

GRANT THORNTON: EL FUTURO DEL TRABAJO - NOMADISMO DIGITAL Y MOVILIDAD LABORAL

Un análisis reciente revela que el 49% de los encuestados considera el trabajo remoto como el principal riesgo fiscal relacionado con la movilidad laboral.

GACETILLAS, HOME PRINCIPAL | 21 OCT 2024

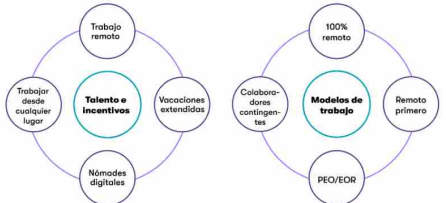


Twitter Facebook LinkedIn

La movilidad laboral y los acuerdos internacionales de trabajo han emergido como elementos clave en la atracción y retención de talento en un entorno empresarial altamente competitivo. A medida que los empleados valoran cada vez más la flexibilidad, el trabajo híbrido y la oportunidad de trabajar desde el extranjero, las empresas que no logran adaptarse corren el riesgo de perder a sus mejores profesionales.

El aumento del trabajo eventual y la proliferación de empresas que operan de manera remota han transformado la dinámica del mercado laboral. Esta flexibilidad no solo refleja una cultura organizacional moderna, sino que también responde a las expectativas de una nueva generación de trabajadores que busca equilibrar su vida personal y profesional.

Atracción de Talento en Tiempos de Cambio



Las organizaciones profesionales de empleo (PEO) y los empleadores registrados (EOR) han ganado relevancia al permitir a las empresas contratar en países donde no cuentan con presencia legal. Estos proveedores no solo facilitan el cumplimiento normativo, sino que también promueven la movilidad de los colaboradores. En este contexto, el concepto de nomadismo digital, que refiere a trabajar de forma remota mientras se viaja, ha despertado un creciente interés entre los empleadores. La introducción de visas específicas para este grupo definido ha simplificado en muchos países el proceso para trabajar en el extranjero.

"Como marca empleadora, el nomadismo digital puede ser un potente diferenciador en la atracción y retención de talento. Ofrecer la posibilidad de trabajar de manera remota desde cualquier lugar refleja una cultura organizacional flexible y moderna, que se alinea con las expectativas de la nueva generación de trabajadores", comenta Matiana Behrends, socia de Advisory Services de Grant Thornton Argentina.

No obstante, el interés por el trabajo remoto también trae consigo riesgos. Un análisis reciente de Grant Thornton revela que el 49% de los encuestados (2) considera el trabajo remoto como el principal riesgo fiscal relacionado con la movilidad laboral. Esta estadística subraya la necesidad de que las empresas comprendan las complejidades fiscales asociadas con el nomadismo digital.

Oportunidades y Desafíos Fiscales

Aunque el nomadismo digital ofrece múltiples oportunidades, también conlleva importantes riesgos fiscales. Algunos aspectos a tener en cuenta son:

- 1. Visas para nómades digitales: Permiten trabajar sin un contrato local, pero su duración es limitada, lo que puede complicar el cumplimiento tributario.
- 2. Exenciones impositivas: Muchas visas no ofrecen exenciones fiscales para empleados ni para empleadores, lo que puede resultar en obligaciones tributarias inesperadas.
- 3. Obligaciones previsionales: No existen exenciones generales; los nómades digitales deben contribuir a la seguridad social desde el primer día de trabajo.
- 4. Impuesto a las ganancias: En Argentina, la visa para nómades digitales no exime a los empleados de las obligaciones fiscales si permanecen más de 180 días en el país.

"La visa permite a los extranjeros trabajar de manera remota desde el país y tiene una vigencia de 180 días, renovables por un segundo período de igual extensión. Sin embargo, no hay exenciones impositivas específicas, lo que puede generar riesgos tanto para empleados como para empleadores", agrega Julia Adano, socia al frente del área de Impuestos de Grant Thornton Argentina.

