

UN FUTURO **CENTRADO** **EN LOS EMPLEADOS**

Abordar las complejidades de
Recursos Humanos y Nómina en 2024

Índice Global de Complejidad
Corporativa – subinforme

Recursos Humanos y
Nómina

TMF
GROUP

Introducción

Los servicios de recursos humanos y nómina seguirán siendo un aspecto fundamental de las operaciones comerciales en 2024 a la luz de los importantes cambios en el panorama general que se produjeron en el último año y la continua expansión de las distintas áreas que cubre el sector.

Para las empresas multinacionales, la reputación es clave y eso significa la prestación de servicios de recursos humanos y nómina estandarizados a escala global. Las contribuciones en este campo y la experiencia local también son esenciales para que las empresas puedan afrontar con éxito los cambios legislativos complejos.

Pero equilibrar los estándares globales con el cumplimiento local puede ser un desafío y dado que las regulaciones en materia de recursos humanos y nómina se volverán más complejas para las multinacionales en los próximos cinco años, es vital que las empresas se preparen para los obstáculos que se avecinan. Incluso ahora, los empleados exigen una mayor flexibilidad en cuanto a beneficios y pagos, y las jurisdicciones están imponiendo más restricciones a las empresas que buscan contratar

personal. También existe la necesidad constante de cumplir con múltiples requisitos contrapuestos de los gobiernos centrales y locales, y la movilidad global complicará la contratación y retención de empleados.

Sin embargo, estos desafíos no son insuperables. Sobre la base de los hallazgos de la última edición del Índice de Complejidad Corporativa Global (GBCI) de TMF Group, este subinforme no solo explora cómo están evolucionando las jurisdicciones en este contexto para impulsar la inversión extranjera (desde la digitalización hasta la reducción de la burocracia), sino también qué pueden hacer para adaptarse y ser exitosas dentro de esta dinámica laboral cambiante.



El modelo centrado en los empleados y su impacto en las operaciones



Se prevé que las regulaciones en materia de recursos humanos y nómina se vuelvan más complejas en los próximos cinco años

Según el GBCI 2024, casi un tercio (29 %) de las jurisdicciones esperan que los servicios de recursos humanos y nómina se vuelvan más complejos en los próximos 5 años, lo que muestra un marcado aumento respecto del 25 % registrado en 2023.

Cuando se les preguntó por qué el área de recursos humanos y nómina es tan compleja en su jurisdicción, los expertos de TMF Group apuntaron a los cambios en los marcos fiscales (33 %), en las leyes laborales (25 %) y en los requisitos de cumplimiento (19 %). Las empresas multinacionales que operan en varias jurisdicciones no solo tienen que afrontar el cumplimiento de requisitos divergentes, sino también la mayor confusión que provocan los cambios frecuentes en dichos requisitos. La complejidad aumenta y las organizaciones intentan seguir el ritmo de esos cambios.

Se espera que el panorama cambie aún más a lo largo de 2024 y 2025. Varias de las jurisdicciones encuestadas en el GBCI de este año mencionaron cómo la creciente complejidad en materia de recursos humanos y nómina

estaba estrechamente vinculada a un entorno contable y fiscal cambiante. Mientras que algunas jurisdicciones tienen procedimientos simplificados para los cálculos de nómina debido a que los impuestos personales son limitados, como ocurre en Catar o los Emiratos Árabes Unidos, en otras el aumento de la legislación tributaria incrementa la complejidad de dichos cálculos. Por ejemplo, los expertos croatas esperan que sus inminentes reformas fiscales tengan repercusiones, mientras que Bélgica ya ha modificado su legislación tributaria para apoyar las medidas de protección ambiental.

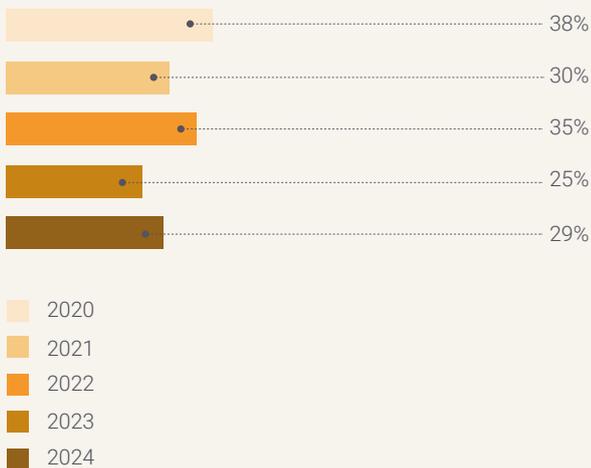


“Operar en EE. UU. puede resultar complejo en el ámbito de los recursos humanos y la nómina debido a los constantes cambios en las leyes laborales y los requisitos de cumplimiento. Históricamente, los empleadores en EE. UU. enfrentan el desafío de mantenerse al día con las regulaciones federales y estatales. Hay estados que ya promulgan leyes en múltiples frentes, pero estos cambios son parte de lidiar con múltiples cuerpos legislativos en un entorno en constante cambio.”

