

Trabajar desde cualquier lugar

Gestión de las implicaciones de la transformación de la fuerza de trabajo

17 de junio de 2021

01

Tendencias en el lugar de trabajo y lo que es posible en su organización



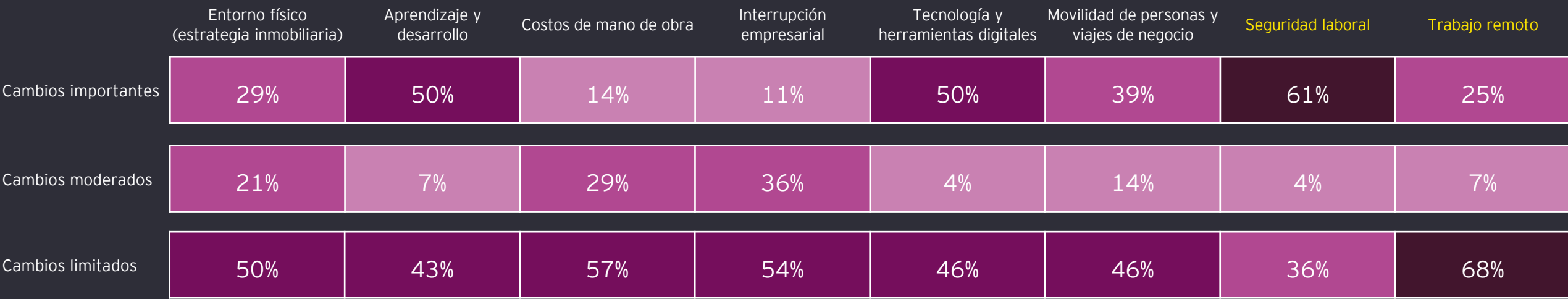
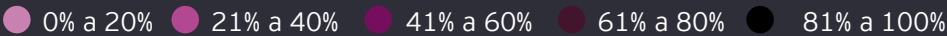
La pandemia mundial ha reajustado la experiencia en el lugar de trabajo, pasando de "volver a la oficina" a "reimaginar el trabajo"

Las empresas están reinventando el trabajo y estableciendo un nuevo enfoque híbrido para trabajar que apoya a su gente hoy y en el futuro.



Resultados en Chile de nuestro estudio **El Trabajo Reimaginado**

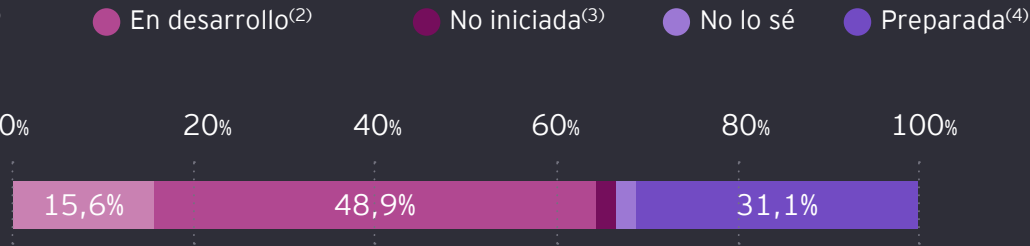
Impactos de los cambios relacionados con el covid-19 en la visión del **empleador**



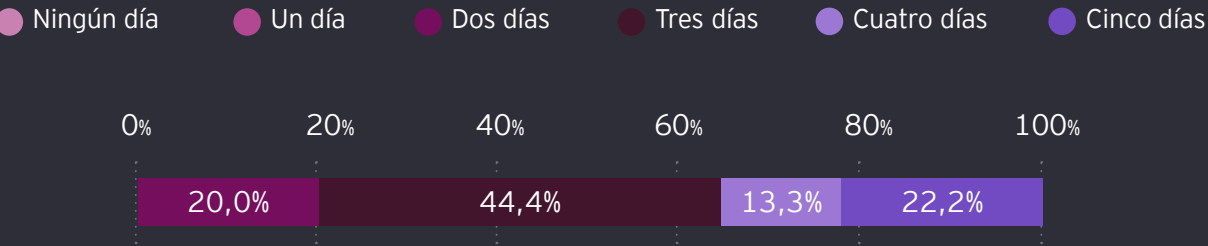
Resultados en Chile de nuestro estudio El Trabajo Reimaginado

