
OPE 101:

UNA GUÍA DEL EMPLEADOR
PARA LAS OPE



Índice

¿Qué es una OPE?	1
Éxito de las OPE en números	2
Ventajas de trabajar con una OPE	3
¿Cómo funciona una OPE?	4
Rompiendo los mitos de OPE	8
Asociarse con FrankCrum	10





¿Qué es una OPE?

UNA ORGANIZACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADORES (OPE) PROPORCIONA RECURSOS HUMANOS INTEGRALES SOLUCIONES PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. LA NÓMINA, LOS RECURSOS HUMANOS, LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, LA GESTIÓN DE RIESGOS Y LA ASISTENCIA PARA EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO SON SOLO ALGUNOS DE LOS SERVICIOS QUE LOS OPE BRINDAN A LAS EMPRESAS DE TODO EL PAÍS.

Además, muchas OPE brindan a los trabajadores acceso a planes 401(k), seguros de salud, dentales y de vida, cuidado de dependientes y otros beneficios que no suelen proporcionar las pequeñas empresas. Esto permite a las organizaciones que utilizan una OPE centrarse en su misión principal, mejorar la productividad y la rentabilidad, y crecer.

Historia

Los propietarios de negocios han luchado durante mucho tiempo por mantenerse al día con las funciones administrativas y las regulaciones cada vez más complejas que son críticas para el éxito de sus empresas.

En las décadas de 1970 y 1980, las empresas surgieron para satisfacer esta demanda del mercado a través de la subcontratación, pero no fue hasta la década de 1990 que la industria de la Organización Profesional de Empleadores (OPE) se unió con la ayuda de NAOPE, su asociación nacional.

El modelo único de OPE, conocido como coempleo, permite a las empresas clientes acceder a servicios integrales de recursos humanos y compartir la responsabilidad, aislándose del panorama regulatorio complicado y en constante cambio.

Hoy en día, las OPE prestan servicios a 173,000 pequeñas y medianas empresas, que emplean a 4 millones de personas.



Éxito de las OPE en números

LA SUBCONTRATACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR PERMITE A LOS CLIENTES DE LA OPE TENER ÉXITO.



Los clientes de la OPE tienen un 16% más de probabilidades de informar un aumento en la rentabilidad en comparación con otras pequeñas empresas que no usaban una OPE.



Los clientes de OPE crecen un 7-9% más rápido que otras empresas comparables que no utilizan una OPE.



El retorno anual de la inversión, o el ahorro general de costos, al usar una OPE se estima en 27.2%.



El 98% de los clientes de OPE recomendarían una OPE a un colega de una pequeña empresa.



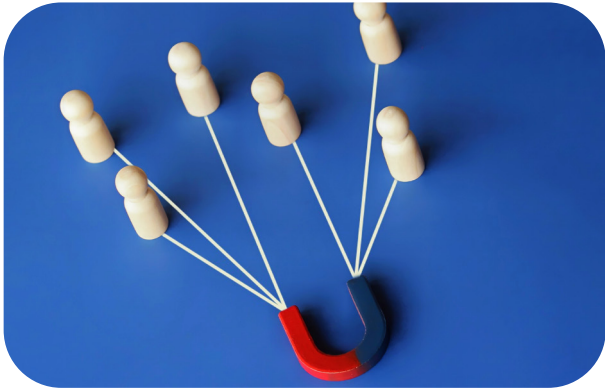
El crecimiento medio anual esperado de los ingresos de los clientes de la OPE es un 40% mayor que el de las empresas comparables que no utilizan una OPE.



La rotación de empleados es un 10-14% menor para los clientes de OPE en comparación con otras empresas que no utilizan una OPE.

Fuente: Hoja informativa de la OPE 2022, NAPEO

Ventajas de trabajar con una OPE



Atraer y retener talento

Las OPE ofrecen una sensación de seguridad laboral al proporcionar un plan de beneficios atractivo que normalmente se ofrece a las empresas Fortune 500, opciones de jubilación y un entorno de trabajo seguro.