Experto de TMF Estados Unidos

RR. HH. y nómina - Complejidad de las líneas de servicio en los próximos 5 años

Jurisdicciones que sostienen que en los próximos 5 años los procesos de nómina y recursos humanos se volverán más complejos



Razones que actualmente hacen que las operaciones sean complejas para las empresas extranjeras



El aumento en los beneficios progresivos genera complicaciones para los equipos de recursos humanos y nómina

Beneficios exigidos legalmente para empleados permanentes	2020	2021	2022	2023	2024
Salario mínimo/tarifa mínima por hora	91%	92%	94%	94%	92%
Vacaciones remuneradas/días de descanso	88%	94%	94%	92%	96%
Permiso por maternidad remunerado	87%	87%	86%	86%	84%
Indemnización por despido	84%	83%	86%	88%	87%
Permiso por enfermedad remunerado	84%	87%	83%	83%	85%
Pago de horas extras	81%	78%	83%	82%	85%
Permiso por paternidad remunerado	64%	61%	62%	62%	70%
Cobertura médica	57%	58%	58%	56%	58%
Fondo de pensiones	58%	48%	57%	55%	57%
Permiso por motivos familiares	46%	51%	52%	51%	58%
Permiso por maternidad/paternidad compartida	48%	43%	43%	42%	45%
Bono o aguinaldo	34%	34%	32%	32%	33%
Permiso por motivos personales	45%	31%	29%	27%	27%
Guardería infantil	16%	30%	31%	29%	28%
Vivienda/contribuciones sociales	13%	25%	27%	28%	26%

Los cambios en las leyes laborales también repercuten sobre los beneficios que las empresas ofrecen a sus empleados. En los últimos cinco años, ha habido un aumento de los beneficios progresivos provistos por ley, y la mayoría de las jurisdicciones exigen a las organizaciones que proporcionen salarios mínimos (92%), vacaciones pagadas (96%), indemnizaciones por despido (87%) y prestaciones por enfermedad y pago de horas extras (85%).

Si bien estos beneficios significan un mayor apoyo a los empleados, el sistema centrado en los empleados, por el contrario, crea complicaciones adicionales para los

equipos de recursos humanos y nómina. Los cálculos de nómina pueden convertirse en un gran desafío debido a los elementos adicionales que se deben tener en cuenta. Es por ello que comúnmente las organizaciones necesitan experiencia y conocimientos locales para garantizar que se cumplan las disposiciones a favor de los empleados y que se mantengan los estándares globales de la organización.

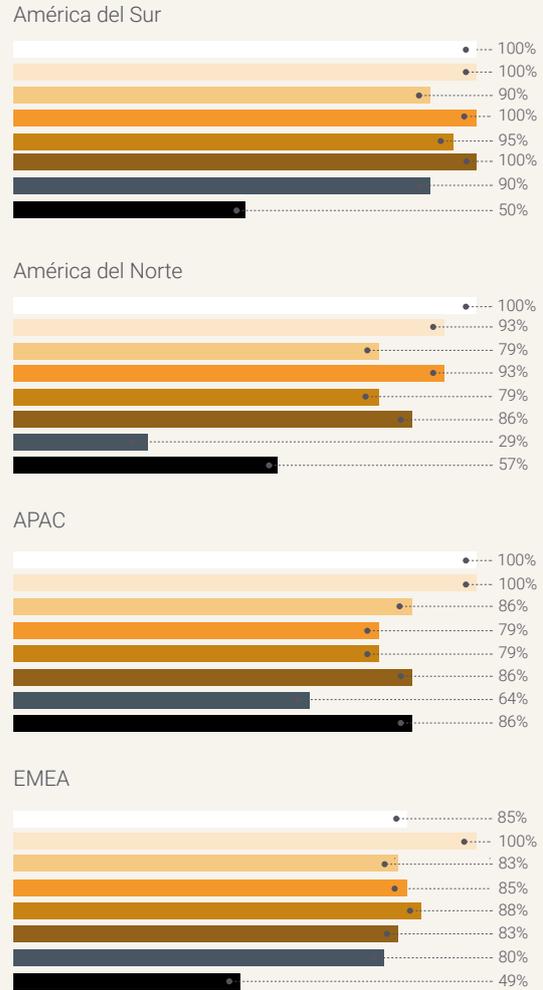
Las jurisdicciones sudamericanas lideran el camino en materia de provisión de beneficios progresivos

Si bien el otorgamiento de beneficios progresivos es una tendencia global significativa en 2024, existen algunas diferencias marcadas en la adopción regional de estos requisitos. Todas las jurisdicciones sudamericanas informan que es un requisito legal proporcionar salario mínimo, vacaciones pagas, indemnización por despido, pago por enfermedad y pago de horas extras. En comparación, los beneficios que se ofrecen en EMEA y América del Norte son mucho más reducidos: el 85 % de las jurisdicciones de EMEA exigen el pago de un salario mínimo y el 79 % de las jurisdicciones de América del Norte exigen licencia por maternidad remunerada y días por enfermedad remunerados.

