

COVID-19:

PROTECCIÓN DE LA NÓMINA DE LOS EMPLEADOS

Por: Erick Gillier y Jonathan Fryer (Mazars AOS)

En medio de la pandemia de Covid-19, las sólidas estrategias de continuidad ahora son críticas. Además de las operaciones y ventas del negocio, sus planes de continuidad deben centrarse en **proteger a sus empleados.**

Durante este período de incertidumbre, las empresas podrían enfrentarse al hecho de que el personal de nómina tuviera que trabajar de forma remota con acceso limitado a sistemas y/o a autoaislamiento. Por lo tanto, los planes de contingencia pueden ser necesarios.

Para proteger a sus empleados, su plan de contingencia debe considerar e incluir los siguientes pasos:

Procesamiento de Nóminas

Si su equipo de nómina no está disponible, aquellos que intervienen para apoyar su empresa deben poder recopilar la información requerida y, si es necesario, procesar esto en su software de nómina.


Si usted utiliza un tercero para procesar la nómina, entonces alguien debe saber cómo darles toda la información que requieren. Esa información puede incluir, entre otras cosas:

- Rotación de nómina (ingresos y egresos de personal).
- Cambios en la nómina, es decir, aumentos salariales, etc.
- Registro de permisos y ausencias (esto será vital).
- Cambios en permisos por maternidad/ paternidad.

Legislación laboral

Antes del Covid-19, ya la legislación sobre nóminas era un área compleja. Ahora, vemos reglas y políticas que cambian con cierta frecuencia.

Si su función de nómina es subcontratada a un tercero, no le será relevante, aunque sigue siendo importante poder verificar y autorizar la nómina cuando se complete.



Si procesa la nómina internamente, en estos momentos puede ser muy inquietante que usted tenga sólo uno o dos empleados con este conocimiento específico. Comience formación en las áreas más básicas y esenciales inmediatamente.

Pagos

Una de las preguntas más importantes a considerar es ¿cómo pagaremos a nuestro personal si el gerente de nómina se enferma?

Debe asegurarse de tener un plan sólido y transparente para pagar a los empleados en los próximos meses. ¿Quién tiene acceso a los métodos de pago de compensaciones y liquidaciones? Si no puede tener acceso a la nómina, ¿cómo sabrá qué pagar?

Recibos de Nómina

Legalmente, los empleados tienen derecho a un recibo de nómina bien sea trabajando en la oficina o de manera remota. Es necesario poner en marcha planes para ello, por lo que es posible que sea preciso suministrar acceso a papelería o impresoras. Investigue recibos de pago electrónicos si cree que los recibos impresos serán problemáticos.

Su Plan – Revise su Proceso

- Pruebe sus procesos para asegurarse de que funcionan con todos los cambios recientes y en remoto.
- Asegúrese de disponer de personal adicional y adecuado con acceso a todos los sistemas de nómina. Cree **CLONES**
- Si tiene tiempo, implemente la capacitación para que otros entiendan lo que se requiere.
- Converse con sus proveedores de software para verificar si pueden aumentar el soporte si es necesario.

Para mayor información contáctanos en www.mazars.com.ve

