



GUÍA

Expansión Global:

El modelo EOR

 **atlas**

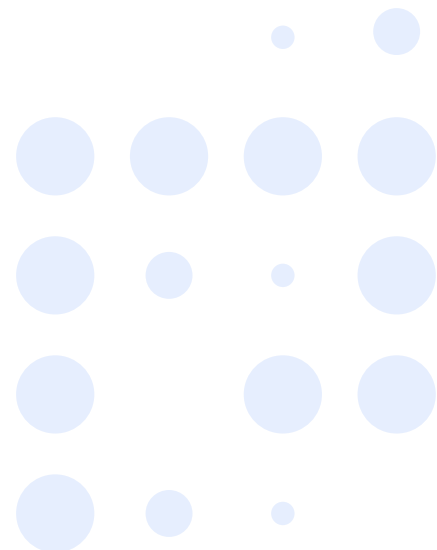


Tabla de Contenidos

01	Introducción	3
02	Explicando un EOR	4
03	Empresa y nómina	5
04	Contrato de trabajo y cumplimiento	6
05	Visado y movilidad global	6
06	Consideraciones Culturales	7
07	Mejora del time to market	8
08	Indirecto vs. Directo	9
09	Por qué elegir un EOR	10
10	Entidad local vs. EOR	10
11	Conclusión	15

Introducción

Para la mayoría de las empresas y organizaciones la expansión global es una meta a largo plazo, pero el camino hacia el éxito está lleno de riesgos, costes y retrasos. Abrir una nueva operación en China puede requerir hasta 18 meses mientras que en Brasil puede costar hasta \$35.000 para iniciar una sociedad.

Internacionalizarse es un desafío y así y todo la complejidad y las dificultades no han evitado que las empresas emergentes escalen sus operaciones a nivel internacional. Las mismas han impulsado el crecimiento identificando los escollos que limitan su expansión y desplegando una solución. Para muchas, esta solución ha sido un Employer of Record (EOR) el cual elimina la complejidad de la totalidad de la experiencia convirtiéndose en un simple paso de un plan de negocios.

Pero ¿qué es un servicio EOR y de qué manera simplifica la expansión internacional? En esta guía conocerás más sobre los servicios EOR y cómo pueden contribuir para que tu empresa alcance su potencial global.



Explicando un EOR

Un Employer of Record (también conocido como un EOR) es una organización que *gestiona las responsabilidades jurídicas, de RRHH e impositivas, así como las de cumplimiento a nivel local* respecto de sus empleados/trabajadores en cualquier país donde usted no opera.

Un EOR puede integrar, gestionar y pagar una plantilla en nombre y representación de tu compañía. Considéralo el empleador jurídico mientras que tú, el cliente, retienes el rol de empleador general, llevando a cabo la gestión diaria de los empleados. En otras palabras, tomas las decisiones en relación con las contrataciones, remuneración, tareas, obligaciones y la extinción de la relación laboral. El EOR es simplemente un servicio de RRHH que ayuda a mantener su empresa en el marco de cumplimiento de la legislación local.

Por ejemplo, digamos que necesitas contratar un equipo en varios países europeos - simplemente suministras al EOR la información acerca de los candidatos y su lugar de contratación, además de los datos de remuneración. A continuación, el Employer of Record navega la legislación local y se encarga de todo el papeleo para incorporar al empleado. Esto te libera del coste, el tiempo y las distracciones de la burocracia y, más importante aún, te permite centrarte en el crecimiento de tu empresa.



Un EOR contrata los empleados en el nuevo país conforme a su entidad comercial local y se hace cargo de la totalidad del riesgo jurídico. Como empleador legal debidamente registrado el EOR es responsable de:

- Visados, inmigración y permisos de trabajo
- Cumplimiento normativo en el país respecto de la nómina y los impuestos
- Asesoramiento sobre sensibilización cultural y lingüística
- Adhesión a la legislación laboral local
- Asesoramiento sobre los periodos de preaviso requeridos y las reglas de extinción de la relación laboral



Empresa y nómina

Un Employer of Record *deja sin efecto la necesidad de crear una entidad comercial* porque tu personal técnicamente estará empleado por el EOR. Tú retienes el control, pero evitas los riesgos afines al cumplimiento impositivo y laboral dondequiera que desees trabajar.