Pero si bien América del Sur lidera el camino en cuanto a la provisión de beneficios progresivos, estos beneficios traen aparejadas complicaciones adicionales. Los cambios en los beneficios y la logística para proporcionarlos causan complejidades administrativas. Por ejemplo, en Argentina los expertos destacan las dificultades que enfrentan las organizaciones para mantenerse al día con los acuerdos laborales y los constantes cambios salariales. Mientras tanto, en Brasil, las complejas leyes laborales –que buscan seguridad en la relación entre empleadores y empleados– añaden varias capas de complejidad a las reglas y acuerdos específicos que las organizaciones deben cumplir.

No obstante, la provisión de beneficios a los empleados puede mejorar la calidad del entorno laboral, lo que a su vez puede atraer una mayor inversión extranjera. El gobierno mexicano, por ejemplo, ha trabajado para proporcionar más beneficios a sus empleados el año pasado, aumentando el salario mínimo y las vacaciones anuales pagas y con una iniciativa para reducir la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales. Si bien América del Norte está ligeramente rezagada en cuanto al tiempo de descanso remunerado, las jurisdicciones de esta región también están notando un cambio hacia el reconocimiento por parte de los empleadores de la importancia del bienestar de sus empleados. El experto de TMF Group en EE.UU. observó cómo varios estados están empezando a garantizar que sus empleados tengan suficiente tiempo libre por motivos personales. Por lo tanto, aunque el aumento de los beneficios puede traer aparejada una mayor carga administrativa, la protección de los empleados probablemente seguirá siendo una prioridad a escala mundial.

Beneficios exigidos legalmente para empleados permanentes (Regiones)



- Salario mínimo/tarifa mínima por hora
- Vacaciones remuneradas/días de descanso
- Permiso por maternidad remunerado
- Indemnización por despido
- Permiso por enfermedad remunerado
- Pago de horas extras
- Permiso por paternidad remunerado
- Fondo de pensiones

Un sistema centrado en los empleados significa un impulso hacia el bienestar financiero

Si bien aún no es un requisito legal, el bienestar financiero es una tendencia que los expertos de recursos humanos y nómina predicen que afectará la forma en que se procesa la nómina en el futuro. El bienestar financiero consiste en sentirse seguro y en control de su situación financiera y puede ser diferente para cada empleado.

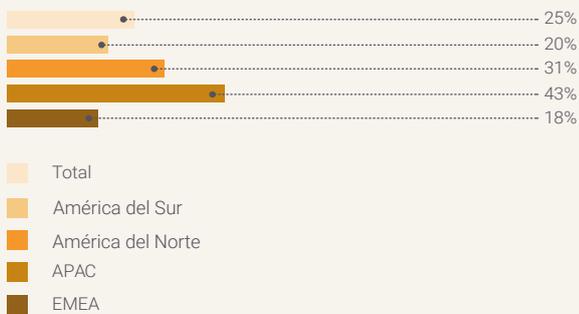
El bienestar financiero es cada vez más importante, ya que los empleados con un bienestar financiero deficiente corren el riesgo de tener un menor bienestar mental y, por lo tanto, un menor rendimiento en el trabajo. Para adaptarse a estas necesidades, los empleados buscan una mayor flexibilidad por parte de sus empleadores.

De hecho, una cuarta parte de las jurisdicciones encuestadas en el GBCI de este año informaron

que el bienestar financiero es ahora un estándar en algunas industrias. Esta cifra aumenta al 43 % entre las jurisdicciones de APAC. Si bien esto sugiere que, en la actualidad, el bienestar financiero sigue siendo algo "bueno", también hay evidencia de un mayor apetito por este beneficio. El experto global en recursos humanos y nómina de TMF Group señaló que existe una tendencia creciente hacia el acceso temprano a los salarios, así como la capacidad de los empleados de elegir cuándo se les paga.

Es posible que esta mayor flexibilidad cree tareas adicionales para las organizaciones, concretamente la necesidad de procesar la nómina varias veces al mes. En consecuencia, factores como el bienestar financiero y el acceso a los salarios están convirtiendo los servicios tradicionales de recursos humanos y nómina en servicios mucho más grandes, y la necesidad de subcontratar las tareas de nómina es cada vez más necesaria.

