.

D. BAJA POR ENFERMEDAD

La compañía debe pagar la incapacidad por enfermedad a sus empleados durante los primeros tres días de licencia a una tasa del 50% de sus salarios normales. A partir del cuarto día, la Caja Costarricense del Seguro Social paga las bajas por enfermedad al 60% del salario normal. En el caso de incapacidad de los empleados debido a un accidente en el lugar de trabajo, o enfermedad relacionada con su puesto de trabajo, el INS cubre accidentes y enfermedades relacionadas con su puesto de trabajo, y el Instituto Nacional de Seguros cubre el 60% del salario del trabajador lesionado desde el primer día en que el empleado está ausente del trabajo.





Ecuador

Ecuador ha llevado a cabo reformas fiscales para atraer inversiones, lo que ha generado oportunidades en los sectores de la minería, el petróleo y el gas, la agroindustria y las infraestructuras público-privadas. La Constitución ecuatoriana cubre, protege y promueve la inversión privada, reconociendo la igualdad de condiciones para los inversores nacionales y extranjeros, definiendo los derechos de los inversores y proporcionando libertad de producción y comercialización.

Desde 2017, el crecimiento de Ecuador ha sido constante y positivo. Hoy el país tiene una de las tasas más bajas de América Latina en cuanto a impuesto sobre la renta. Además, el Estado cuenta con un entorno favorable a la inversión a través de zonas de apertura y nuevos incentivos para los inversores (por ejemplo, posibilitando deducciones por generación de empleo en determinadas zonas).

Es por ello por lo que conocer el sistema laboral de Ecuador es imprescindible para aquellos que quieran operar en la región.

Aplicación de la normativa

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Es la entidad pública descentralizada que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional. Todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual con relación laboral deben estar afiliados al Seguro General Obligatorio.

El Código del Trabajo ecuatoriano.

Procesos de alta y terminación

Cuando hay un ingreso o una salida de un empleado en Ecuador se debe reportar ante estas dos entidades de control.

Alta:

- Seguridad Social – IESS: El empleador está obligado a inscribir al trabajador o servidores como afiliado del seguro social desde el primer día de empleo, y realizar el registro de su empleado dentro de los primeros quince días (Aviso de entrada).
- El Ministerio del Trabajo a través del Sistema Único de Trabajo - SUT, permite el registro de los datos del trabajador y su contrato de trabajo, con el fin de reportar y mantener actualizada la información de sus trabajadores que están empleados en el sector privado bajo la normativa del Código del Trabajo.



Terminación. Es un procedimiento mediante el cual el empleador notifica al IESS que un trabajador ha dejado de colaborar con una empresa. Este aviso formara parte de la historia laboral del trabajador. Existen dos maneras de finalizar una relación laboral más comunes que son:

- **Renuncia:** Es la figura más común cuando una persona desea dejar su trabajo. Se la presenta al empleador con 15 días de anticipación al a fecha de salida, para que pueda hacer un proceso de selección y reemplazar a quien sale. Una empresa no puede hacer firmar una renuncia anticipada.
- **Despido intempestivo:** En este caso es el empleador quien termina la relación laboral, sea por reestructuración de la empresa o por faltas del colaborador.

Tipos de contrato

El Código del Trabajo ecuatoriano establece una variedad de contratos de trabajo que configuran la relación laboral entre el empleador y el empleado. En el ámbito empresarial los más habituales son:

- Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido
- Contrato de trabajo eventual, ocasional o de temporada





Vacaciones, permisos de trabajo y beneficios

A. PROCESO DE VACACIONES

Tienen derecho a vacaciones los empleados que han cumplido un año de trabajo para el mismo empleador. En caso de finalizar la relación contractual antes de cumplirse un año debe cancelarse al trabajador la parte proporcional a las vacaciones no gozadas. Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de 15 días de vacaciones, incluido los días no laborables. Quienes hubieran presentado servicios más de cinco años al mismo empleador gozarán adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años adicionales.