Impactos de los cambios relacionados con el covid-19 en la visión del empleado

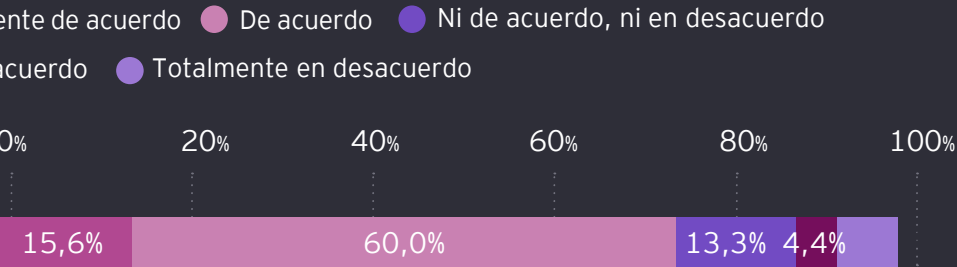
¿En qué etapa está su empresa respecto al trabajo remoto?



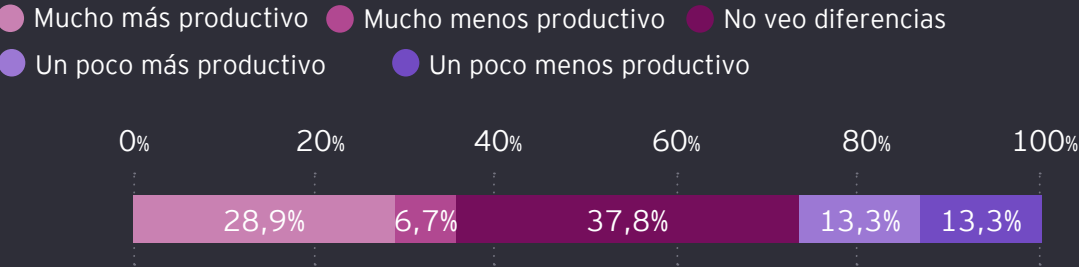
Post covid-19, ¿cuántos días a la semana espera trabajar de forma remota?



Entrenamientos adecuados: Siento que tengo la formación y el acceso a otros recursos educativos que necesito.



Productividad: Desde que trabajas a distancia, ¿qué tan productivo/a has sido en comparación con tu experiencia laboral normal?