El bienestar financiero como estándar en algunas industrias (regiones)



“En muchas regiones, el bienestar financiero no es solo un concepto sino un estándar integral para la salud y la prosperidad general de las comunidades. Garantiza que las personas tengan la seguridad financiera y la resiliencia necesarias para afrontar los desafíos de la vida. Otras regiones deberían tener esto en cuenta porque promover el bienestar financiero conduce a economías más estables, poblaciones más saludables y, en última instancia, sociedades más dinámicas y resilientes. Para los empleados, el bienestar financiero es crucial, ya que mejora la productividad, reduce el estrés y fomenta una fuerza laboral más comprometida y leal. Invertir en educación financiera y sistemas de apoyo no solo es beneficioso sino esencial para el éxito y la sostenibilidad tanto de las empresas como de sus empleados.”

Veronique Lemaire,
Global Head of HR and Payroll Client Solutions
de TMF Group

Caso de estudio: Signify

Signify es una empresa multinacional de iluminación que, con sus productos Philips, sistemas de iluminación conectados a Interact y servicios basados en datos, agrega valor y transforma espacios dentro de hogares, edificios y espacios públicos.



El desafío

Luego de la escisión de Phillips, Signify necesitaba establecer sus propias estructuras y procesos administrativos para alrededor de 38.000 empleados en más de 70 países en todo el mundo. Lo más importante era garantizar el manejo adecuado de los recursos humanos y la nómina en una empresa recién creada.

Las oficinas más grandes de Signify heredaron los contratos de servicios de procesamiento de nómina tercerizados que tenía la empresa cuando era parte de Phillips, respaldados por equipos internos de administración de recursos humanos. Sin embargo, para las oficinas medianas y pequeñas de Signify en todo el mundo, la transición fue significativamente más compleja. Estas oficinas tenían contratos de provisión de servicios de nómina tercerizados muy diversos, con poca o ninguna experiencia interna en recursos humanos disponible en la mayoría de las ubicaciones. La uniformidad era un desafío, y la empresa incluso había sufrido el cierre sin previo aviso de una empresa local que le proveía servicios nómina, dejándola completamente sin apoyo en ese país.

La solución

Signify necesitaba un socio que pudiera asegurar la continuidad con servicios de nómina eficientes, precisos y oportunos en todo el mundo y que también pudiera manejar la complejidad de garantizar la existencia de servicios de administración de recursos humanos previos a la nómina. Además, se debía cumplir con las muy diversas normas y regulaciones laborales en muchos lugares del mundo.

Signify eligió asociarse con TMF Group, que ahora ofrece servicios de nómina para Signify en 46 países, además de servicios de administración de recursos humanos en la mayoría de estas ubicaciones. Ahora Signify se apoya en la tercerización de los servicios de recursos humanos y nómina para garantizar la continuidad y el cumplimiento de su administración de recursos humanos y nómina en varios países.

"Con TMF Group, podemos confiar en que cada oficina cuenta con un equipo sólido de recursos humanos y nómina, ya sea que emplee a una persona o a cien."

Martijn Voermans,
Head of HR Services
Signify

**El futuro de los
recursos humanos y
la nómina**



Impulsando la movilidad global

Después de la pandemia, los trabajadores de todo el mundo buscan más movilidad y flexibilidad, no solo en su lugar de trabajo, sino también en la ubicación en el que eligen trabajar. Cada vez es más habitual contar con trabajadores que realizan sus tareas de forma remota. La digitalización (que ha supuesto mayores posibilidades de trabajo desde casa), el trabajo en línea y el trabajo remoto posibilitan a los trabajadores realizar tareas desde cualquier lugar. Los expertos de TMF Group han descubierto que, actualmente, jurisdicciones como Costa Rica se están beneficiando de los “nómadas digitales”, que buscan trabajar libremente desde varias ubicaciones y están eligiendo a Costa Rica como centro. Países como Singapur, Qatar, Arabia Saudita y Nueva Zelanda también se están beneficiando del hecho de que los trabajadores quieran reubicarse.

Sin embargo, debido a la complejidad que implica el cumplimiento de la regulación internacional, algunas empresas no ofrecen opciones de trabajo remoto. En el informe GBCI de este año, la mayoría de las jurisdicciones encuestadas informan que el principal factor que afecta su capacidad para contratar trabajadores extranjeros es el tipo de visa (90 %). Según el tipo de visa que tenga un trabajador, los empleadores deben cumplir diversos requisitos, como la duración de la estadía, las condiciones de empleo, los aranceles de solicitud y el trabajo administrativo. Por ejemplo, en Sudáfrica, durante los últimos 12 meses ha

habido retrasos cada vez mayores para la obtención de visas y permisos para trabajadores extranjeros. De manera similar, en Indonesia obtener un permiso para un trabajador extranjero puede ser complejo ya que las empresas deben cumplir con muchos requisitos específicos, como obtener autorización para contratar y permisos de residencia. Precisamente en esos casos, estas tareas suelen recaer sobre los empleadores, ya que los documentos deben presentarse dentro del país en cuestión.

