

Elimina el riesgo de los freelancers internacionales

Dos caminos hacia el cumplimiento normativo:
Employer of Record o entidad para convertir
a los que trabajan para ti en empleados



SAFEGUARD
GLOBAL



¿GEO o persona jurídica?

Descubre la mejor manera de convertir a los freelancers internacionales en empleados



Tabla de contenidos

3 Clasificación errónea de los empleados

Diferenciadores clave entre freelancers y empleados

7 Elimina el riesgo/cualquier riesgo

Determina cuál es la mejor opción para convertir freelancers: establecer una entidad local o asociarte con un Employer of Record

9 Socio global de soluciones para los trabajadores

Safeguard Global acelera el tiempo de comercialización, ahorra dinero y elimina los riesgos de contratación para que puedas centrarte en optimizar tu estrategia de crecimiento

¿Son los freelancers los que ponen tu negocio **en riesgo**?

Con el auge de trabajar desde cualquier lugar, cada vez más empresas están contratando empleados más allá de las fronteras. Por ejemplo, entre 2020 y 2023, el número de empresas norteamericanas que contrataban trabajadores en Centroamérica y el Caribe se disparó un 300 %.¹ La contratación en otros países permite acceder a una oferta de talento más amplia, a competencias especializadas y a la experiencia en el mercado local.

Muchas de estas contrataciones se hacen a autónomos o consultores que se emplean por un tiempo limitado o un proyecto específico, una categoría de empleado a la que normalmente se hace referencia como freelancer.

No obstante, tú puedes considerar a alguien freelancer y pagarle como tal, pero esa persona, según la ley laboral del país donde trabaja, debería ser un trabajador asalariado. Cada país clasifica a los trabajadores de manera diferente, pero la mayoría tiene en cuenta no solo dónde trabajan, sino también cómo se establece su horario, qué equipo utilizan y qué otras obligaciones contractuales existen. Si has clasificado mal a alguien en tus nóminas, tu organización podría correr un grave riesgo de multas elevadas, el cierre de tu negocio o incluso la cárcel.

Acceder a candidatos internacionales o plantilla global es bueno para las empresas, pero para hacerlo y prosperar es necesario eliminar el riesgo de cumplimiento normativo. La forma más sencilla de cambiar el rumbo es convertir a los freelancers en empleados.



¿Por qué es importante la clasificación de los empleados?

Dado que cada país define a los freelancers y a los empleados de manera diferente, se necesita experiencia en la legislación laboral local para determinar si tus freelancers deberían ser realmente empleados. Por ejemplo, en España, los freelancers que obtienen más del 75 % de sus ingresos de un cliente tienen derecho a horas libres remuneradas y otros beneficios.² Si has catalogado mal a un empleado, incluso un solo error puede acarrear graves consecuencias, como tener que pagar la cotización de tantos años como haya trabajado para ti. Este breve resumen puede ayudarte a identificar dónde habría riesgo de clasificar mal a un freelancer.

Freelancer	Empleado
<p>Por lo general, no tiene derecho a prestaciones</p> <p>Responsable de aportar su propio equipo</p> <p>Pago por factura, no por el período de pago</p> <p>Presenta sus propios impuestos sobre la renta y sobre la nómina</p> <p>Los empresarios no suelen estar obligados a pagar las prestaciones sociales</p> <p>Puede trabajar para varias empresas</p> <p>Decide cuándo, dónde y cómo hacer su trabajo</p>	<p>Derecho a prestaciones</p> <p>Utiliza el equipo que tú proporcionas, incluidos el ordenador y el espacio de oficina</p> <p>Recibe un salario por hora o anual en un horario regular, sin necesidad de facturación</p> <p>Los impuestos se deducen de su nómina</p> <p>La empresa deben pagar las prestaciones sociales</p> <p>Trabaja solo para tu organización</p> <p>Tú determinas dónde, cuándo y cómo trabajan</p>

² <https://jjahkimlaw.com/business/ultimate-guide-hiring-foreign-independent-contractor/>

¿Qué está en juego?

Aunque hayas clasificado correctamente a un freelancer, puedes estar compensándole incorrectamente o denegándole por error prestaciones a las que tiene derecho. Por ejemplo, la normativa laboral filipina exige que todas las relaciones con freelancers se formalicen por escrito y se registren en el Departamento de Trabajo y Empleo. Si no lo haces, podrías tener que pagar sanciones importantes.³

Reflexiona sobre esta muestra de sanciones del mundo real por clasificar mal a los freelancers.

