

# 5 Recomendaciones para Mejorar el Cumplimiento de Obligaciones Legales de RR.HH. en NAFTA ahora USMCA

Se concretó negociación del tratado de libre comercio para Norteamérica, entre México, USA y Canadá, para reforzar la Alianza más Competitiva del Mundo: USMCA.

**¿Podría apoyar el cumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales de RR.HH. en los países que conforman el nuevo acuerdo?**

La información contenida en el presente documento es un resumen del estudio basado en una encuesta realizada por el portal HR.com a profesionales del área de RR.HH. de empresas medianas y pequeñas localizadas principalmente en Canadá y USA. Nuestra intención es proveer información de cómo las empresas de estos países abordan las leyes laborales, y como se mantienen informados de cambios en reglamentaciones, aprovechando algunos de ellos, para estar en conformidad con regulaciones usando servicios de maquila de nómina y otros servicios.

## Hallazgos del Estudio

**Más de una cuarta parte de encuestados, mencionan a el cumplimiento de leyes laborales como un desafío importante.**

El problema es mayor en organizaciones pequeñas con menos de 250 empleados (27%), que para las más grandes, con más de 500 empleados (25%).

**Un marco regulatorio legal y complejo en temas laborales, es el mayor obstáculo para mantenerse en conformidad.**

La complejidad plantea problemas para cualquier empresa, pero en las más pequeñas, los riesgos se ven agravados, por una falta de experiencia interna crítica.

**Solo una quinta parte de encuestados señaló que su empresa está al día con información para cumplir con leyes y regulaciones relacionadas con empleados.**

Muchos se apoyan de métodos ineficientes con leyes y regulaciones relacionadas con el empleo. Casi **dos tercios de participantes** en encuesta, citaron sitios web, revistas, o materiales escritos como su fuente de referencia.

Las empresas pequeñas tienen prioridades diferentes a las más grandes cuando se trata de fallas en el cumplimiento regulatorio; con posibles costos financieros, siendo su mayor preocupación al ser potenciales acreedoras de una gran multa que resulte en enormes costos financieros.

Mejores prácticas, como el uso de manuales para empleados; o de contratar expertos para cumplir con la nómina, no las aprovechan.

Los expertos en RR.HH. concuerdan que tener políticas & procedimientos claros y escritos es una acción inteligente. Sin embargo, 13% de participantes no los proporcionan a sus empleados. Casi **dos quintos de PYMES** no **emplean a un experto** para su cumplimiento o en la nómina, así como el 17% de las empresas más grandes. Además, 1 de cada 4 participantes, dijo no estar preparado para una auditoría gubernamental.

## RECOMENDACIONES PARA Alcanzar Niveles Altos de Cumplimiento

1

### Recomendaciones para Alcanzar Niveles Altos de Cumplimiento

Adopte mejores prácticas para evitar problemas, quejas o multas potencialmente dañinas. Cuando los equipos de Recursos Humanos traten el cumplimiento como una responsabilidad transaccional o táctica, los desafíos tienden a ser sustancialmente mayores.

Tratar el cumplimiento como una responsabilidad estratégica conduce a prácticas más efectivas.

Por el contrario, las organizaciones que dependen de acciones no planeadas para mantenerse informados luchan con el cumplimiento frecuentemente.

Las empresas más pequeñas están más preocupadas de los peligros de una multa excesiva, y deben ser más proactivas en mantenerse informadas y en su cumplimiento. Estas empresas deben considerar tener expertos en la materia, como socios externos.

**Esfúercese por hacer que los problemas de cumplimiento sean menos complejos, consuman un menor tiempo y no originen confusión.**

Busque soluciones que sean eficientes y efectivas, en términos de tiempo y dinero. Existen soluciones tales como, servicios de información, la contratación de servicios externos (outsourcing) y la adopción de nuevas tecnologías.

2



### Incremente la utilización de expertos en el cumplimiento de nómina y RR.HH.

El cumplimiento es complejo y requiere un esfuerzo sostenido, que con frecuencia supera la capacidad de Recursos Humanos. Existe tal grado de información y cambios normativos, que aún los equipos de Recursos Humanos más capacitados no los pueden cubrir. El apoyarse en expertos de outsourcing externo, le apoya a enfrentar de mejor manera estas situaciones.

Las políticas y procedimientos escritos permiten una mejor comprensión de los empleados y gerentes, ayudando a aliviar problemas de cumplimiento.

Otra herramienta crítica de cumplimiento son las auditorías internas. Este estudio sugiere que realizar regularmente auditorías internas que les pueda ayudar a estar preparadas para una auditoría gubernamental.

Los Expertos externos pueden ofrecer una perspectiva imparcial y recursos especializados, de los que carecen la mayoría de los equipos internos de Recursos Humanos.

### Trabaje con socios de soluciones de tecnología y de servicios de RR.HH. para habilitar el cumplimiento.

La asesoría de alto valor de cambio en leyes y regulaciones puede ser costosa. También es difícil separar información creíble y oportuna de Internet y redes sociales, así como la sola lectura de artículos de revistas garantizará que se mantenga actualizado. .

Sin embargo, los proveedores reconocidos de soluciones y de servicios para RR.HH, se mantienen actualizados para brindar la solución más adecuada en su cumplimiento. Al trabajar con ellos, tiene sentido considerarlos como un socio confiable para obtener información, asesoría, software, y servicios especializados como la **administración de personal o el RPO**.



### Implante herramienta basada en la nube para el procesamiento de la nómina.

Si su empresa detecta que su proceso de nómina necesita mejoras, considere usar **soluciones basadas en la web** apoyada con **servicios de maquila**. Este estudio sugiere que dichas soluciones están vinculadas a un mejor rendimiento del proceso, facilidad de uso y actualizaciones continuas incluidas.

Las soluciones basadas en la nube ofrecen ventajas sustanciales a los equipos de RR.HH. al soportar entornos de trabajo complejos. Además, las soluciones basadas en la nube pueden ofrecer mejoras en la eficiencia y precisión de los informes fiscales, deducciones de nómina, kiosco del empleado, actualizaciones legislativas y reglamentarias.

ACERCA DE

**ONO Outsourcing de Nómina**

Somo una empresa líder en el mercado mexicano, con más de 20 años de experiencia entregando exitosamente servicios de maquila de nómina, renta de software, servicios de administración de personal y outsourcing en procesos de recursos humanos para empresas grandes, medianas, y pequeñas.

**Tel. 01(55) 10-84-57-00**

[www.outsourcingdenomina.com](http://www.outsourcingdenomina.com)