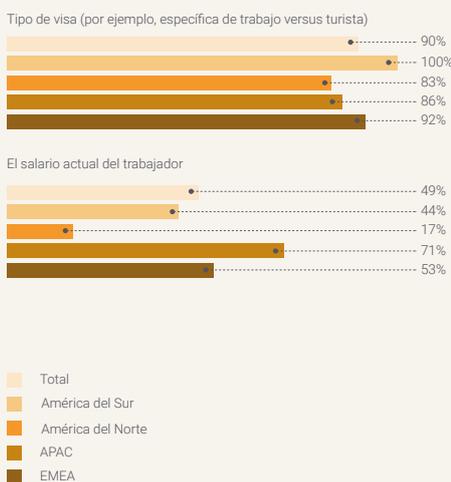
Además, la mitad de las jurisdicciones encuestadas (49 %) señalaron las implicancias económicas de contratar empleados extranjeros. El mercado de la contratación global se ve afectado por un mundo cada vez más globalizado, que no solo lo hace mucho más competitivo sino que también genera salarios cada vez más elevados. En este contexto, una mayor movilidad global significa que los empleadores se enfrentan a competidores tanto locales como globales al mismo tiempo para atraer trabajadores.



“Las personas no necesariamente residen o viven en el mismo lugar en el que se encuentra su lugar de trabajo. Los trabajadores ahora pueden estar en un país completamente diferente, ya que las personas tienen mucha más movilidad. La próxima generación de empleados quiere más movilidad. Sin embargo, esto genera una enorme complejidad en áreas como la regulación internacional y en los aspectos técnicos y prácticos del pago a las personas.”

Mark Rosson,
Global Head of HR and Payroll Practices
de TMF Group

Factores que impactan la contratación de trabajadores extranjeros (regiones)



Jurisdicciones como Sudáfrica, Hungría, Rumania e Italia también destacaron el libre flujo de trabajadores –particularmente aquellos dentro de la UE– que buscan un nuevo entorno pero también salarios más altos. Esto está ejerciendo más presión para que las empresas ofrezcan paquetes de contratación competitivos, incluida la cobertura de los costos de reubicación.



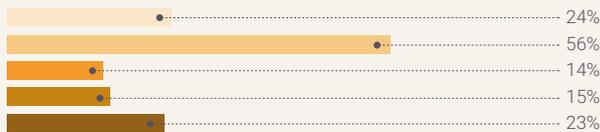
“Muchos de los mejores talentos de Sudáfrica se trasladan al extranjero por diversas razones, como seguridad, salarios más altos, mejor educación, gobiernos mejor administrados y menor corrupción. La mayoría de las personas altamente calificadas ya ocupan puestos de buen nivel, por lo que es difícil atraer trabajadores para que se muden a Sudáfrica y los empleadores tienen que ofrecer empleos excepcionales para competir.”

Experto de TMF Sudáfrica

El requisito de presentar informes detallados sobre los empleados sigue aumentando

Circunstancias personales (por ejemplo, brecha salarial de género, discapacidades, cualquier otra): informes que deben presentarse a las autoridades gubernamentales (regiones)

Informes de circunstancias personales requeridos para todas las organizaciones

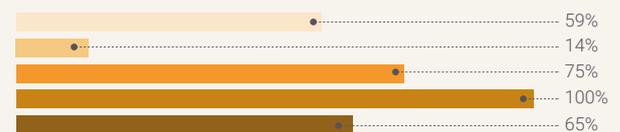


Frecuencia de los informes (regiones)

Valor neto: Al menos una vez cada 3 meses



Valor neto: Con una frecuencia menor que 3 meses



Las brechas salariales de género, la información demográfica y los datos sobre grupos minoritarios cumplen un rol fundamental en el seguimiento de las normas ESG por parte de las jurisdicciones y las empresas.

Según el GBCI 2024, casi una cuarta parte (24 %) de las jurisdicciones exigen informes a todas las organizaciones sobre las circunstancias personales de sus empleados. El porcentaje es particularmente alto en América del Sur, donde más de la mitad de las jurisdicciones (56 %) de esta región exigen esta forma de presentación de informes.

La exigencia también es elevada en lo que respecta a los plazos y la frecuencia de la presentación de informes. Dos de cada cinco jurisdicciones (39 %) exigen informes sobre circunstancias personales cada tres meses. Nuevamente, esta presión es mayor para las jurisdicciones sudamericanas, donde el 86 % tiene que cumplir con la presentación de informes con una alta frecuencia. Este nivel de presentación de informes puede generar cargas administrativas para el personal de recursos humanos y nómina, que tiene que recopilar y formular los datos de modo que estén listos para su publicación en un período de tiempo relativamente corto. Por lo tanto, la gestión oportuna y actualizada de los datos personales es esencial para cumplir con los requisitos de presentación de informes.