B. PERMISOS DE TRABAJO

Subsidio por enfermedad. El IESS paga a partir del cuarto día de incapacidad producida por enfermedad no profesional y por un máximo de 185 días.

Subsidio por maternidad. Las afiliadas tienen derecho al subsidio por maternidad por un total de 12 semanas, 2 semanas antes del parto (reposo prenatal), y 10 semanas después del parto.

Subsidio por paternidad. El empleador debe conceder al padre trabajador una licencia con remuneración de diez días por el nacimiento de su hijo cuando el nacimiento sea por parto normal. En los casos de nacimientos múltiples o por cesárea, la licencia se prolonga por cinco días adicionales. El permiso podría ampliarse en casos especiales establecidos por la ley.

C. BENEFICIOS

Todo trabajador que preste servicios por más de un año con el mismo empleador tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios.

Participación de trabajadores en las utilidades de la empresa. El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus empleados (también eventuales) el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas (utilidad contable del ejercicio económico del empleador. En Ecuador el ejercicio económico va desde el 1 de enero al 31 de diciembre).

Décimo tercero o Bono navideño. Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, el valor correspondiente a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario (conocido como bonificación navideña).

Décimo Cuarto o Bono escolar. Bonificación mensual equivalente a la doceava parte del sueldo o salario básico unificado para los empleados en general (conocido como bonificación escolar).





México

México es la segunda economía más grande de América Latina y una de las más importantes y estables del continente con un fuerte vínculo económico a su vecino del norte, los EE.UU. Durante los últimos 30 años, el país ha aplicado medidas destinadas a fomentar el comercio internacional y atraer más inversiones, pero no existen incentivos fiscales específicos para la inversión extranjera.

Sin embargo, la legislación laboral puede suponer un verdadero rompecabezas para quien se debe enfrentar a ella, especialmente en lo relativo a nómina y gestión de personal. En 2021 hemos visto, precisamente, [una reforma crítica en lo relativo a subcontratación](#).

México tiene unos costes laborales bajos en comparación con la cualificación de su capital humano: el salario mínimo para 2021 es de 141,72 pesos diarios (unos 7,20 dólares al día). Las horas extras se fijan al doble y no pueden superar las nueve horas semanales. Las relaciones laborales en México son reguladas por diversos ordenamientos jurídicos que permiten a los empleadores y a sus empleados conocer, identificar y aplicar sus derechos y obligaciones estipulados en el contrato laboral de trabajo, generando un adecuado ambiente de trabajo y a su vez evitando futuros conflictos.

Por todo esto, conocer las claves de la gestión de nómina es básico para aquellos que deseen operar en el país.

Aplicación de la normativa

La legislación laboral en México se encuentra federalizada. Las leyes que regulan el trabajo en México son:

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. La Ley Federal del Trabajo
3. Reglamentos de la Ley
4. Tratados

El régimen laboral se encuentra unificado por disposición del artículo 123 constitucional en virtud de que es el Congreso de la Unión, quien tiene la facultad de expedir Leyes sobre el Trabajo. Este artículo consta de dos apartados:

- El apartado A, que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo rige las relaciones comprendidas en este apartado.
- El apartado B, que rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.



Procesos de alta y terminación

Alta. Para poder dar de alta a los trabajadores en el Seguro Social es necesario como empleador cumplir con una serie de requisitos (como estar constituido como empresa, contar con comprobante de domicilio o la obtención de firma digital). El empleado debe disponer de su hoja de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Una vez obtenidos los trámites anteriores, el empleador deberá dar de alta a sus trabajadores en el Seguro Social.

Terminación. La afiliación debe hacerse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la baja de los empleados, indicando el motivo de la baja. Si se realiza posterior a los cinco días hábiles, la cotización surtirá efecto hasta la fecha de presentación de la baja.