A la mayoría de las compañías se les requiere legalmente contar con una empresa local para pagar a los empleados y estas legislaciones varían de un país a otro, o incluso de un estado o provincia a otra. Esto hace que cumplir la ley sea complejo, con el riesgo de sanción correspondiente.

Algunos países requieren una empresa con oficina física local o el arrendamiento de inmuebles, y a menudo necesitarás una significativa cantidad de capital en una cuenta en un banco local. Es un proceso oneroso y largo, que supone un obstáculo si hay urgencia en la expansión.

Además, a menudo es obligatorio gestionar la nómina localmente a fin de garantizar el cumplimiento de las contribuciones de la seguridad social y de los impuestos. Gestionar una nómina internacional de manera correcta es un desafío, y su complejidad solo aumenta cuando se incorporan más países a la ecuación.

Con una nómina internacional, es necesario garantizar no solo que se pague correctamente y a tiempo a los empleados, sino que se les pague en sus respectivos bancos locales y en la moneda correcta. También existen diferentes legislaciones y regulaciones impositivas sobre cómo se debe ejecutar la nómina. En conjunto, se acumulan las distracciones con cada país operando su propio sistema de nómina.



Contrato de trabajo y cumplimiento

A menudo se requiere contar con contratos de trabajo por escrito o cartas de oferta de trabajo detallando *todas las condiciones* de trabajo.

Es, en consecuencia, necesario que el contrato considere la legislación laboral local, así como los requerimientos legales y las normas específicas de cada país.

Un Employer of Record garantiza que se cumpla con la totalidad de los requerimientos legales, y que se cumpla con lo estipulado en los contratos de trabajo, protegiendo al mismo tiempo tanto a la empresa como al empleado. A fin de ajustarse al cumplimiento,

el contrato de trabajo puede incluir las horas de trabajo locales, el permiso de maternidad o paternidad, vacaciones, la baja por enfermedad y la normativa sobre rescisión de la relación laboral, pero los requerimientos varían de un país a otro.

Un EOR es responsable del cumplimiento de las regulaciones locales de RRHH y de mantener informada a la compañía respecto de cualquier modificación.

Visado y movilidad global

Las leyes de inmigración, requerimientos relacionados con el visado y permiso de trabajo *varían sustancialmente* dependiendo del país y de la nacionalidad del empleado.

Las cuestiones sobre visado y permiso de trabajo a menudo retrasan una operación y ocasionan dolores de cabeza administrativos. Sin embargo, con un conocimiento exclusivo sobre visados y movilidad a nivel global, el servicio Employer of Record simplifica

este proceso. Como empleador directo del personal, el EOR es responsable de las solicitudes de visado y asesorará sobre todos los requerimientos necesarios para acelerar un proceso que de otra manera requiere de más tiempo.



Consideraciones culturales

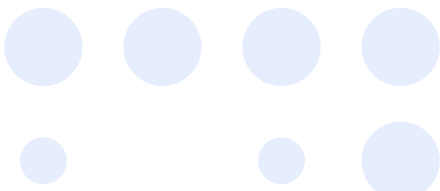
Uno de los mayores desafíos durante la expansión global es la *adaptación a nuevas culturas*. Una falta de sensibilización cultural o de conocimientos lingüísticos puede conducir a desencuentros y frustrar un intento de expansión internacional.

Pensemos en China, por ejemplo, donde el respeto y la cortesía son la piedra angular para la cultura empresarial. Un gesto involuntario puede llegar a descarrilar una relación comercial incipiente. China ha sido un desafío incluso para compañías grandes y sofisticadas. Gigantes tecnológicos como Amazon, Google, eBay y Uber han tenido dificultades en China porque desconocían los matices culturales.

Puede requerir años comprender una nueva cultura y un nuevo país. No obstante, un EOR asesora a las compañías sobre cómo crear estrategias de comunicación a nivel multinacional y multilingüe para establecer su presencia global, así como ser el asesor del idioma local de las mismas y de inglés en los países de habla inglesa.