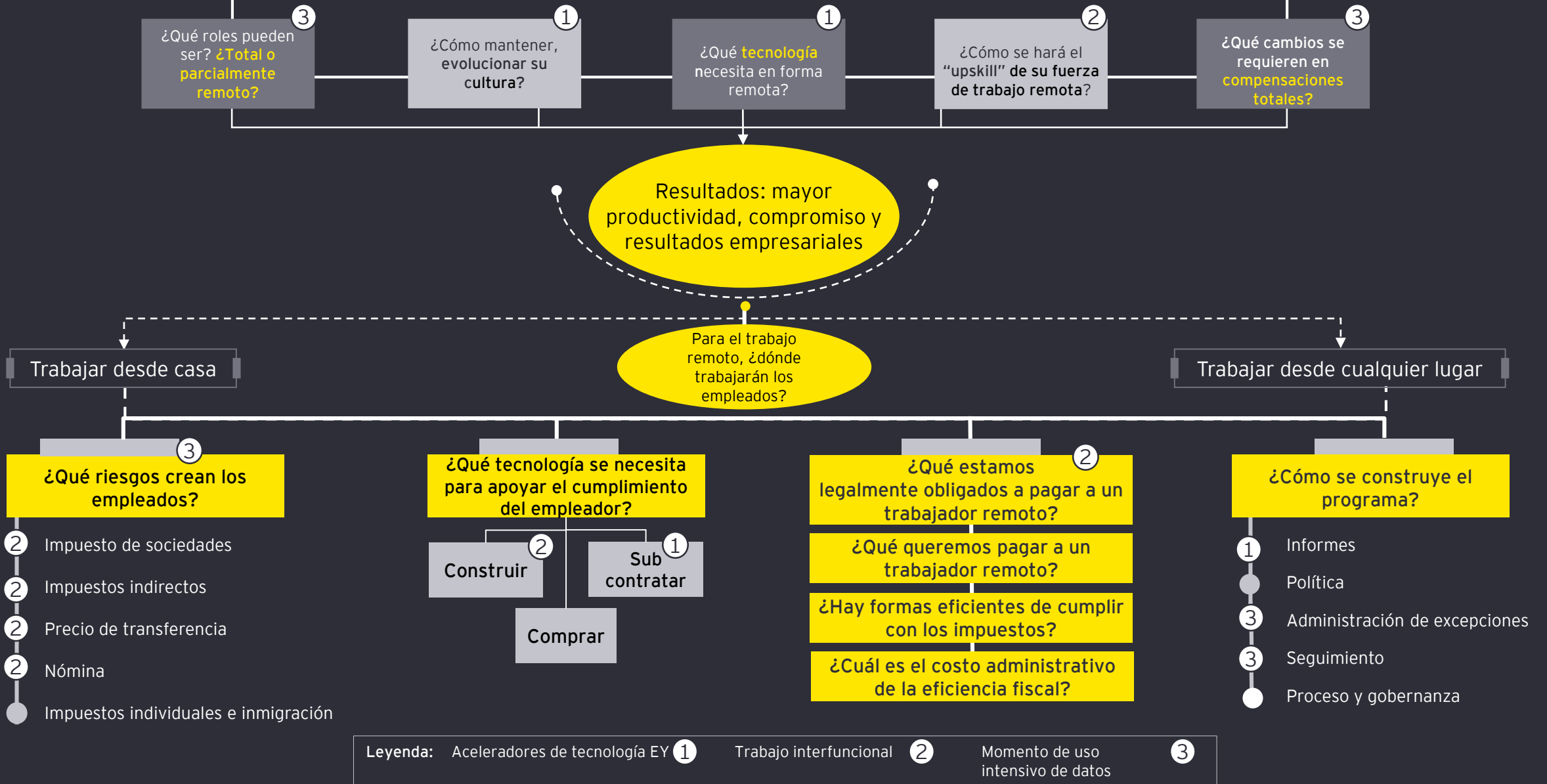


(1) La empresa se encuentra en las primeras etapas de comprensión de las nuevas demandas de la fuerza laboral.
(2) La empresa está preparada para adaptarse en algunas áreas, pero no en todas, y aún están desarrollando esta capacidad.
(3) Mi empresa aún no ha comenzado a buscar cambios ante las nuevas demandas de los clientes.
(4) La empresa cuenta con sofisticados modelos de previsión de la demanda que cubren a toda su fuerza laboral.

02

El trabajo remoto y su estrategia de personas

¿Cómo juega el trabajo remoto en su estrategia de personas?



03

Orientación de las políticas y orientación de la OCDE



Implicancias fiscales transfronterizas de los cambios en el lugar de trabajo

Durante la pandemia de COVID-19

- ▶ Los responsables de la formulación de políticas fiscales y las administraciones tributarias de los países actuaron rápidamente para proporcionar alivios fiscales durante la pandemia de COVID-19.
- ▶ La OCDE ha complementado estos esfuerzos con orientación sobre la aplicación de los tratados fiscales en caso de dislocaciones transfronterizas:
 - ▶ Primera orientación en abril de 2020; actualización en enero de 2021
 - ▶ En circunstancias que surjan **medidas de salud pública**:
 - ▶ Las personas que teletrabajan no crean un establecimiento permanente para la empresa/empleador
 - ▶ La dislocación temporal no afecta el estado de residencia de la entidad comercial ni la del individuo
 - ▶ La dislocación temporal puede afectar la tributación de los ingresos del individuo