Tipos de contrato

En la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2012, se establecen los tipos de contratos permitidos entre una empresa y sus empleados. El artículo 35 contempla que las relaciones laborales pueden ser:

- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato periodo de prueba
- Contrato por capacitación inicial
- Contrato por relación de trabajo por temporada

Vacaciones, permisos de trabajo y beneficios

A. Proceso de Vacaciones

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios (Art. 76 LFT).

B. Permisos de trabajo

Licencia de maternidad. Derecho que tienen las mujeres trabajadoras seis semanas antes y después del parto. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso postnatal podrá ser de hasta ocho semanas, previa presentación del certificado correspondiente.

Licencia por adopción. Derecho que tienen las mujeres trabajadoras en caso de adopción, con un descanso remunerado de seis semanas posteriores al día que reciba al infante.

Periodo de lactancia. Dos reposos extraordinarios por día de media hora en un lugar designado por la empresa. También puede llegarse a un acuerdo con el empleador para reducir la jornada de trabajo en una hora.





Licencia de paternidad. Permiso que tienen los hombres trabajadores para no asistir durante cinco días laborales al desempeño de sus labores por el nacimiento de su hijo o en el caso de la adopción.

C. BENEFICIOS

Las prestaciones que la Ley Federal del Trabajo garantiza como privilegios mínimos cualquiera que sea su trabajo son:

- **Descansos.** Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro (Art. 69 LFT)
- **Prima vacacional.** Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor al veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones (Art. 80 LFT)
- **Aguinaldo.** Gratificación anual establecida que obligan a las empresas a otorgar dicha prestación a sus trabajadores el equivalente a quince días de salario, por lo menos (Art.87 LFT)
- **Capacitación.** Adiestramiento en su trabajo que le permita elevar el nivel de vida, competencia laboral y productividad al trabajador, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el empleador y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores (Art. 153-A LFT).
- **Utilidades.** Es el derecho que tienen los trabajadores a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su empleador el año anterior por los servicios o actividad productiva. Del 1 de abril al 30 de mayo para empresas y del 1 de mayo al 29 de junio tratándose de personas físicas.

Otras prestaciones. Con la finalidad de incrementar el bienestar económico, social y cultural del trabajador, algunas empresas otorgan prestaciones adicionales a las establecidas en ley, mismas que forman parte de la previsión social. Entre las prestaciones adicionales podemos encontrar:

- Seguros de gastos médicos
- Vales de despensa y gasolina
- Fondos de ahorro
- Bonos por productividad
- Días de descanso adicionales
- Estacionamiento
- Becas de estudio
- Club social o deportivo
- Descuentos empresariales
- Préstamos personales
- Exámenes médicos



Perú

Perú es un país económicamente estable, especialmente gracias a las reformas en materia de comercio y políticas monetarias que tuvieron lugar hace 20 años. Desde la puesta en marcha de estas medidas, Perú se ha convertido en uno de los países más desarrollados económicamente de la región. Con un crecimiento relativamente alto, una deuda pública por debajo del 35% y una tasa de inflación media contenida, la economía peruana está en camino de conseguir un crecimiento sólido a medio plazo. Las exportaciones son la mayor contribución para la economía del país. El sistema laboral peruano es proteccionista con las empresas y fuerza laboral locales. Por ejemplo, las empresas del país no pueden operar con más del 20 % del personal extranjero, ni la remuneración total combinada de los trabajadores extranjeros puede superar el 30 %. Así, conocer las claves de la gestión de nómina es básico para completar con éxito la internacionalización el país.