Usando un EOR como si fuera un paso de tu plan de negocios para la expansión global es la solución a los desafíos que a menudo frustran el desembarco internacional de las empresas. No sorprende, en consecuencia, que el método de un EOR se esté volviendo

habitual para muchas empresas. Este método es capaz de acelerar el time to market y bajar los costes de la expansión global, independientemente de si se requiere para un empleado remoto o para cubrir una oficina completamente nueva a nivel internacional.



Mejora del time to market

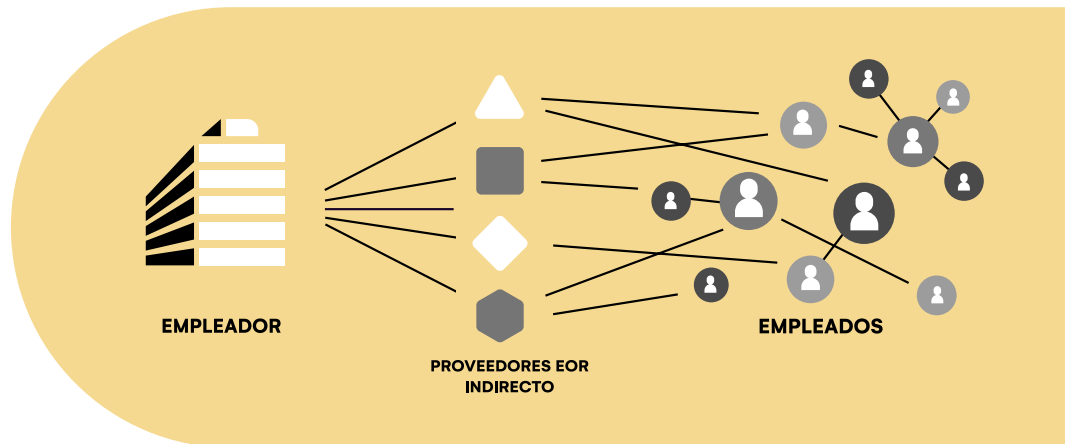
El tiempo requerido para crear una entidad legal en un nuevo país puede ser prohibitivo y requiere del uso de múltiples proveedores en el camino. Algunos países son célebres por su burocracia y por sus precarios procesos de administración pública, con lo que finalizar un contrato para el establecimiento de una empresa puede llevar más tiempo de lo previsto. Asimismo, después de establecer la entidad, puede ser necesario aún más tiempo para los procesos de contratación e integración, tales como las solicitudes de visado y de inmigración.

La expansión a nuevos mercados usando un Employer of Record rebaja la totalidad de las demoras, porque la entidad legal ya está disponible, y con la experiencia y el conocimiento de un equipo especializado en visas y movilidad global, el tiempo requerido se puede reducir significativamente.



Indirecto

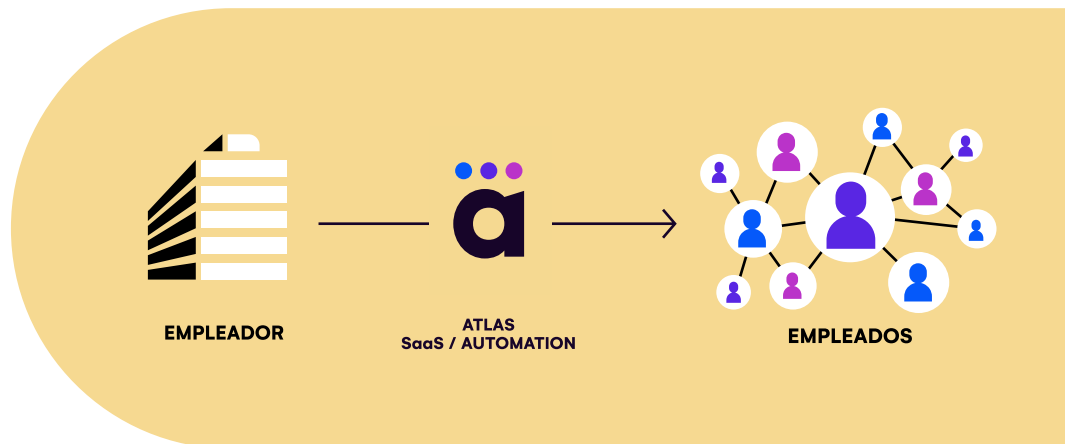
Un Employer of Record Indirecto utiliza terceros proveedores para extender su alcance. Este modelo es más ineficiente cuando un empleado global se enfrenta a problemas y el tiempo apremia. La respuesta se retransmite a través de diferentes empresas en distintos husos horarios hasta que el empleado la recibe, complicando la solución.