Beneficios para países y empleadores

El nomadismo digital no solo atrae talento, sino que también diversifica la fuerza laboral y contribuye al crecimiento económico local. Para los empleadores, este enfoque ofrece oportunidades de movilidad sin necesidad de reubicaciones físicas, ampliando su alcance global y mejorando la satisfacción de los empleados.

Además, se eliminan los riesgos de incumplimiento de normas de inmigración, permitiendo que la política de trabajo remoto se expanda a más países.

Un sondeo de SAP en América Latina reveló que el 73% de los profesionales está interesado en la posibilidad de trabajar como nómades digitales, lo que refleja una demanda creciente por este estilo de vida laboral.

Realidad del riesgo impositivo

La falta de desgravaciones fiscales específicas en virtud de programas de visa para nómades digitales o tratados de doble imposición obliga a las empresas a evaluar su exposición fiscal al tener empleados trabajando bajo estas condiciones. Esto incluye la necesidad de cumplir con regulaciones fiscales locales y gestionar sanciones por incumplimiento.

Las implicaciones fiscales pueden manifestarse en la necesidad de registrar empresas ante autoridades fiscales, presentar declaraciones de impuestos corporativos y asumir responsabilidades por el impuesto a las ganancias. Si una empresa no realiza las retenciones y remisiones fiscales adecuadas, podría enfrentar sanciones e intereses adicionales.

Conclusión

El nomadismo digital ofrece oportunidades significativas para atraer y retener talento en un mundo laboral en constante evolución. Sin embargo, las empresas deben abordar cuidadosamente los riesgos fiscales y normativos asociados con estos programas.

Una revisión exhaustiva de las implicaciones fiscales asegurará que las organizaciones no asuman una exposición financiera no deseada. Implementar políticas de trabajo remoto que fomenten la movilidad no solo beneficiará a las empresas, sino que también contribuirá a crear un entorno laboral más flexible y atractivo para la fuerza laboral del futuro.

[...] posibilidad de trabajar de manera remota desde cualquier lugar refleja una cultura organizacional flexible y moderna, que se alinea con las expectativas de la nueva generación de trabajadores", comenta Matiana Behrends, socia de Advisory Services de Grant Thornton Argentina.

No obstante, el interés por el trabajo remoto también trae consigo riesgos. Un análisis reciente de Grant Thornton revela que el 49% de los encuestados (2) considera el trabajo remoto como el principal riesgo fiscal rela [...]

Un análisis reciente revela que el 49% de los encuestados considera el trabajo remoto como el principal riesgo fiscal relacionado con la movilidad laboral. La movilidad laboral y los acuerdos internacionales de trabajo han emergido como elementos clave en la atracción y retención de talento en un entorno empresarial altamente competitivo. A medida que los empleados valoran cada vez más la flexibilidad, el trabajo híbrido y la oportunidad de trabajar desde el extranjero, las empresas que no logran adaptarse corren el riesgo de perder a sus mejores profesionales.

El aumento del trabajo eventual y la proliferación de empresas que operan de manera remota han transformado la dinámica del mercado laboral. Esta flexibilidad no solo refleja una cultura organizacional moderna, sino que también responde a las expectativas de una nueva generación de trabajadores que busca equilibrar su vida personal y profesional.

Atracción de Talento en Tiempos de Cambio

Las organizaciones profesionales de empleo (PEO) y los empleadores registrados (EOR) han ganado relevancia al permitir a las empresas contratar en países donde no cuentan con presencia legal. Estos proveedores no solo facilitan el cumplimiento normativo, sino que también promueven la movilidad de los colaboradores. En este contexto, el concepto de nomadismo digital, que refiere a trabajar de forma remota mientras se viaja, ha despertado un creciente interés entre los empleadores. La introducción de visas específicas para este grupo definido ha simplificado en muchos países el proceso para trabajar en el extranjero.