Los empleados de empresas que utilizan una OPE tienen niveles más altos de satisfacción y compromiso laboral que los empleados de empresas que no utilizan una OPE.



Reducir el riesgo y la toma de responsabilidad

Reducir las reclamaciones de indemnización laboral con un programa profesional de seguridad y gestión de riesgos para promover un lugar de trabajo seguro.

Minimiza los errores costosos en la nómina y los impuestos relacionados, los beneficios (COBRA, HIPAA, ERISA, ACA) y los recursos humanos (EEO, acoso, discriminación, FMLA) que pueden poner a su empresa en riesgo de acciones legales.



Ahorro de tiempo y dinero

Las OPE eliminan de su plato las tareas administrativas especializadas que consumen mucho tiempo. Tendrá más tiempo para concentrarse en cosas más importantes, como el rendimiento y el crecimiento del negocio.

Reducirá los costos en comparación con hacer las cosas por usted mismo y ganará poder adquisitivo para beneficios, seguros y otros productos.

Las pequeñas y medianas empresas generalmente incurren en más costos por empleado que las empresas más grandes para la administración y el cumplimiento de los recursos humanos, principalmente debido a las economías de escala. Las grandes empresas pueden distribuir el costo de la administración y el cumplimiento de RR. HH. entre un grupo más grande de empleados. Además, cuentan con recursos especializados para implementar políticas y procedimientos. Al usar una OPE, obtienes las mismas ventajas que una empresa más grande a una fracción del costo.

Orientación y soporte de expertos para el cumplimiento

Su empresa recibirá asistencia y orientación confiables de asesores de confianza sobre temas especializados.

Tenga tranquilidad al saber cómo cumplir con las leyes estatales y federales y las regulaciones gubernamentales.

¿Cómo funciona una OPE?



¿Qué tiene de especial trabajar con una OPE?

A diferencia de los servicios y tecnologías de recursos humanos a la carta que apoyan funcionalmente a los empleadores, asociarse con una OPE crea una división formal de responsabilidades entre la empresa y la OPE. Aunque la empresa conserva ciertas responsabilidades, transfiere un conjunto integral de cargas y responsabilidades administrativas a la OPE. El coempleo o el empleo "compartido" es el núcleo de este acuerdo único.

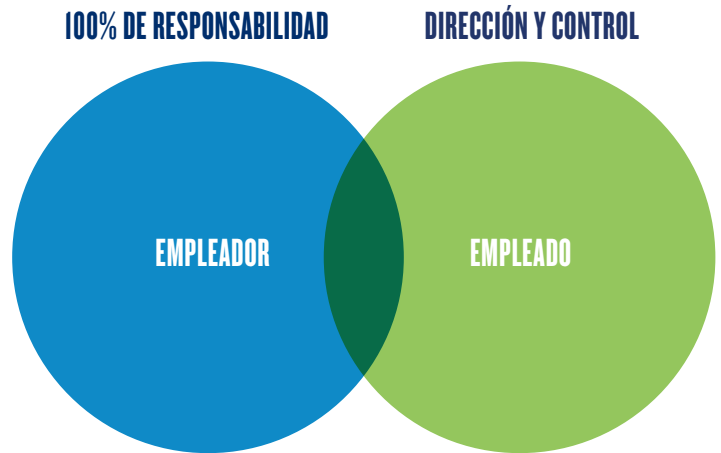
¿Qué es el coempleo?

El coempleo es un acuerdo legal que asigna las responsabilidades del empleador entre la empresa cliente y la OPE. Mientras que la empresa cliente mantiene la dirección y el control sobre los empleados (para contratar, despedir, disciplinar, determinar deberes, establecer salarios, etc.), la OPE se convierte en el "empleador de registro," responsable de un conjunto de funciones administrativas claramente definidas.