- Contratos con **terceros propietarios de entidades** y proveedores locales de servicios
- **Peor** time to market
- Estructura **complicada** y estratificada
- **Determinación de la compensación**

Directo

En contraste, un Employer of Record Directo cuenta con sus propias entidades y no recurre a terceras partes. Su equipo está directamente encargado de dar soporte a sus empleados, por lo que cuando hay un problema, ellos pueden hablar inmediatamente con su responsable. Soporte local. Conocimiento interno especializado. En tiempo real.



- Somos **propietarios** y gestionamos todas las entidades dentro del país
- Time to market **más rápido**
- Estructura **simplificada**
- **Menos oneroso**
- **Un único socio global**



Por qué elegir un EOR

Resulta complejo para empresas en rápido crecimiento permanecer dentro del marco de cumplimiento jurídico cuando contratan a nivel internacional, ya que la legislación laboral e impositiva están en constante evolución.





Para algunas, los desafíos de la expansión internacional pesan más que las perspectivas de abrir un mercado global, lo que significa que estas empresas desechan los beneficios de contar con empleados en otros países, tales como el conocimiento local ampliado, la exploración de nuevos mercados y la flexibilidad de trabajar entre distintos husos horarios.

Usando el modelo de servicio Employer of Record Directo, el proceso y el papeleo de contratar y gestionar empleados en el exterior se vuelve simple, reduciendo costes y tiempo de entrega. El EOR ya opera localmente y solo agrega más gente a la nómina existente. Al contar con una nómina existente, el EOR tiene conocimiento de cualquier modificación que se introduzca a la legislación laboral local y será responsable de cumplir con las nuevas modificaciones.

Entidad local vs. EOR

Este análisis ayudará a determinar si tiene más sentido crear su propia entidad, o usar un modelo de servicio EOR. A fin de simplificar esta decisión, a continuación, encontrarás ambas opciones, junto con los riesgos, las tareas y los costes asociados con la creación de una entidad propia comparado con el uso de un Employer of Record directo.

Debe considerar:

-  La duración y la escala de su proyecto
-  La legislación laboral e impositiva en el país o en los países que esté explorando
-  Los requerimientos de visado e inmigración que pueda tener
-  Matices culturales y lingüísticos que sea necesario respetar



Costes

Entidad local

Creating a local business entity has La creación de una entidad comercial local tiene muchos costes tales como los correspondientes al registro de la entidad, que varían dependiendo de cada país. Estos costes adicionales incluyen:

- Registro de la oferta de trabajo
- Cumplimientos impositivos afines a la entidad
- Creación de cuenta bancaria
- Requerimientos de capital en el país
- Asesoramiento jurídico y financiero
- Costes en concepto de personal interno y
- Nóminas

Teniendo en cuenta todo esto, el coste medio por establecerse en un nuevo país es de aproximadamente \$80.000

EOR

Cuando utiliza un EOR, evitas la necesidad de crear la entidad y los demás costes asociados.

Con un EOR, los costes son solo una fracción de lo que de otra manera sería necesario para registrar una empresa en un nuevo país: \$10.000

	Coste del Mercado	Atlas
Registro y establecimiento de la entidad	\$10,000	-
Costes legales y de empleo	\$5,000	-
Cumplimiento de impuestos de entidad y registro	\$5,000+	-
Establecimiento bancario y requerimientos de capital	\$20,000	-
Consultoría legal y financiera	\$10,000+	-
Coste del equipo interno para gestionar procesos y nóminas	\$30,000	-
Coste medio de establecimiento en un país nuevo	\$80,000	\$10,000



Marco Temporal

Entidad local

La creación de una entidad local puede ser un proceso largo en la mayoría de los países.

En promedio, lleva hasta 20 semanas crear una nueva entidad a nivel local.