Las organizaciones están sintiendo la presión

Aunque los empleadores tienen el impulso de proporcionar estos datos, imponer requisitos a las empresas para que lo hagan es una fuente de presión adicional. Cada año, los informes y la legislación ESG son cada vez más importantes para los gobiernos: el 40 % de las jurisdicciones encuestadas exige informes sobre la remuneración de los altos ejecutivos y el 32 % exige que las organizaciones informen sobre la diversidad de su fuerza laboral.

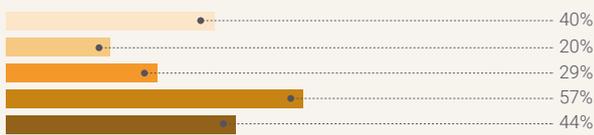
Como resultado, aunque un tercio (30 %) informan que las organizaciones están preparadas para cumplir con la presentación de informes y la legislación sobre ESG, la presión se mantiene. Además, el 43 % de las jurisdicciones informan que las organizaciones no están preparadas para una legislación nueva o cambiante en materia de ESG. Sin apoyo sobre cómo afrontar estos cambios y nuevos requisitos, las organizaciones podrían quedarse atrás fácilmente en la recopilación de este tipo de datos o, peor aún, correr el riesgo de incumplimiento.

Requisitos de la legislación gubernamental para empresas – valor neto: Las empresas deben informar sobre sus actividades

Diversidad de la fuerza laboral



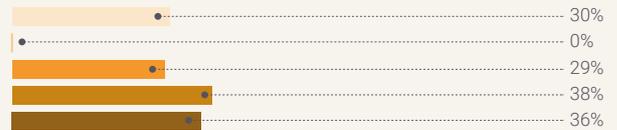
Normas sobre la remuneración de los altos ejecutivos



- Total
- América del Sur
- América del Norte
- APAC
- EMEA

Preparación para informes y legislación ESG nueva o no esperada

Sí, los clientes generalmente están preparados, pero sienten la presión



No, los clientes generalmente no están preparados



- Total
- América del Sur
- América del Norte
- APAC
- EMEA

Cómo adaptarse y tener éxito en medio de la dinámica cambiante de la fuerza laboral



Reducir las cargas administrativas

Aunque no se espera que las complejidades en torno a los procesos de recursos humanos y nómina disminuyan en los próximos años, se han hecho esfuerzos para aliviar las presiones, concretamente mediante la digitalización, una mejor asistencia de los gobiernos y una reducción de la burocracia.

La digitalización es una tendencia generalizada que ha ayudado a reducir la complejidad en varias áreas de la administración corporativa. Con el cambio hacia la innovación digital en el lugar de trabajo, los procesos de recursos humanos y nómina también han tenido un impacto positivo.

Por ejemplo, varios gobiernos han implementado portales y plataformas de recursos humanos y nómina en línea para cargar informes y procesar los impuestos sobre la nómina. En Brasil, se ha creado la plataforma eSocial para que el país sea más atractivo y accesible para los inversores extranjeros. La plataforma disminuye las obligaciones adicionales al reducir la burocracia en torno a procesos como el envío de cargas laborales y de seguridad social. Otras jurisdicciones, como China continental, Sudáfrica y Francia, ahora también pueden enviar documentos, información de seguridad social e información de los empleados en línea, lo que hace que los procesos sean mucho más eficientes que en años anteriores.

Otras jurisdicciones han observado que las organizaciones están implementando su propio software de nómina y técnicas de automatización para afrontar el mayor desafío en materia de recursos humanos y nómina: la puntualidad y la precisión. Y cumplir con estos dos requisitos es fundamental para mantener el cumplimiento y una sólida reputación. Por ejemplo, en El Salvador, las organizaciones utilizan un sistema unificado de cálculo de nómina para agilizar los procesos y evitar la falta de pago o las imprecisiones. Además, las jurisdicciones de Europa se benefician de sistemas de pago y facturación estandarizados, que generan los archivos necesarios para realizar pagos sin inconvenientes.

Y si bien las mejoras digitales han ayudado a simplificar los procesos de recursos humanos y nómina, también se han realizado otras iniciativas para aumentar la claridad. Varias jurisdicciones informaron que en los últimos 12 meses ha habido una mejor asistencia de los gobiernos y las autoridades locales en torno a los requisitos en materia de recursos humanos y nómina, un área donde anteriormente había ambigüedad. Cuando se les preguntó qué cambios se han realizado para reducir la complejidad en materia de recursos humanos y nómina en su jurisdicción, el 22 % de los expertos de TMF Group se refirieron a la simplificación de procesos. Por ejemplo, en Estados Unidos ha habido iniciativas para brindar certeza con respecto a la clasificación de contratistas independientes. Tener una mayor claridad también ayudó a reducir la confusión de las organizaciones a la hora de incorporar contratistas. Además, algunos estados de EE. UU. han simplificado los procesos de impuestos sobre la nómina mediante la implementación de ingresos administrados por el estado, lo que resultó ser efectivo para reducir las complejidades en torno a las liquidaciones de impuestos.