**530
MILLONES
DE DÓLARES**

La asombrosa cantidad que Nike podría pagar después de clasificar mal a los trabajadores en los EE. UU., el Reino Unido, Bélgica y los Países Bajos
Fuente

**10
AÑOS**

El período de tiempo que se podría prohibir a los empresarios contratar freelancers en Francia
Fuente

**250-
5000
VECES EL
SALARIO MÍNIMO**

La cantidad que México podría sancionarte por clasificar mal a un empleado
Fuente





Dos caminos hacia el cumplimiento normativo

La diversificación de tu plantilla mediante la contratación internacional puede resolver una serie de problemas cruciales, desde la escasez de talento cualificado o la necesidad de una mayor innovación para tener oportunidades de crecimiento en nuevos mercados. Ya sea contratando nuevos empleados a nivel internacional o convirtiendo freelancers en empleados, hay un par de formas de hacerlo:



Constituir una entidad local

Para contratar trabajadores directamente, necesitarás una representación legal en el país donde deseas contratar o convertir a los freelancers en empleados



Asociarte con un EOR

Un Employer of Record (EOR) ya tiene una entidad local y puede contratar trabajadores, o convertir a los freelancers en empleados, en tu nombre

Encuentra la opción que mejor te convenga: Configuración de entidad vs. Employer of Record

Cuando evalúes las necesidades de la empresa para determinar la mejor estrategia de contratación internacional, considera los diferentes requisitos entre la configuración de una entidad o asociarte con un Employer of Record. Ten en cuenta que, además de los costes de constitución de la entidad y registro fiscal, algunos países requieren gastos adicionales. Por ejemplo, antes de constituir una sociedad en Bélgica, tendrás que abrir una cuenta bancaria local con un mínimo de 61 500 €.⁴

Además, variables como los objetivos de crecimiento a corto y largo plazo, tu nivel de compromiso con un empleado o mercado en concreto y la disponibilidad de mano de obra en tu sector o para roles de trabajo específicos pueden ayudarte a determinar cuál es la opción más adecuada para tu organización.

	CONFIGURACIÓN DE ENTIDAD	SOLUCIÓN EOR
COSTES INICIALES	+23 000 EUROS	400-700 EUR por empleado
TIEMPO	2-3 meses mínimo	2 días mínimo Media de 2 semanas
CUENTA BANCARIA LOCAL	Obligatorio	No obligatorio
EXPERIENCIA LOCAL EN RR. HH.	Debe contratarse por separado	Incluido en +170 países
IMPUESTOS	Debe pagar el impuesto de sociedades en algunas zonas geográficas	El salario, los gastos sociales exigidos por la ley y el IVA son todo lo que se necesita
RIESGO DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	Tu organización asume el 100 % de la responsabilidad	Los expertos locales en RR. HH. se aseguran de que estés protegido

⁴ <https://www.navascusi.com/en/set-up-company-belgium/>

EOR: Tu pasaporte a la contratación internacional **sin riesgos**



Para contratar a un freelancer como empleado, debes tener una entidad de contratación legal establecida en el país. Si constituir una entidad no forma parte de la estrategia de crecimiento, la opción más fácil es asociarte con un Employer of Record (EOR). Esta alternativa también es útil si planeas establecer una entidad pero necesitas convertir a los freelancers rápidamente para evitar el incumplimiento normativo.

Un EOR puede contratar trabajadores internacionales en tu nombre porque ya ha constituido entidades en países de todo el mundo. Tus trabajadores siguen trabajando para ti, mientras que el EOR se encarga de los requisitos legales y de los recursos humanos, como la incorporación de nuevos empleados, la contratación y la nómina, además de prestar apoyo continuo en el país. Un EOR no solo garantiza el cumplimiento de las leyes laborales nacionales, sino que también puede asesorarte sobre las expectativas culturales y ayudarte a elaborar un paquete de remuneración atractivo, lo cual puede ser útil si el freelancer no está seguro de que convertirse en un empleado sea lo mejor para él.

GEO, el Employer of Record de Safeguard Global, puede convertir freelancers en empleados en más de 170 países, y a menudo en tan solo dos días.

