

Desafíos de compliance para empresas al crecer globalmente



deel.

Contenido

3	Introducción
4–5	¿Por qué las empresas eligen la expansión internacional?
6–9	Desafíos de compliance
7	Elegir el modo de ingreso al mercado
10–18	Leyes laborales locales
11	Verificación de antecedentes previa a la contratación
11	Contratos de trabajo internacionales
12	Nómina y cumplimiento tributario
13	Beneficios obligatorios para empleados
14	Horario laboral y descansos
15	Horas extras
15	Salario mínimo
16	Finalizaciones de contrato
17	Suministro de equipos de trabajo
17	Equity grants y stock options
19–23	Otras consideraciones de compliance
20	Seguridad en el lugar de trabajo
20	Propiedad intelectual
21	Protección de datos y privacidad (DPP)
22	Condiciones del servicio y de los contratos de venta
22	Licencias comerciales de importación/exportación
23	Conclusión
23	Crece rápidamente con Deel

Introducción

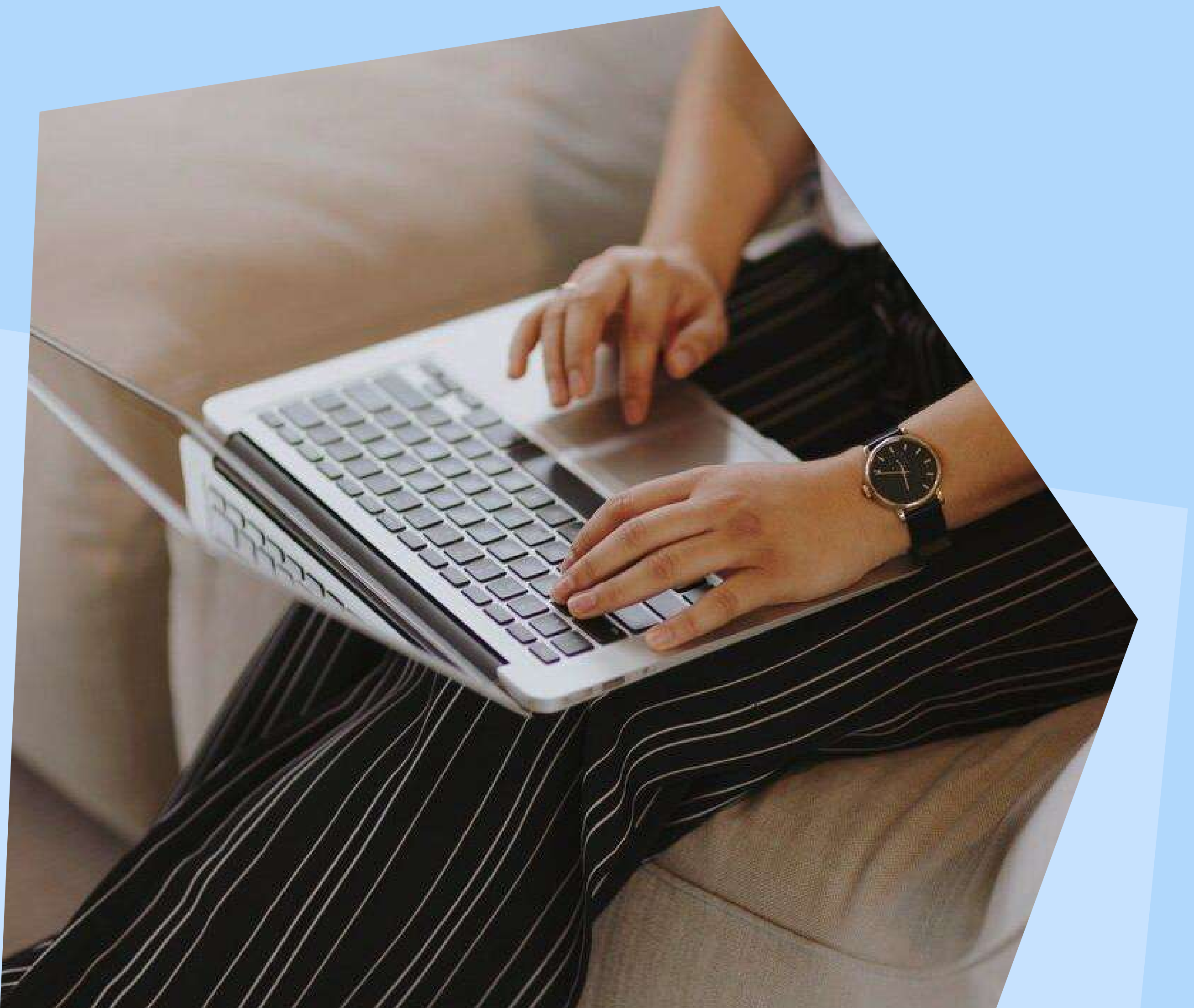
La globalización es necesaria para lograr el éxito en un mercado competitivo. Aunque existen varias razones para la expansión global, el crecimiento empresarial encabeza la lista.

Esta guía te ayudará a desarrollar y perfeccionar el cumplimiento legal global de tu empresa para minimizar los riesgos de crecimiento internacional y aumentar la velocidad de contratación. Cubre todo, desde elegir tu estrategia de ingreso al mercado y contratación global, hasta nómina y compliance tributario, seguridad en el lugar de trabajo, protección de datos, etc.