En Mauricio también se observó esta tendencia hacia la simplificación de los procesos como resultado de la sanción de la Ley de Derechos de los Trabajadores. La ley ha acelerado los procedimientos para la contratación de empleados extranjeros y ha reducido los plazos para las solicitudes de permisos de trabajo y de residencia. La simplificación de procesos ha reducido la burocracia con la que tienen que lidiar los inversores extranjeros al procesar las tareas de recursos humanos y nómina. Este tipo de iniciativas para reducir la burocracia también se han observado en Catar, con el Visa Center Gateway, un portal que ha reducido las tareas administrativas necesarias para contratar trabajadores extranjeros. Volviendo al futuro de los servicios de recursos humanos y nómina y la movilidad global, se diseñaron e introdujeron iniciativas gubernamentales, como las que se mencionaron anteriormente en Catar y el 'Top Talent Pass Scheme' en Hong Kong (RAE), para atraer trabajadores y, por tanto, inversores extranjeros. Las multinacionales pueden utilizar estas iniciativas y esquemas como vías para ingresar a nuevos mercados y como tácticas para reducir los impactos negativos de un mercado de contratación globalizado.

Razones, leyes o tendencias en materia de recursos humanos y nómina que reducen la complejidad (es decir, cambios en la legislación, nuevas regulaciones u otras tendencias). (Por región)

Simplificación de procesos



“El proceso para notificar a los organismos centrales sobre los nuevos empleados y sus requisitos de seguridad social es sencillo, inmediato y digitalizado. Solo se debe completar y enviar un formulario a las autoridades de la seguridad social a través de un sitio en línea, con los datos personales del empleado.”

Experto de TMF Francia

Asociación con expertos globales en recursos humanos y nómina

La adecuada gestión de los recursos humanos y la nómina implica un alto riesgo y una gran presión. Como se desarrolla a lo largo de este subinforme, se espera cada vez más que los equipos de recursos humanos brinden mayor estabilidad y apoyo a los empleados, al tiempo que reportan datos a las autoridades. Como resultado, uno de los mayores desafíos que enfrentan los equipos de recursos humanos y nómina incluye la gran cantidad de tareas y garantizar que estas tareas se lleven a cabo de manera consistente en todas las áreas y jurisdicciones en las que una organización puede operar.

Para contrarrestar la carga administrativa que conllevan las tareas de recursos humanos y nómina, muchas organizaciones garantizan la consistencia subcontratando elementos completos de su administración de recursos humanos y nómina. Las organizaciones que trabajan con socios globales reciben ayuda en el uso de proveedores de servicios para implementar y configurar software de nómina. Luego, los proveedores de servicios pueden probar dicho software e implementarlo globalmente, garantizando así la consistencia en los pagos de una organización en

todas las regiones. Un socio global puede trabajar para convertirse en una extensión de cualquier equipo central de recursos humanos y nómina, construyendo una alianza comercial valiosa a través de la cual las empresas multinacionales puedan transitar con confianza un panorama futuro precario.

Además de establecer una alianza, las organizaciones también se benefician de tener un socio con conocimientos y experiencia locales en la jurisdicción en la que operan. Por lo general, los procesos de recursos humanos y nómina pueden resultar difíciles de entender debido a las complejidades de cada jurisdicción. Al trabajar con expertos locales, los inversores extranjeros no tienen que dedicar su tiempo a investigar y comprender las reglas complejas y comúnmente ambiguas en materia de recursos humanos y nómina. Trabajar con proveedores locales ayuda a las organizaciones a garantizar que operan de conformidad con las pautas locales, manteniendo así su reputación en el mercado.

Caso de estudio: LzLabs



Con sede en Zúrich, Suiza, LzLabs es una empresa de software que desarrolla soluciones innovadoras para clientes del sector de informática empresarial.

El desafío

Con el objetivo de expandir sus operaciones a Canadá, LzLabs necesitaba un socio que no solo se encargara de las funciones administrativas, sino que pudiera realizar otras tareas de mayor alcance. Para garantizar consistencia y precisión globales, necesitaba tener la certeza de que sus funciones de recursos humanos y nómina se ejecutarían de la manera correcta y, al mismo tiempo, cumplirían con la legislación canadiense.

La solución

LzLabs recurrió a TMF Group para que le brindara asistencia tanto a nivel global como local. El equipo de TMF Canadá, con sede en Toronto, tenía el conocimiento para ayudar a LzLabs a abordar las complejidades de los requisitos de constitución de sociedades en Canadá. Además, la presencia global de TMF Group también ha ayudado a iniciar conversaciones sobre los planes futuros de expansión de LzLab.

