

Dominar el trabajo remoto

Guía de evaluación estratégica para empleadores globales

El auge del trabajo remoto y nómada ha creado oportunidades sin precedentes para acceder a talento global y reducir los gastos generales. Sin embargo, esta flexibilidad conlleva complejos retos normativos y operativos que pueden exponer a las organizaciones a riesgos significativos si no cuentan con el asesoramiento de expertos.

¿Por qué Alliott Global Alliance?

Fundada en 1979, AGA cuenta con asesores fiscales, expertos en inmigración y jurídicos en más de 100 países que ayudan a los empleadores globales a gestionar el cumplimiento normativo de su plantilla en materia fiscal, laboral, salarial y de inmigración. Nuestros especialistas trabajan en colaboración entre distintas jurisdicciones, ofreciendo un asesoramiento flexible y experto tanto para asignaciones a corto y asignaciones a largo plazo, así como para viajes de negocios prolongados.

Juntos como uno

Preguntas para la evaluación estratégica de la fuerza laboral remota

Una evaluación estratégica estructurada proporciona una forma práctica y proactiva de identificar deficiencias, gestionar riesgos y garantizar el cumplimiento de las normativas locales e internacionales. Abordar estas consideraciones de forma proactiva no solo garantiza el cumplimiento, sino que también respalda estrategias de trabajo remoto sostenibles. Revise la lista siguiente para identificar cualquier área que pueda requerir atención en su marco actual:

Marco legal y de cumplimiento

Cumplimiento de la legislación laboral

- ¿Cumple con la legislación laboral local del lugar donde se encuentran sus empleados remotos?
- ¿Sus contratos laborales incluyen disposiciones adecuadas para las diferentes jurisdicciones?
- ¿Está seguro de que la clasificación de sus trabajadores (empleado frente a contratista) cumple con las definiciones locales?
- ¿Cumple con las regulaciones sobre salario mínimo y jornada laboral en todas las ubicaciones pertinentes?

Obligaciones fiscales

- ¿Entiende sus obligaciones fiscales en cada jurisdicción donde se encuentran los empleados remotos?
- ¿Ha evaluado los riesgos de establecimiento permanente en las distintas ubicaciones de los empleados?
- ¿El trabajador remoto realiza tareas de ventas, negociación de contratos o gestión desde ese país?
- ¿Ha comprobado si la empresa debe registrarse a efectos del impuesto de sociedades, las nóminas o el IVA en el país del empleado?
- ¿Están al día sus requisitos de retención y obligaciones de declaración en todas las jurisdicciones?



Seguridad social y prestaciones

- ¿Se están realizando las cotizaciones a la seguridad social en la jurisdicción correspondiente?
- ¿Existe un acuerdo de totalización o un tratado de seguridad social con el país de acogida?
- ¿Ha evaluado el impacto en prestaciones como pensiones, permisos parentales o asistencia sanitaria?

Requisitos de inmigración y visado

- ¿Todos los empleados remotos tienen la autorización de trabajo adecuada en sus países de acogida?
- ¿Tiene claro cuáles son los requisitos para los visitantes de negocios y cuáles son los requisitos para los permisos de trabajo de su plantilla?
- ¿La naturaleza de la descripción del puesto de trabajo de sus empleados requiere una licencia o permiso local del sector?
- ¿Está su documentación actualizada y se realiza un seguimiento de los procesos de renovación?

Costes y planificación estratégica

Análisis del coste total y estrategia de talento

- ¿Ha realizado un análisis exhaustivo de las remuneraciones en diferentes mercados?
- ¿Está teniendo en cuenta todos los costes de cumplimiento normativo y administración?
- ¿Está aprovechando eficazmente el acceso al talento global para obtener una ventaja competitiva?



Gestión de riesgos y cumplimiento normativo

Protección de datos y privacidad

- ¿Cumple con las normativas de protección de datos (RGPD, leyes locales de privacidad) en todas las jurisdicciones en las que trabajan los empleados remotos?
- ¿Dispone de acuerdos de procesamiento de datos y mecanismos de transferencia transfronteriza de datos adecuados?
- ¿Sus políticas de retención y eliminación de datos cumplen con la normativa en todas las jurisdicciones pertinentes?

Seguros y responsabilidad civil

- ¿Ha identificado y abordado las lagunas en la cobertura del seguro para los trabajadores remotos en diferentes jurisdicciones?
- ¿Los trabajadores remotos están cubiertos por el seguro de responsabilidad civil del empleador o el seguro de compensación laboral?
- ¿Entiende su exposición a la responsabilidad subsidiaria por las acciones de los empleados remotos?



Próximos pasos

Si ha identificado lagunas, AGA puede proporcionarle asesoramiento jurídico y fiscal específico para cada jurisdicción, supervisión del cumplimiento normativo, planificación estratégica de la plantilla y coordinación transfronteriza a través de nuestros equipos multidisciplinares de especialistas en fiscalidad, inmigración, nóminas y derecho laboral.

Esta guía ofrece una visión estratégica general de los aspectos clave que deben tenerse en cuenta en relación con la plantilla remota. Dada la complejidad y la naturaleza cambiante de las regulaciones sobre el trabajo a distancia, se recomienda consultar con un profesional de su oficina local de AGA para obtener una evaluación exhaustiva y garantizar el cumplimiento normativo de forma continua.

Correo electrónico: globalmobility@alliotglobal.com

Para obtener más información sobre cómo nuestros especialistas pueden ayudarle a gestionar su plantilla global, escanee aquí.



www.alliotglobal.com  

© 1979-2025 Alliot Global Alliance. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción sin permiso.
Descargo de responsabilidad: Alliot Global Alliance es una alianza internacional de firmas profesionales independientes. La alianza y sus firmas miembro son entidades jurídicamente distintas e independientes que no están ni deben interpretarse como estando en una relación de empresa matriz, filial, socio, empresa conjunta, agente o red. Ninguna firma miembro de la alianza tiene autoridad alguna (real, aparente, implícita o de otro tipo) para obligar o vincular a Alliot Global Alliance o a cualquier otra firma miembro en ningún asunto. Como firmas independientes, las firmas miembros de Alliot Global Alliance prestan sus servicios por cuenta propia (incluidos los beneficios y riesgos).