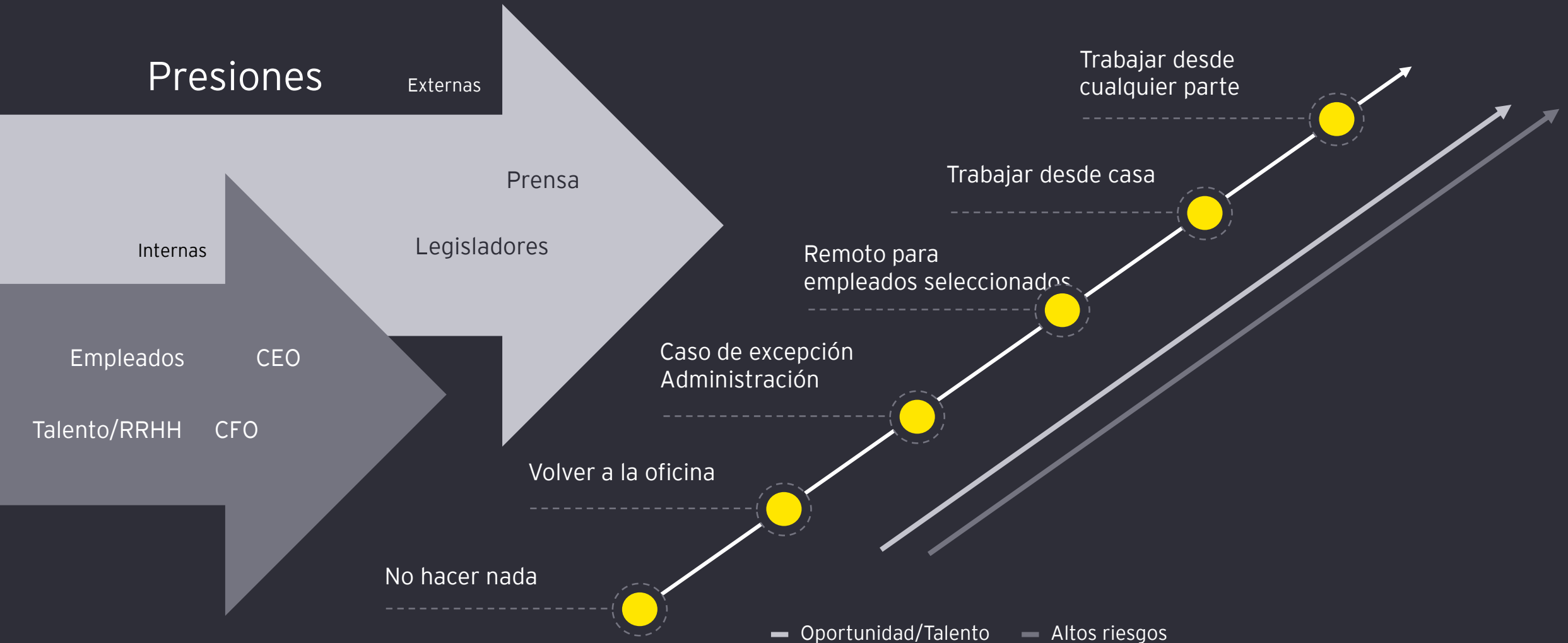
Post COVID-19

- ▶ ¿Cuándo y cómo terminarán o se eliminarán las medidas de alivio del país con la relajación de las restricciones de COVID-19?
- ▶ ¿Cuándo y cómo puede la OCDE explorar el perfeccionamiento de estos conceptos de tratados fiscales a la luz de cambios más permanentes en el modelo de lugar de trabajo?