Esfuerzo de Trabajo

Entidad Local

La creación de una entidad comercial y la integración de un nuevo equipo global es costoso, ya que necesitarás contratar personal para dar soporte a este proceso:

- Asesores jurídicos y financieros que garanticen mantener el cumplimiento normativo
- Equipo de Recursos Humanos para crear contratos de trabajo a nivel global y facilitar la integración
- Proveedor local de nómina que ayude a pagar a los empleados internacionales



EOR

Con un Employer of Record, todo el proceso se completa en semanas.

Como no hay creación, solo es cuestión de integración y de pago al nuevo empleado, que el EOR también puede realizar por ti.

EOR

Con una solución EOR solo tienes que tratar con una compañía que puede ayudarte directamente.

El EOR se hará cargo de todas las cuestiones jurídicas, financieras, de nómina y de integración.



Cuenta bancaria

Entidad Local

A menudo es un requerimiento jurídico contar con una cuenta bancaria a nivel local para pagar a los empleados cuando se crea una entidad local.

Los bancos requieren que un director visite físicamente una sucursal a fin de abrir la cuenta y depositar una gran suma de dinero para cubrir los requerimientos locales de capital.

Carga tributaria

Entidad Local

La creación de una entidad local deriva en cargas tributarias tales como:

- Impuesto de sociedades
- Impuesto sobre actividades profesionales
- Impuesto sobre beneficios
- IVA



EOR

Con un EOR, no se necesita una cuenta bancaria a nivel local, por lo que no hay requerimientos de capital ni problemas con la conversión de divisas y las tasas de cambio de moneda extranjera.

EOR

Con un EOR, usted evita cargar con las responsabilidades en concepto de contribuciones correspondientes al empleado.



Cumplimiento normativo

Entidad local

Cada país tiene un conjunto de leyes, que puede modificarse de forma repentina, y como estas regulaciones son obligatorias, deberás adelantarte a estos cambios.

Ya sea la protección de datos o la legislación laboral, tu empresa necesitará cumplir con los más recientes requisitos o enfrentarse a sanciones.

Extinción de la relación laboral y legislación

Entidad Local

Es importante comprender la legislación laboral local cuando se extingue una relación laboral para evitar enfrentarte a acciones legales.

Cada país cuenta con sus propias regulaciones respecto de la extinción, periodo de preaviso e indemnización por despido, por lo que resulta vital seguir las regulaciones y actuar dentro de la ley.



EOR

Cuando utilizas un Employer of Record, no eres responsable de mantenerte al tanto de los cambios en regulaciones normativas.

El Employer of Record te mantiene informado y garantiza que cumplas con las disposiciones jurídicas locales.



EOR

Un Employer of Record lo mantiene informado acerca del proceso y garantiza una extinción de la relación laboral dentro del marco de la ley.

Conclusión

Para muchas organizaciones y compañías, la perspectiva de una expansión internacional puede resultar demasiado compleja. La creación de una nueva entidad a nivel local en un país con el que no está familiarizado es un proceso largo, estresante y costoso sin garantía de éxito. En consecuencia, muchas empresas eligen retrasar la decisión antes de dar el paso hacia la expansión global, pero estas demoras y dudas entregará la ventaja competitiva a tus competidores.

Cada vez más empresas están aprovechando los servicios del Employer of Record para ser el primero en dar estos pasos iniciales a nivel global.

Un EOR es una forma de bajo coste y menores riesgos para probar y acelerar los tiempos para alcanzar nuevos mercados. Al usar un Employer of Record, dejas de perder tiempo cumpliendo con la legislación, cuestiones jurídicas y de RRHH en tu huella operativa a nivel internacional. En cambio, evitas las distracciones que consumen tiempo respecto de la legislación de RRHH a nivel global y puedes concentrarte en hacer crecer tu negocio.





Sobre Atlas

Atlas es compañía de tecnología de RRHH y de servicios con varios premios a sus espaldas.

Atlas brinda soluciones de empleo en más de 160 países – cubriendo todo desde nómina, beneficios, RRHH, legislación a nivel local hasta visado y movilidad. Con sede en Chicago, EEUU, Atlas cuenta con una red global de oficinas y empleados que entregan soluciones innovadoras a su creciente base de clientes.

El modelo de Employer of Record Directo, de Atlas, contribuye a la expansión, integración, gestión y pago de empleados en todo el mundo.

Visita atlasHXM.com para más información →