Con TMF Group como una extensión del equipo de LzLabs, LzLabs puede centrarse en sus prioridades principales.

“Es más difícil para una empresa joven y aún no global como LzLabs establecer su presencia en un nuevo mercado sin apoyo local. Es justamente allí donde TMF Group ha sido de gran ayuda. El equipo parecía saber lo que estaba buscando incluso antes de que lo pidiera, y eso hizo que todo el proceso fuera más fácil y rápido. Fue un gran éxito.”

*Thilo Rockmann,
Chairman and COO,
LzLabs*

Conclusión

El panorama global de recursos humanos y nómina continúa evolucionando, con un claro cambio hacia un modelo más centrado en los empleados. Si bien esta evolución es beneficiosa para los empleados, está aumentando la complejidad en torno a los servicios de recursos humanos y nómina, donde los beneficios progresivos y los cambios frecuentes en los marcos tributarios son los principales factores de cambio. El futuro de la función de recursos humanos y nómina se volverá aún más complejo con el aumento de la movilidad global y de las obligaciones de presentación de informes. La tendencia de los empleados a exigir una mayor flexibilidad por parte de sus empleadores, ya sea en los lugares de trabajo o en las fechas de pago, también trae aparejadas complicaciones adicionales.

Sin embargo, en medio de estas complejidades, hay novedades que están ayudando a aliviar la carga administrativa. La digitalización está desempeñando un papel clave en la simplificación de los procesos de recursos humanos y nómina, a través de portales en línea y la automatización. Además, una mejor asistencia por parte de los gobiernos y las autoridades locales ofrece una mayor claridad general, lo que reduce la ambigüedad en torno al cumplimiento.

Para superar estas complejidades, las organizaciones subcontratan cada vez más elementos de su administración de recursos humanos y nómina y forman alianzas con expertos tanto globales como locales. Por lo tanto, si bien el futuro de la función de recursos humanos y nómina se volverá más complejo debido al modelo centrado en los empleados, el uso estratégico de la digitalización, la asistencia gubernamental y las alianzas comerciales pueden ayudar a las organizaciones a adaptarse y tener éxito en medio de estas dinámicas cambiantes de la fuerza laboral.



¿Busca

SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS Y NÓMINA

TMF
GROUP

en su región?

Ya sea que esté buscando transformar su función de recursos humanos, rediseñar sus procesos de nómina y recursos humanos, aumentar el soporte local o recopilar información local detallada, estamos aquí para asistirlo.

Le ayudamos a resolver los problemas imprevistos o poco convencionales que pueden surgir al gestionar una fuerza laboral internacional.

Podemos brindarle soporte en las siguientes áreas:

Entrada al mercado y preparación operativa

Transformación de RR. HH. y gestión del cambio

Cumplimiento global de nómina y recursos humanos

Gestión de proyectos de nómina y RR. HH.

Controles de cumplimiento y orientación sobre requisitos laborales globales

Controles de compensaciones, incentivos y beneficios

Acuerdos laborales internacionales, movilidad y reasignación de trabajadores

Localización y requisitos de ERP

Asistencia en materia de recursos humanos para transacciones de fusiones y adquisiciones

Obtenga más información en nuestro sitio web



Hacemos un mundo complejo, simple

TMF Group es un proveedor líder de servicios administrativos esenciales que ayuda a sus clientes a invertir y operar de manera segura en todo el mundo.

Con más de 11.000 colegas distribuidos en más de 125 oficinas en 87 jurisdicciones, todos trabajando con los mismos altos estándares de servicio y seguridad, proporcionamos a nuestros clientes experiencia local donde más se necesita. Nuestras oficinas abarcan el 92 % del PIB mundial y el 95 % de las entradas de IED.

Somos una parte clave de la gobernanza de nuestros clientes, prestando servicios en materia de contabilidad, impuestos, nómina, administración de fondos y gestión de entidades legales, esenciales para que alcancen el éxito.

Nuestro modelo de servicios globales y nuestra plataforma tecnológica permiten a nuestros clientes controlar su cartera de entidades y ubicaciones globales. Los datos que les proporcionamos les mantienen al tanto de la nueva normativa, del estado de su propia actividad y de cualquier punto de riesgo

Prestamos servicios a empresas, instituciones financieras, gestores de activos, inversores de capital privado y en mercados inmobiliarios y empresas familiares. Entre nuestros clientes figuran la mayoría de las empresas Fortune Global 500, FTSE 100 y las 300 principales firmas de capital privado.

TMF Group es un socio confiable y estable, con una sólida salud financiera y centrado en ofrecer un servicio impecable a nuestros clientes.

Si usted está operando en un país o en varios, con pocos o miles de empleados, contamos con el apoyo empresarial indispensable que necesita para expandirse, operar y crecer con seguridad, en cualquier lugar.

www.tmf-group.com