04

Implicaciones para la organización en general

Espectro de respuesta del mercado



Comprender los riesgos de su trabajo desde cualquier lugar

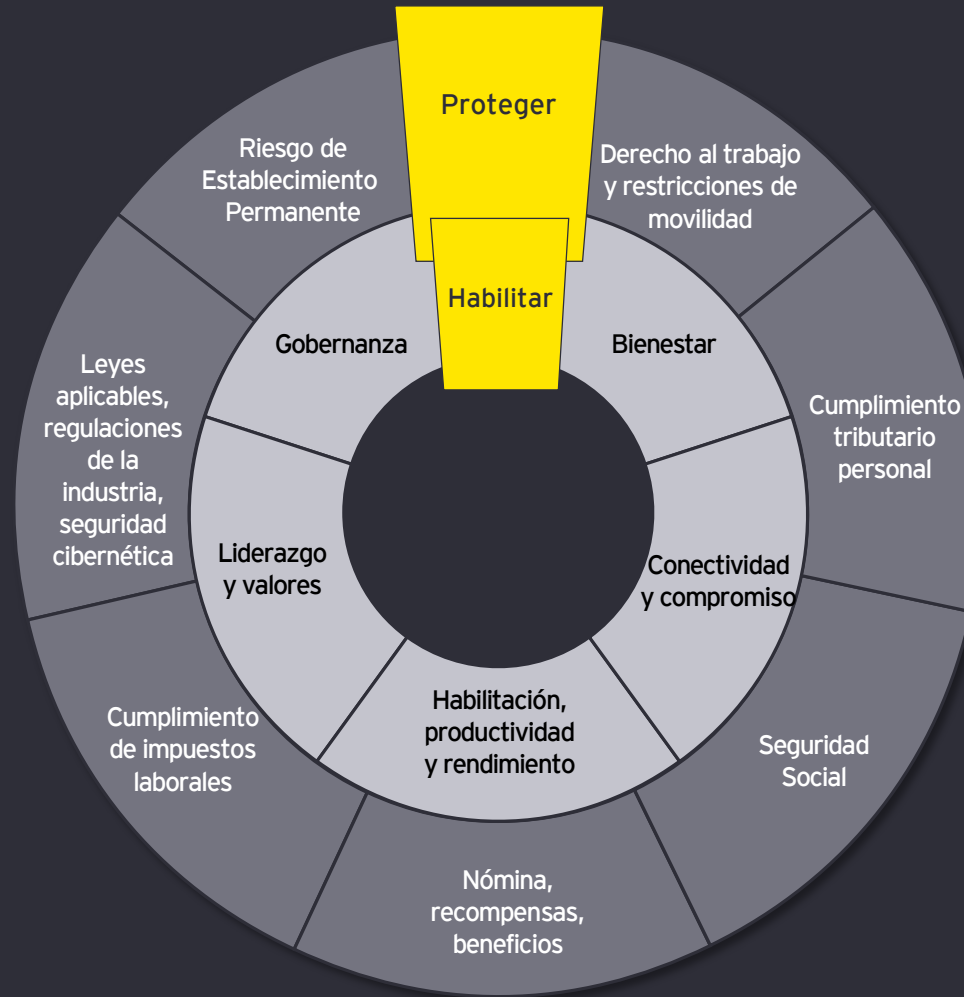
A medida que las formas temporales de trabajar se vuelven permanentes, la gestión de riesgos se ha vuelto más imperativa que nunca. Se deben implementar modelos innovadores, aprovechando las tecnologías para aportar una visión holística a la gestión de los riesgos fiscales asociados con los acuerdos de trabajo remoto.

Creación de establecimientos permanentes

- ▶ La creación de un establecimiento permanente (PE) plantea un mayor riesgo para las empresas, dados los avances tecnológicos y la capacidad de operar a distancia. Junto con esto se presta una mayor atención por parte de las autoridades fiscales en el escrutinio de las EE y la sustancia en general.

Empleo y derecho laboral

- ▶ Los acuerdos de trabajo desde cualquier lugar pueden representar un desafío para los empleadores, y se debe prestar la debida consideración a las reglas y regulaciones específicas a nivel jurisdiccional, como los requisitos salariales, los problemas de seguridad, la compensación a los trabajadores y los requisitos de desplazamiento.