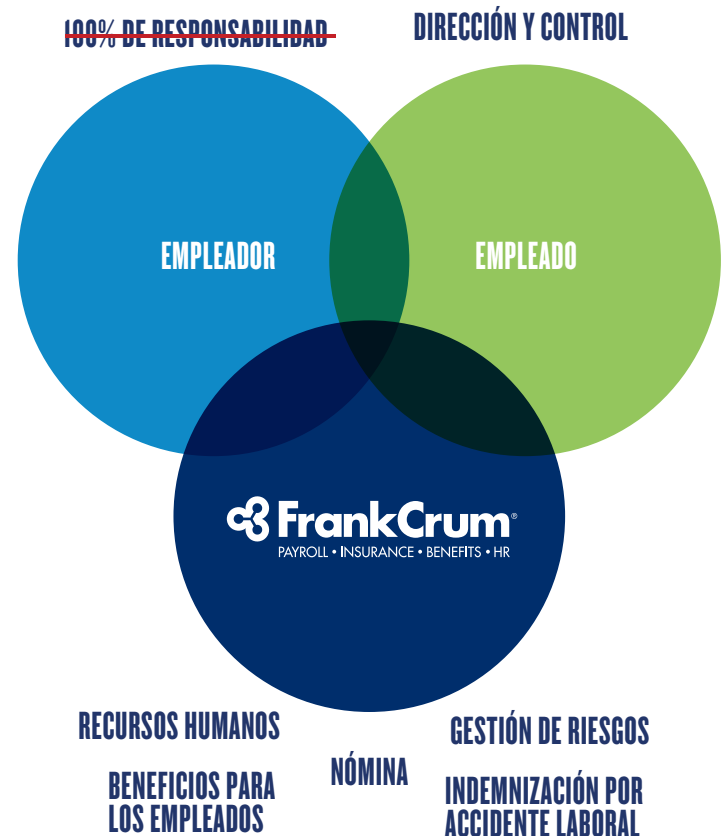
¿Cómo funciona el coempleo?

Durante la vigencia del acuerdo de coempleo, la empresa cliente coloca a sus empleados existentes y posteriores contrataciones en la nómina de la OPE a efectos fiscales. Esta práctica se conoce como "arrendamiento de empleados." Permite a la OPE realizar tareas administrativas en nombre del cliente. Al mismo tiempo, los empleados continúan realizando su trabajo para la empresa cliente, como de costumbre.

Sin una OPE



Con una OPE



Como propietario de un negocio, ¿cuáles son mis responsabilidades dentro de un acuerdo de coempleo?

Sigue siendo responsable de las decisiones comerciales, las operaciones y la gestión de las tareas diarias y las funciones laborales de su empleado. Aunque usted sigue siendo responsable del cumplimiento de las leyes laborales y laborales, su OPE le ofrecerá orientación experta para ayudarle a navegar por esta área.

¿De qué es responsable una OPE dentro de un acuerdo de coempleo?

Una OPE asume la responsabilidad de una variedad de deberes entrelazados y las responsabilidades que los acompañan. En pocas palabras, la OPE se encarga de:

- Procesamiento de nóminas y administración tributaria de nóminas
- Seguro de responsabilidad civil por compensación laboral y prácticas laborales
- Mayor apoyo de recursos humanos
- Atención médica para empleados y otros beneficios, y/o administración del programa (opcional)

¿Cómo afecta un acuerdo de coempleo a la nómina y los impuestos de mi empresa?

Sus empleados se convertirán en empleados W-2 de la OPE y se agregarán a la nómina de la OPE. Los impuestos federales y de la mayoría de los empleadores estatales se informarán y pagarán con el número de identificación fiscal de la OPE, y la OPE será responsable de las tareas administrativas subyacentes a esta función. La OPE:

- Pagará y declarará impuestos relacionados con los salarios
- Emitirá W-2 anualmente
- Responderá a las solicitudes de desempleo
- Presentará los 941 (formulario trimestral de declaración de impuestos federales del empleador) normalmente utilizando el FEIN de la OPE
- Presentará todos los formularios de impuestos requeridos por los estados
- Recibirá y manejará embargos salariales y deducciones fiscales



¿Cómo se compara la cobertura de compensación para trabajadores a través de una OPE con una póliza individual?

