



El futuro del trabajo: nomadismo digital y la nueva era de la movilidad laboral

Publicado: 27 de Octubre de 2024, 09:23



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 remoto y la profesionalización 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.

Las organizaciones profesionales de empleo (PEO) y los empleadores registrados (ERD) han ganado relevancia al permitir a las empresas contratar en países donde no cuentan con presencia física. 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 empleados. La reubicación de visas específicas para este grupo definido ha simplificado en muchos países el proceso para trabajar en el extranjero.

“Como muchos empleados, 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 Mariana Behrendt, socia de Advisory Services de Grant Thornton Argentina.

Tal vez te interese leer: Según el Ibero, se perdieron 147 mil empleos registrados y se crearon 132 mil informales en el último año

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 considera el trabajo remoto como el principal riesgo fiscal relacionado con la movilidad laboral. Esta estadística subraya la necesidad de que las empresas comprendan los complejos factores asociados con el nomadismo digital.

Oportunidades y desafíos fiscales

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

1. **Visas para nómadas digitales:** Permiten trabajar sin un contrato local, pero su duración es limitada, lo que puede complicar el cumplimiento tributario.
2. **Exenciones impositivas:** Muchos países 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 nómadas digitales deben contribuir a la seguridad social desde el primer día de trabajo.
4. **Traslado a las ganancias:** En Argentina, la visa para nómadas 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, renovable 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 Adams, 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 ajuste a las más altas.

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

Realidad del riesgo impositivo

La falta de designaciones fiscales específicas en virtud de programas de visa para nómadas digitales e 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 corporativas e iniciar 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 favorezcan 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.

Últimos artículos

- ¿Qué es el seguro de vida de un trabajador de 100 que planea jubilarse?
- No decidí un Taller de Echeverría de Misiones en Salta Encuentra
- Se presenta OMI Luzano en Ciudad de Río de Janeiro
- La Educación Precoz fue todo un éxito y Pablo Me estuvo...

Suscribete al Newsletter de Misiones Online

Name:

Email:

¡Haz clic a continuación para suscribirte a las noticias que interesan en tu email. Puedes desuscribirte cuando quieras.

Columnas

- ¿Cómo se trabaja? 'Trabaja de largo o corto'
- Además del rol de Misiones: análisis y reubicación política a nivel mundial
- Misiones Mica el Puerto: Finca Resaca en Salta el Financiero 2024
- Comisión Desastres: OMI e Fideicomiso para la atención de Salta en Salta

- Salario emocional:** cuando la retención de talentos surge demandas cada vez más complejas de satisfacer
- Home office ¿Cómo ayuda la tecnología a la productividad en el trabajo híbrido?**
- El lado B del Home office: estudio revela que los mujeres están más agotadas**

LA REGION	NACIONALES	INTERNACIONALES
<p>El Gobierno nacional anunció el lanzamiento de un programa de apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYME) en el marco del Plan de Recuperación Económica.</p>	<p>El Gobierno nacional anunció el lanzamiento de un programa de apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYME) en el marco del Plan de Recuperación Económica.</p>	<p>El Gobierno nacional anunció el lanzamiento de un programa de apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYME) en el marco del Plan de Recuperación Económica.</p>

[...] 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 considera el trabajo remoto como el principal riesgo fiscal relacion [...]

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.

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 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 para 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 la empresa 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.