Nuestros expertos de RR.HH. locales simplifican el trabajo: tú sigues gestionando tu equipo y centrándote en las prioridades empresariales, mientras que Safeguard Global se encarga de todas las tareas administrativas.

Crea una nueva entidad internacional de manera sencilla

Si tu organización está comprometida con un mercado a largo plazo, una entidad local puede ser la mejor solución para ayudarte a cumplir tus objetivos, como la creación de una plantilla global, a pesar del tiempo y esfuerzo que supone su constitución. Hasta que se formalice tu entidad, un EOR puede convertir rápidamente a freelancers como empleados en tu nombre para evitar el incumplimiento normativo. Luego, una vez que tu entidad esté en funcionamiento, puedes contratarlos directamente.

En cualquier caso, no tienes por qué hacerlo solo. Safeguard Global, tu socio de soluciones para el crecimiento internacional, puede ayudarte tanto con la constitución de la entidad como con la contratación interina en tu nombre.

Para una nueva entidad, nosotros nos ocuparemos de todo el proceso, desde la constitución hasta el registro fiscal. Lo primero que haremos será pedirle los documentos necesarios. Nuestros expertos te guiarán a través de los diferentes tipos de entidades para ayudarte a decidir cuál es la mejor opción y agilizar toda la logística.

¿Qué valor te aporta Safeguard Global en el proceso de abrir una nueva entidad legal?

Simplifica el proceso

Te decimos lo que necesitas reunir y te liberamos del resto del trabajo.

Elimina la confusión

Conocemos todos los requisitos legales y administrativos de casi 200 países.

Acorta el plazo

Nuestro equipo de expertos garantiza una rápida constitución de la entidad en 30-45 días, más 4-6 semanas para el registro fiscal, lo que supera la rapidez de actuar en solitario o contratar a un bufete de abogados.

Apoyo constante

Una vez que tu entidad esté operativa, te ofrecemos actualizaciones continuas de cumplimiento normativo, y puedes añadir servicios locales de recursos humanos, nóminas y contabilidad.

Proporciona una estrategia de salida

Disolver una entidad es bastante más complicado que constituir la, y podemos encargarnos de ello en cualquier país en el que una entidad ya no satisfaga tus necesidades.

¿Sabes qué tipo de entidad necesitas?

Hay tres tipos de entidades. Podemos ayudarte a sopesar los pros y los contras de cada uno y a elegir el correcto.



Oficina de representación

Una entidad básica utilizada principalmente para operaciones administrativas en las que la empresa principal asume la responsabilidad total.



Sucursal

Una extensión de la empresa principal. A diferencia de una oficina de representación, se puede utilizar para hacer negocios, pero generalmente requiere que un ciudadano o residente permanente complete el registro.



Compañía subsidiaria o sociedad de responsabilidad limitada (SRL)

Opera y lleva a cabo negocios como una entidad legal separada, protegiendo a la empresa principal de la responsabilidad legal. A menudo, también requiere un representante en el país para el registro.

Tanto si deseas convertir como si deseas establecer tu propia entidad para contratar trabajadores internacionales directamente, Safeguard Global ofrece experiencia en recursos humanos en más de 170 países para garantizar que cumples con las normas y estás sincronizado con las prácticas y expectativas locales.

Descubre cómo un socio global de soluciones para plantillas internacionales como Safeguard Global puede eliminar el riesgo de cumplimiento normativo y las barreras para la contratación internacional con **configuración de la entidad o GEO**.





**SAFEGUARD
GLOBAL**

www.safeguardglobal.com/es

EE. UU. +34 913 305 082

Reino Unido +44 (0) 1270 758020

Safeguard Global es una empresa dedicada al futuro del trabajo que ayuda a trabajadores y empresas a prosperar en la economía internacional. Respaldada por una plataforma tecnológica rica en datos, y experiencia local y líder en la industria, Safeguard Global ofrece soluciones integrales para gestionar personas y aumentar las operaciones. Con Safeguard Global, las organizaciones pueden seleccionar, contratar, gestionar, pagar y analizar en cualquier parte del mundo, sin importar en qué punto de su trayectoria de crecimiento se encuentren.

Esta información es solo para fines informativos y no constituye asesoramiento legal. Safeguard Global rechaza expresamente cualquier responsabilidad con respecto a la garantía o representación relativa a la información aquí contenida, incluida la pérdida de vigencia, la interpretación, la exactitud y/o exhaustividad de la información en tránsito y la traducción lingüística.