Las clasificaciones para el seguro de compensación laboral (WC) continúan siendo determinadas por el sistema de codificación del Consejo Nacional de Seguros de Compensación (NCCI) y se basan en los riesgos del trabajo realizado. Sin embargo, una OPE suele ser el titular de una sola póliza de compensación para trabajadores que cubre a todos los empleados en la nómina de la OPE, incluidos los empleados arrendados.

El cliente paga la cobertura a través de la OPE en lugar de pagar una póliza directamente, lo que tiene varios beneficios:

Para aquellos que pagarían una alta prima individual de WC, la cobertura a través de la OPE crea un acuerdo de "pago por uso" que elimina los costos iniciales, ya que se factura con la nómina de cada período.

El cliente solo paga por la cobertura de WC para los empleados que informan salarios (realizan trabajos) durante un período de pago.

Las OPE suelen tener una gran política maestra que les permite ofrecer tarifas competitivas.

Más que una póliza de seguro, WC dentro del marco de OPE incluye servicios integrales de apoyo para la gestión de riesgos, seguridad y reclamos, así como programas de regreso al trabajo.



¿Cómo mitiga una OPE el riesgo de RR. HH. para los empleadores?

En una relación de coempleo, usted, como empleador, sigue siendo responsable de administrar a sus empleados y cumplir con las leyes laborales estatales y federales. Las OPE cuentan con expertos en recursos humanos (RR. HH.) para asesorar y ayudarlo a mantener el cumplimiento.

En primer lugar, la OPE le proporcionará acceso a expertos en recursos humanos, concedores de todos los aspectos del cumplimiento laboral y laboral. Le asesorarán sobre cómo se aplican e interpretan las leyes, y las mejores prácticas para la contratación, la capacitación de los empleados y más. Antes de tomar una decisión sobre un empleado, puede programar una consulta para discutir las circunstancias y recibir orientación.

También tendrá acceso a una vasta biblioteca de formularios, documentos, políticas y manuales de recursos humanos. Además, el objetivo de la OPE es mantener a los clientes al día sobre los cambios en las regulaciones legales federales y estatales a través de comunicaciones continuas.

En segundo lugar, accederá al Seguro de Responsabilidad Civil por Prácticas Laborales (EPLI) a través de su OPE. Al igual que WC, la OPE tiene una política EPLI a través de la cual todos los empleados en la nómina de la OPE están cubiertos. Ayuda a cubrir los gastos incurridos por la defensa contra reclamos laborales de acoso, despido injustificado, discriminación, represalias, etc.

¿Cómo ayuda una OPE a los empleadores a ofrecer beneficios a los empleados?

Un programa de beneficios motivará a los grandes candidatos a incorporarse a su empresa e incentivará a los grandes empleados a quedarse. Una OPE puede ayudarle a personalizar y administrar un programa de beneficios que funcione para su empresa y sus empleados.

Las OPE generalmente ofrecen una variedad de beneficios para los empleados, como atención médica, vida, discapacidad, odontología, visión, planes 401(k) y descuentos especiales. Dependiendo del tamaño de la empresa, un cliente puede beneficiarse enormemente del uso del plan grupal de la OPE para acceder a los beneficios de las grandes empresas a una fracción del precio. Si no es así, la OPE tiene la flexibilidad de comprar planes individuales que se adapten a la situación única de un cliente. O bien, los clientes pueden optar por administrar su propio programa de beneficios.

Una vez que los beneficios están en su lugar, la OPE maneja su administración a través de deducciones de nómina de primas y pagos de transportistas, por lo que estas cargas se transfieren del empleador, liberando recursos internos. Además, los expertos en beneficios de la OPE ayudan a los clientes a navegar por las reglas y regulaciones asociadas con la atención médica, como la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (ACA por sus siglas en inglés).



Rompiendo los mitos de la OPE

DEBIDO A LA NATURALEZA ÚNICA DEL MODELO OPE, A MENUDO SE LO MALINTERPRETA. ESTAMOS AQUÍ PARA DESACREDITAR ALGUNOS DE LOS CONCEPTOS ERRÓNEOS COMUNES DEL OPE.



