

NÓMINA DIVIDIDA (SPLIT PAYROLL) COMO MEDIO PARA REMUNERAR A EXPATRIADOS



[dropcap custom_class="normal"] C [/dropcap]

on el fin de proteger el ingreso del trabajador expatriado de las fluctuaciones cambiarias de la moneda de uso corriente en el país de destino (host country), en relación al país de origen (home country), se entrega una parte de su salario en la moneda que más necesita.

De esta forma, se establece el que una parte del salario del trabajador se pague por la empresa residente en el país de destino y otra parte se pague por la empresa residente en el país de origen.

Cada una de estas empresas hará el pago que le corresponde en la moneda de uso corriente en su país. Por ejemplo: suponiendo el caso de un trabajador estadounidense que presta servicios en una empresa mexicana, ésta hará el pago en pesos y la empresa estadounidense lo hará en dólares.

Este método también tiene las siguientes ventajas:

- 1.- Al recibir una parte de su salario por parte de la empresa situada en su país de origen, el trabajador se asegura el seguir cotizando en los sistemas de seguridad social de su país y con ello no pierde antigüedad para fines de los planes de pensiones correspondientes.
- 2.- Misma situación para el caso de planes de jubilación y retiro establecidos en la empresa de origen.
- 3.- Se cumple con la obligación de retener el impuesto sobre la renta en el pago de salario, tanto en el país de destino, como en el país de origen.
- 4.- Al recibir una parte de su salario en su país de origen y en la moneda de uso corriente en él, se evita el transferir dinero a su familia desde el país de destino y hacer la conversión según el tipo de cambio vigente.

También al recibir una parte del salario en la moneda del país de destino, que es donde reside el trabajador en ese momento, pues se dispone de efectivo en el lugar donde más lo necesita en ese momento para cubrir sus gastos habituales.

- 5.- Se cumple con el requisito legal, en algunos países, de que trabajadores extranjeros deben ser remunerados directamente por la empresa local en moneda local.

Por lo que en éste último caso, el dividir la nómina del trabajador expatriado se convierte en la mejor opción, además de la más práctica, ya que con eso se da cumplimiento a la legislación del país de destino.

- 6.- Dividir la nómina entre 2 empresas situadas en distintos países, y por lo mismo, sujetas a regímenes fiscales distintos, puede tener algún beneficio fiscal al trabajador expatriado.
- 7.- El trabajador se encuentra sujeto a 2 relaciones laborales en 2 países distintos, por lo que se encuentra protegido por las leyes laborales y de seguridad social de ambos países.

Lo anterior al margen de los posibles tratados internacionales en materia de seguridad social de los que fueren parte ambos países y cuyas repercusiones y efectos es necesario igualmente contemplar en cada caso en particular.

Pero así como tiene ventajas, este método también tiene sus desventajas:

- 1.- Es complejo.
- 2.- No siempre se evitan los riesgos cambiarios.
- 3.- Si no se implementa adecuadamente puede tener consecuencias legales no deseadas, tanto para el trabajador como para la empresa, ya que se trata de 2 países con legislaciones distintas.

Como ya se comentó, el objetivo de esto es proteger al trabajador de las fluctuaciones cambiarias, cuando la moneda de uso legal en el país de destino (host country), es distinta a la moneda de uso legal del país de origen (home country), por lo que el determinar el monto de salario que percibirá en cada país, y por consiguiente en la moneda respectiva, es algo bastante flexible, ya que puede ser determinado por la empresa, o bien por el propio trabajador, el cual en base a sus necesidades podrá determinar cuánto requiere en una moneda u otra, pudiendo incluso modificar los montos de manera periódica.

Por supuesto que para simplificar el trabajo administrativo se sugiere limitar el número de veces en que el trabajador puede cambiar el monto en el año. En cuanto a la forma de determinar la cantidad a pagar en una u otra moneda, esto puede ser determinado en base a una cantidad fija o en base a un porcentaje del salario total del trabajador.

Como dato meramente informativo, y de acuerdo al estudio realizado por la firma internacional Deloitte Touche denominado "Global Advantage Policy Forum", en relación al tipo de moneda en que generalmente se pagan las remuneraciones al trabajador expatriado, se obtuvo los siguientes resultados:

- 1.- En el 38% de los casos se paga el 100% de las remuneraciones en la moneda del país de origen.
- 2.- En el 32% de los casos se paga una parte en moneda del país de origen y otra parte en moneda del país de destino, según proporción dada por el propio trabajador.
- 3.- En el 9% de los casos se paga el total de remuneraciones en la moneda del país de destino.
- 4.- En un 9% de los casos los bienes y servicios se pagan en moneda del país de destino y el resto en moneda del país de origen.
- 5.- En un 6% se paga en diversas formas.
- 6.- En un 5% se paga una parte en moneda del país de origen y otra parte en moneda del país de destino, según proporción dada por asesores externos.
- 7.- En el 1% de los casos se paga de manera total o parcial en una tercera moneda, es decir, no se usa ni la moneda del país de origen, ni la moneda del país de destino.

Por lo que con base en lo comentado anteriormente, podemos concluir que una Nómina Dividida es sólo un mecanismo de entrega o pago de la nómina a un trabajador expatriado, a través del cual recibe su pago en 2 tipos de moneda distintas y por conducto de las 2 empresas con las que tiene vínculos, y con ello se cumple con ciertas obligaciones, además de tener algunas ventajas para el trabajador.