Regulaciones de inmigración y viajes

- ▶ Los empleados que trabajan de forma remota en una jurisdicción donde no tienen un derecho calificado al trabajo pueden conducir a responsabilidad civil y / o penal para el empleado y el empleador y daño a la reputación.

Impuesto nacional e internacional

- ▶ Los empleados pueden activar la residencia fiscal y las obligaciones de impuestos sobre la renta asociadas al trabajar en otra jurisdicción.
- ▶ Los empleadores también deben considerar las regulaciones y leyes nacionales aplicables a los trabajadores remotos transfronterizos.

Seguridad social

- ▶ ¿Pueden las estancias voluntarias e involuntarias desencadenar obligaciones de seguridad social? ¿Cómo se ve afectado el acceso a la atención médica y otros beneficios? Los empleadores necesitan entender cómo cumplir con sus obligaciones de seguridad social asociadas con una fuerza laboral remota.

¿Gestionando para el ahora?



05

Aspectos relevantes a tener en cuenta



Un enfoque multiobjetivo para las soluciones tecnológicas

En el ajuste para el propósito **Trabajar desde cualquier lugar**, el enfoque debe permitir a las organizaciones hacer frente a los riesgos de cumplimiento asociados con el trabajo transfronterizo a través de una política predeterminada con parámetros operativos y controles establecidos, al tiempo que gestionan el riesgo fiscal de manera adecuada.

Para los casos de alto riesgo de ~ 20%, estos también pueden seguir la plantilla proforma, sin embargo, hay varias etapas de análisis y aprobación con el fin de evaluar y administrar el riesgo fiscal.

Tres niveles para la gestión de riesgos

- 1 **Nivel 1 - Gestión basada en empleados:** los empleados individuales evalúan los riesgos asociados con el trabajo remoto transfronterizo.
- 2 **Nivel 2 - Gestión corporativa:** los usuarios corporativos (director fiscal/RRHH/Movilidad) evalúan los riesgos en nombre de sus empleados.
- 3 **Nivel 3 : Administración basada en subcontratación:** aproveche los proveedores externos para evaluar los riesgos del trabajo desde cualquier lugar en nombre de la organización.

EY Insight

- ▶ Un marco amplio que aprovecha las soluciones basadas en la tecnología tiene la capacidad de abordar los riesgos multifactoriales en relación con el trabajo desde cualquier lugar
- ▶ Los procesos que dependen de la ley real, los datos reales de los empleados y los cambios actualizados en la ley son vitales para rastrear, monitorear y explorar el trabajo desde cualquier lugar de los riesgos
- ▶ La capacidad de aprovechar los expertos en la materia internos y externos que trabajan juntos para ofrecer soporte en vivo para casos altamente complejos será un requisito en cualquier programa de trabajo desde cualquier lugar

EY | Construir un mejor mundo de negocios

EY existe para construir un mayor mundo de negocios, ayudando a crear valor a largo plazo para los clientes, las personas y la sociedad y generar confianza en los mercados de capitales.

Habilitados por los datos y la tecnología, diversos equipos de EY en más de 150 países brindan confianza a través de la seguridad y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

Trabajando a través de assurance, consultoría, law, estrategia, impuestos y transacciones, los equipos de EY hacen mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los complejos problemas que enfrenta nuestro mundo hoy en día.

EY se refiere a la organización global, y puede referirse a uno o más, de las firmas miembros de Ernst &Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada. Ernst &Young Global Limited, una compañía del Reino Unido limitada por garantía, no proporciona servicios a los clientes. La información sobre cómo EY recopila y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos que tienen las personas en virtud de la legislación de protección de datos están disponibles a través de ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no practican la ley donde está prohibido por las leyes locales. Para obtener más información sobre nuestra organización, visite ey.com.

© 2021 EYGM Limited.

Todos los derechos reservados.

EYG no. 001769-21Gbl

GA 1016830

ED Ninguno

Este material ha sido preparado únicamente con fines informativos generales y no pretende ser utilizado como asesoramiento contable, fiscal, legal u otro tipo de asesoramiento profesional. Por favor, consulte a sus asesores para obtener asesoramiento específico.

ey.com