TENDENCIAS

DANA ANTOLÍN
TEAM LEADER
Y ABOGADA ESPECIALISTA EN IMMIGRATION & GLOBAL MOBILITY EN ADLANTER



DEL EXPATRIADO AL NÓMADA DIGITAL: LOS NUEVOS RETOS DE COMPLIANCE EN LA MOVILIDAD INTERNACIONAL

Durante décadas, la expatriación tradicional fue la máxima expresión de la movilidad internacional.

Hoy ese modelo convive con fórmulas mucho más flexibles: teletrabajo internacional, desplazamientos cortos o profesionales que eligen desde dónde trabajar.

Dana Antolín analiza en este artículo cómo ofrecer esa flexibilidad sin perder el control sobre el cumplimiento normativo.

El Mobility Compliance no busca limitar la movilidad, sino anticipar sus riesgos y hacerla posible de forma segura.

La Movilidad Internacional en transformación

La movilidad internacional ha venido experimentando una profunda transformación en los últimos años. Durante décadas, la máxima expresión de la movilidad internacional ha sido **la expatriación tradicional**: empresas que desplazan a sus trabajadores a otro país durante un periodo de tiempo determinado mediante un proceso claro y planificado.

Este modelo no ha desaparecido, pero convive con **formas de movilidad mucho más flexibles**: teletrabajo internacional, desplazamientos de corta duración, viajes de negocio con actividad profesional, prestación temporal de servicios o profesionales cuya propia actividad les permite elegir desde dónde trabajar.

El denominado **nómada digital** es probablemente la expresión más visible de esta transformación, pero el fenómeno va mucho más allá y, aunque la tecnología permita hoy trabajar desde prácticamente cualquier lugar, esta facilidad **no elimina las implicaciones jurídicas derivadas de cruzar una frontera**.

Esta evolución plantea una pregunta fundamental para todas aquellas empresas interesadas o afectadas por la movilidad internacional:

> **¿Cómo ofrecer flexibilidad internacional sin perder el control sobre el cumplimiento normativo?**



Una movilidad cada vez más difícil de identificar

La expatriación tradicional partía normalmente de una **iniciativa empresarial**. La compañía identificaba una necesidad en otro país, seleccionaba al profesional y, antes de producirse el traslado, analizaba cuestiones migratorias, laborales, fiscales y de Seguridad Social.

Hoy es perfectamente posible que **la movilidad nazca del propio trabajador**: un empleado que quiere trabajar determinadas semanas desde otro país, que prolonga una estancia privada mientras continúa trabajando en remoto o que solicita trasladar temporalmente su residencia manteniendo su puesto de trabajo.

A ello se suman los viajes profesionales de corta duración, los proyectos internacionales, los trabajadores transfronterizos y otros modelos híbridos que **no siempre encajan claramente en las categorías tradicionales** de expatriación o desplazamiento.





> **La dificultad para las organizaciones ya no reside únicamente en gestionar correctamente una movilidad conocida, sino también en ser capaces de identificar cuándo existe realmente una situación de movilidad internacional que debe ser analizada.**

Asegurar la flexibilidad y controlar el riesgo

Trabajar desde otro país puede resultar extremadamente sencillo desde un punto de vista tecnológico. Un ordenador portátil y una conexión a Internet permiten desarrollar desde cualquier parte del mundo muchas de las tareas que anteriormente requerían presencia física en una oficina. **Desde el punto de vista jurídico, sin embargo, cruzar una frontera continúa teniendo consecuencias.**

El **primer control es migratorio**, ya que poder acceder a un territorio fácilmente no asegura necesariamente que se pueda desarrollar automáticamente una actividad profesional en él; pero esto es solo un punto más a analizar. A él se le suma el análisis de las implicaciones fiscales que puedan generarse por el desplazamiento, tanto para el propio profesional como para la empresa; la Seguridad Social internacional y las limitaciones laborales.

Por lo tanto, cuando una empresa desplaza a un empleado, contrata a un trabajador extranjero o simplemente autoriza a un profesional a prestar temporalmente sus servicios desde otro país, **ya no basta con analizar la vertiente puramente migratoria** (¿qué permiso necesitará?), sino también la perspectiva de seguridad social (¿dónde mantenemos el alta? ¿hay convenio bilateral?), fiscal (¿qué obligaciones se derivarán para la empresa? ¿y para el trabajador?), laboral (¿qué dice la normativa al respecto?), etc.



De todo ello se nutre el concepto de **Mobility Compliance**: un enfoque integral destinado a identificar y gestionar los riesgos migratorios, fiscales, laborales y de Seguridad Social asociados a la movilidad internacional. Su objetivo **no es limitar la movilidad, sino anticipar sus riesgos y hacerla posible de forma segura**. El verdadero reto ahora consiste en establecer mecanismos internos que permitan identificar, evaluar y gestionar el riesgo antes de que se produzca la movilidad.



De gestionar expatriaciones a gestionar movilidad

Esta transformación también está modificando el papel de los departamentos de Global Mobility. Nuestra función evoluciona desde la gestión administrativa de expatriaciones hacia un **modelo más transversal**, en coordinación con Recursos Humanos, Fiscal, Legal, Payroll y Seguridad Social.
Las empresas necesitan **políticas claras de teletrabajo internacional**, **mecanismos de autorización previa** y procedimientos que permitan identificar los desplazamientos antes de que generen un riesgo.

> **El reto consiste en encontrar el equilibrio adecuado: establecer controles suficientes para garantizar el cumplimiento normativo, pero sin convertir cada desplazamiento en un proceso innecesariamente complejo.**

Esta cuestión está muy presente en el debate empresarial actual. En 2026, la Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional (FEEX) ha dedicado uno de sus benchmarkings precisamente a **"Viajes y desplazamientos: equilibrio entre el compliance y la gestión"**, poniendo el foco en cuestiones como la identificación de los desplazamientos, los controles de riesgos migratorios, fiscales, laborales y de Seguridad Social, la gobernanza y la automatización de procesos.



La hoja de ruta actual: prevenir antes que regularizar

La respuesta empresarial a esta nueva realidad que estamos viviendo debe avanzar y evolucionar **desde un modelo fundamentalmente reactivo hacia un enfoque preventivo**. Para ello, es imprescindible la coordinación entre Global Mobility, Recursos Humanos, Tax, Legal, Payroll y los proveedores especializados que intervengan en cada proceso.

También es esencial **la concienciación del propio empleado**. El trabajador debe entender que informar previamente a la compañía sobre una estancia internacional no constituye una mera formalidad administrativa. Puede ser el elemento que permita detectar, antes de que se materialice, una obligación migratoria, fiscal, laboral o de Seguridad Social.

La movilidad internacional se ha diversificado. Es más flexible, más descentralizada y, en muchas ocasiones, nace de decisiones individuales del trabajador y no de una estrategia de desplazamiento diseñada previamente por la empresa. Precisamente por ello, **a mayor flexibilidad, mayor necesidad de anticipación**.

Esta nueva movilidad exige también una nueva manera de entender el Compliance.

adlanter

Dana Antolín
Team Leader
y abogada especialista
en Immigration & Global Mobility