Las OPE son caras

Los costos de OPE varían según las prioridades comerciales, el número de empleados, el tamaño de la nómina y el historial de reclamos de compensación para trabajadores. También hay una variación significativa de precios entre los proveedores. Dicho esto, hay mucho valor asociado con las OPE. Según una investigación realizada por la Asociación Nacional de Organizaciones Profesionales de Empleadores (NAPEO por sus siglas en inglés), los clientes de OPE ahorran un 21% en costos de administración. Su soporte de recursos humanos y gestión de riesgos ayuda a sus clientes a mantener el cumplimiento y evitar sanciones, al tiempo que reduce el riesgo de costosas demandas. Además, las OPE negocian tasas más bajas sobre beneficios y seguros a través de economías de escala. Aunque hay costos asociados con las OPE, generalmente ahorran dinero a sus clientes a largo plazo.

Las OPE se apoderan de su empresa

Muchos creen erróneamente que las OPE se hacen cargo por completo de la gestión y la toma de decisiones de los negocios de sus clientes. Sin embargo, éste no es el caso. El acuerdo de coempleo estipula claramente dónde comienzan y terminan las responsabilidades de la OPE. La empresa cliente conserva el control de sus propias operaciones y toma todas las decisiones relacionadas con su negocio.

De hecho, con una OPE a su lado manejando las cosas administrativas, puede concentrarse en las actividades más importantes que solo usted puede hacer, como generar ventas y hacer crecer su negocio.

Las OPE son solo para pequeñas empresas

Algunos asumen que las OPE son solo para pequeñas empresas que carecen de los recursos para manejar sus propias funciones de recursos humanos. Sin embargo, las OPE pueden ser beneficiosas para empresas de todos los tamaños, incluidas las medianas y grandes organizaciones. A medida que las empresas crecen, también lo hacen las complejidades de sus necesidades administrativas y de cumplimiento. En muchos casos, las empresas encuentran que la experiencia requerida y el gasto asociado son mejor subcontratados que mantenidos internamente.





A los empleados no les gusta trabajar con OPEs

Es cierto que los empleados pueden temer el cambio. Sin embargo, los empleados que se van porque su empleador se asoció con una OPE son prácticamente inexistentes. De hecho, contratar a la OPE adecuada puede aumentar la moral de los empleados y reducir la rotación.

Trabajar con una OPE fortalece sus capacidades de recursos humanos y proporciona orientación para mejorar las relaciones con los empleados. Si elige ofrecer beneficios a través de su OPE, su personal puede tener acceso a un seguro de salud, planes de jubilación y otros beneficios auxiliares como seguro de la vista y dental y beneficios que rivalizan con los de una compañía Fortune 500. Hay mucho que los empleados pueden amar en una relación de la OPE.

Todos son lo mismo

Es importante tener en cuenta que cada empresa de OPE funciona de manera diferente y tiene diferentes paquetes, por lo que es importante investigar a fondo y comprender los servicios ofrecidos por una OPE antes de asociarse con una.

Ya sea que esté buscando un buen socio OPE o buscando hacer un cambio tan esperado, es importante encontrar uno que satisfaga las necesidades de su negocio en particular y sus objetivos.



Tengo una nómina interna o una persona de recursos humanos; no necesito una OPE





A muchas empresas que tienen personal de recursos humanos y nómina les resulta difícil mantenerse al día con la administración de recursos humanos y toda la especialización que se necesita para cumplir con las normas. Asociarse con una OPE significa que tiene acceso a docenas de especialistas con diversos conocimientos para complementar a su personal en el manejo de toda la gama de tareas administrativas, incluidas la nómina, los impuestos sobre la nómina, las deducciones, los embargos salariales, el cumplimiento de salarios y horas, el cumplimiento de la ACA, las reclamaciones de desempleo, los programas de seguridad en el lugar de trabajo y más.