"Como marca empleadora, el nomadismo digital puede ser un potente diferenciador en la atracción y retención de talento. Ofrecer la posibilidad de trabajar de manera remota desde cualquier lugar refleja una cultura organizacional flexible y moderna, que se alinea con las expectativas de la nueva generación de trabajadores", comenta Matiana Behrends, socia de Advisory Services de Grant Thornton Argentina.

No obstante, el interés por el trabajo remoto también trae consigo riesgos. Un análisis reciente de Grant Thornton revela que el 49% de los encuestados (2) considera el trabajo remoto como el principal riesgo fiscal relacionado con la movilidad laboral. Esta estadística subraya la necesidad de que las empresas comprendan las complejidades fiscales asociadas con el nomadismo digital.

Oportunidades y Desafíos Fiscales

Aunque el nomadismo digital ofrece múltiples oportunidades, también conlleva importantes riesgos fiscales. Algunos aspectos a tener en cuenta son:

Visas para nómades digitales: Permiten trabajar sin un contrato local, pero su duración es limitada, lo que puede complicar el cumplimiento tributario.

Exenciones impositivas: Muchas visas no ofrecen exenciones fiscales para empleados ni para empleadores, lo que puede resultar en obligaciones tributarias inesperadas.

Obligaciones previsionales: No existen exenciones generales; los nómades digitales deben contribuir a la seguridad social desde el primer día de trabajo.

Impuesto a las ganancias: En Argentina, la visa para nómades digitales no exime a los empleados de las obligaciones fiscales si permanecen más de 180 días en el país.

"La visa permite a los extranjeros trabajar de manera remota desde el país y tiene una vigencia de 180 días, renovables por un segundo período de igual extensión. Sin embargo, no hay exenciones impositivas específicas, lo que puede generar riesgos tanto para empleados como para empleadores", agrega Julia Adano, socia al frente del área de Impuestos de Grant Thornton Argentina.

Beneficios para países y empleadores

El nomadismo digital no solo atrae talento, sino que también diversifica la fuerza laboral y contribuye al crecimiento económico local. Para los empleadores, este enfoque ofrece oportunidades de movilidad sin necesidad de reubicaciones físicas, ampliando su alcance global y mejorando la satisfacción de los empleados.

Además, se eliminan los riesgos de incumplimiento de normas de inmigración, permitiendo que la política de trabajo remoto se expanda a más países.

Un sondeo de SAP en América Latina reveló que el 73% de los profesionales está interesado en la posibilidad de trabajar como nómades digitales, lo que refleja una demanda creciente por este estilo de vida laboral.

Realidad del riesgo impositivo

La falta de desgravaciones fiscales específicas en virtud de programas de visa para nómades digitales o tratados de doble imposición obliga a las empresas a evaluar su exposición fiscal al tener empleados trabajando bajo estas condiciones. Esto incluye la necesidad de cumplir con regulaciones fiscales locales y gestionar sanciones por incumplimiento.

Las implicaciones fiscales pueden manifestarse en la necesidad de registrar empresas ante autoridades fiscales, presentar declaraciones de impuestos corporativos y asumir responsabilidades por el impuesto a las ganancias. Si una empresa no realiza las retenciones y remisiones fiscales adecuadas, podría enfrentar sanciones e intereses adicionales.

Conclusión

El nomadismo digital ofrece oportunidades significativas para atraer y retener talento en un mundo laboral en constante evolución. Sin embargo, las empresas deben abordar cuidadosamente los riesgos fiscales y normativos asociados con estos programas.

Una revisión exhaustiva de las implicaciones fiscales asegurará que las organizaciones no asuman una exposición financiera no deseada.

Implementar políticas de trabajo remoto que fomenten la movilidad no solo beneficiará a las empresas, sino que también contribuirá a crear un entorno laboral más flexible y atractivo para la fuerza laboral del futuro.