Aplicación de la normativa

Alguna de la normativa vigente:

- Libertad Sindical
- Libertad de trabajo. Prohibición de la esclavitud y al trabajo forzoso
- Igualdad ante la Ley y Eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades
- Derecho a un ingreso mínimo o a una remuneración satisfactoria y equitativa
- Derecho a la Seguridad Social

Procesos de alta y terminación

Alta. El T-Registro es un componente de la planilla electrónica, en el cual se registra información laboral, de Seguridad Social y otra información complementaria de los empleadores, trabajadores, pensionistas, personal en modalidad formativa laboral, trabajadores de empresas terceras y derechohabientes de los trabajadores. Se da de alta al trabajador el mismo día de ingreso a la empresa.

Terminación. Entre los tipos de ceses podemos citar renuncia, renuncia con incentivo, despido, cese colectivo, jubilación, terminación de la obra o servicio, mutuo disenso, fallecimiento, extensión o liquidación del empleador.

Tipos de contrato

- Contrato de trabajo típico: duración indeterminada y jornada completa
- Contrato de trabajo atípico: duración ilimitada (plazo fijo) o de jornada parcial, entre ellos:
 - Contrato por necesidades de mercado (5 años)
 - Contrato por reconversión empresarial (2 años)
 - Contrato de naturaleza accidental: contrato ocasional 6 meses al año, contrato de suplencia (documentos de licencias, descansos médicos, vacaciones, entre otros. Contratos de emergencia)
 - Contrato de obra o servicio (8 años)
 - Contrato intermitente
 - Contrato de temporada

Vacaciones, permisos de trabajo y beneficios

A. PROCESO DE VACACIONES

El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones trunca adquiridos a la fecha de cese.

El trabajador tiene derecho a gozar sus vacaciones dentro de los doce meses siguientes desde que se generó el derecho.

La indemnización vacacional consiste en tres remuneraciones: una por el trabajo realizado, otra por el descanso vacacional adquirido y no gozado y finalmente, una remuneración por no haber disfrutado el descanso.

B. PERMISOS DE TRABAJO

Licencia por paternidad. Es el derecho del trabajador a gozar de 10 días calendarios con goce de haber una vez nacido el menor hijo

Subsidio por maternidad. El subsidio por maternidad es la remuneración a la que tienen derecho las gestantes aseguradas para compensar el tiempo que no trabajarán por su licencia de maternidad, después del parto y de los primeros cuidados del recién nacido. Éste se otorga a la madre por un periodo de 98 días.

C. BENEFICIOS

- Compensación de Tiempo de Servicios (CTS)
- Gratificación
- Gratificación Trunca
- Seguro Social
- Participación de Utilidades en caso que superen los 20 trabajadores al año



auxadi.com

Experiencia internacional – Conocimiento local

Auxadi puede ayudarte en todas las etapas de tus procesos internacionales de expansión.

Hacemos más fácil la vida de nuestros clientes al convertirnos en la extensión de tu departamento financiero. Nuestro equipo de expertos se encarga de las necesidades internacionales de contabilidad, tax compliance y gestión nómina.

Confían en nosotros más de 1.700 clientes, de todo tipo de sectores, que tienen siempre disponible la información de todas sus filiales internacionales a través de nuestra plataforma tecnológica MultiCountry, adaptable a todas las necesidades específicas.

Con filiales en 22 países y una amplia red de partners, prestamos servicios en más de 50 jurisdicciones, utilizando nuestro conocimiento local y nuestra experiencia internacional para, como expresa nuestra misión, hacer más fácil la vida de nuestros clientes



CONTACTA CON NOSOTROS

.....

Toda la información está actualizada en el año 2021. Este contenido ha sido preparado como guía general sobre asuntos de interés únicamente, y no constituye asesoramiento profesional. En ningún caso se debe actuar en base a la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Ninguna representación o garantía (expresa o implícita) se da en cuanto a la exactitud o integridad de la información contenida en estas páginas, y, en la medida permitida por la ley, AUXADI no acepta o asume ninguna responsabilidad o deber de cuidado derivado de cualquier consecuencia que usted o cualquier otra persona que actúe, o se abstenga de actuar, en confianza en la información contenida aquí o por cualquier decisión basada en ella.