Asociarse con FrankCrum

Cuando trabaja con FrankCrum, obtiene un verdadero socio. Su riesgo se convierte en nuestro riesgo, haciendo del éxito un interés compartido. Nuestro objetivo es ayudar a nuestros clientes a prosperar, y ofrecemos un servicio y una experiencia inigualables en nuestra experiencia de cliente de servicio completo para ayudarlo a tener éxito.

Los clientes nos dicen que nuestros servicios les permiten aumentar la rentabilidad, maximizar la productividad, reducir el tiempo dedicado a los recursos humanos transaccionales, reducir la responsabilidad y, en última instancia, reducir los costos en áreas como recursos humanos, compensación de trabajadores y gestión de riesgos, beneficios y nómina.

	NÓMINAS	COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES Y GESTIÓN DE RIESGOS	RECURSOS HUMANOS	PRESTACIONES PARA EMPLEADOS
 AUMENTE SUS UTILIDADES	Conciliar las transacciones de nómina e impuestos y eliminar el proveedor de nómina actual	Disminuir los factores de modificación de la experiencia a través de programas de gestión de riesgos y programas de seguridad	Mejorar las prácticas de contratación y reclutamiento para reducir la rotación	Pago de primas y conciliación para reducir las fugas de primas
 MAXIMICE LA PRODUCTIVIDAD	Procesar W-2, depositar impuestos estatales y locales y manejar embargos	Implementación de programas de regreso al trabajo	Implementación de la gestión del desempeño y manuales para empleados	Atraer y retener empleados felices
 DISMINUIR EL TIEMPO DEDICADO	Informes de gestión (por ejemplo, costos de trabajo por empleado, departamento, ubicación)	Gestión de compensaciones laborales de trabajadores	Realizar tareas transaccionales de recursos humanos <small>(por ejemplo, solicitudes de desempleo, descripciones de puestos)</small>	Consultas sobre administración de beneficios, inscripción abierta y reclamos de empleados
 REDUCCIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES LEGALES	Cumplimiento de la FLSA y leyes de trabajo infantil	Cumplimiento de OSHA	Cumplimiento FMLA, ICRA	COBRA, HIPAA, ERISA
 DISMINUYA COSTOS	Cheques de nómina y depósitos directos	Sin pago inicial para la prima y sin prima de auditoría	El empleo de prácticas de responsabilidad civil (EPLI)	Sin costo para la Sección 125

Por qué FrankCrum

Aunque los clientes de FrankCrum aprecian nuestra exitosa estabilidad financiera, las capacidades tecnológicas y la amplia gama de servicios que ofrecemos, lo que más aprecian es estar con una persona en vivo que les da respuestas a lo que a veces pueden ser preguntas difíciles.

Esa es la forma de hacer negocios: una persona a la vez, un cliente a la vez. Es parte de nuestro ADN como la familia de empresas FrankCrum: lo que llamamos "Una familia de soluciones para empleadores."

La historia de nuestra empresa comenzó en 1981, cuando Frank W. Crum, Jr. y su padre comenzaron a ofrecer servicios de personal temporal, con un profundo compromiso con el éxito de los propietarios de negocios. Debido a ese compromiso, hemos ampliado las ofertas profesionales a lo largo del tiempo a medida que los clientes se asociaron con nosotros para ayudarlos a crecer.

Hoy en día, las empresas familiares, que aún son propiedad y están operadas por Frank Crum, Jr. Y su hijo, Matt y su hija, Haley, ofrecen servicios de recursos humanos a través de FrankCrum OPE, compensación para trabajadores y seguro de responsabilidad general a través de Frank Insurance y servicios de personal a través de FrankCrum Staffing. Encuentran la misma filosofía en las tres compañías; Frank se refiere a ello como "hacer las cosas correctas por las razones correctas."

Se reduce a esto: Dirigir un negocio puede ser complicado; gestionar un programa de recursos no debería serlo. Háganos saber cómo podemos ayudar.

**Para saber cómo FrankCrum puede ayudar a su negocio,
llame al 800-277-1620 para programar una consulta**