Disclaimer: esta guía es solo para uso informativo y no debe considerarse asesoramiento legal, comercial o fiscal. Consulta a un profesional legal para obtener orientación.

¿Por qué las empresas eligen la expansión internacional?

Estas son las razones más comunes por las que las empresas se expanden fuera de su mercado local.



Las ventajas de elegir la expansión internacional

Participación de mercado

El aumento de la participación en el mercado y la presencia de ventas aumenta la base de clientes y los ingresos de una empresa y conduce a un crecimiento incomparable. Una mayor participación de mercado garantiza que las empresas aumenten la estabilidad y puedan aprovechar las fluctuaciones del mercado producidas por las dificultades económicas.

Acceso al pool de talentos global

Una excelente razón para la expansión internacional es aprovechar los hubs de talentos en todo el mundo para beneficiarse de habilidades y experiencia relevantes. Tener un colaborador local en una nueva ubicación puede mejorar la presencia de una empresa a nivel local, contribuir a su credibilidad y ayudar a formar conexiones locales. La contratación internacional también mejora la diversidad en el lugar de trabajo, fortaleciendo los resultados financieros, ya que los locales suelen estar mejor preparados para satisfacer las necesidades de clientes diversos.

Obtén una ventaja competitiva

Con mercados saturados, globalizarse es menos una opción y más una necesidad. La expansión internacional es la estrategia de crecimiento más utilizada para superar a la competencia.

Desafíos de compliance

Antes de empezar a crecer a nivel global, las empresas deben considerar los siguientes desafíos de compliance y planificar en consecuencia.



Elegir el modo de ingreso al mercado

Una vez que las empresas han investigado e identificado el mercado ideal, elegir el modo de ingreso es una de las decisiones más importantes. Cada modalidad implica diferentes niveles de complejidad, inversión y desafíos relacionados con el compliance. El abanico de opciones es el siguiente:

Establecer una presencia digital

La forma más fácil de ingresar a un nuevo país con el mínimo de obstáculos de compliance es establecer una presencia online y utilizar el marketing digital para dirigirse a ese mercado específico desde la distancia. Ten en cuenta que este enfoque es limitado y las empresas pueden carecer de credibilidad en comparación con los competidores establecidos en el mercado local.

Utiliza aliados o distribuidores locales

Otra forma de capitalizar un mercado extranjero es compartir la propiedad intelectual con otras empresas. Esta ruta implica formar acuerdos de licencia, como franquicias y marcas privadas, donde otra empresa vende tu producto o servicio bajo tu nombre. Sin embargo, depender de un partner local para mantener la identidad de tu marca puede resultar abrumador. Lanzar tu producto o servicio al mercado tú mismo puede resultar más atractivo.

Formar fusiones y adquisiciones

Esta ruta brinda acceso a todas las capacidades de infraestructura de una organización separada ya establecida en el país de destino. Sin embargo, las transacciones de fusiones y adquisiciones presentan muchos desafíos de compliance exclusivos del acuerdo específico y de las empresas involucradas. Estos desafíos pueden incluir la sincronización de políticas y procedimientos de compliance, protección de datos, sanciones internacionales, controles de exportación y responsabilidad por sucesión.



[Descarga nuestra guía EOR para reducir riesgos en fusiones y adquisiciones globales.](#)

Abrir una filial en el extranjero

Esta solución tradicional a la expansión global implica establecer una entidad legal separada en el país elegido y emplear trabajadores locales. Existen consideraciones de compliance muy complejas relacionadas con la contratación de personal, la gestión de la nómina, el cumplimiento de los requisitos fiscales y la declaración de las actividades de tu empresa. Explicaremos estas con más detalle más adelante.

Establecer una presencia de fuerza laboral local mediante la reubicación de los colaboradores existentes

Establecer una presencia de fuerza laboral local es una excelente manera de acceder a un nuevo mercado, desarrollar el conocimiento local y generar creatividad sin asumir demasiados riesgos o inversiones. Reubicar colaboradores existentes es una manera fácil de hacerlo. Para hacer esto legalmente, las empresas deben asegurarse de que las personas estén legalmente autorizadas para trabajar dondequiera que se trasladen, lo que implica lo siguiente:

- Controles de elegibilidad
- Asistencia para la obtención de visas
- Validación de documentación durante la reubicación del empleado.

Obtén más información sobre visas para expatriados y atraviesa este proceso tú mismo o busca apoyo de un especialista en movilidad como Deel, quien se encarga de todo por ti.

Establecer una presencia de fuerza laboral local mediante la contratación de freelancers

La siguiente opción es contratar freelancers a nivel local. Estos trabajan por cuenta propia, por lo que no es necesario establecer una entidad local. La principal cuestión de compliance es que la empresa contratante no debe tratar al freelancer como a un colaborador, pues esto puede dar lugar a sanciones por clasificación errónea.

Con Deel puedes clasificar y contratar freelancers en 150 países en tu nombre para evitar clasificaciones erróneas y reducir la responsabilidad.

Establecer una presencia de fuerza laboral local y contratar a través de un EOR

Si establecer una entidad local, reubicar trabajadores o contratar freelancers no se ajusta a los objetivos comerciales, la tercera opción es emplear empleados locales a través de un employer of record. Un EOR es una empresa que contrata legalmente a gente en países extranjeros en tu nombre y gestiona la nómina, los impuestos y el compliance internacional.

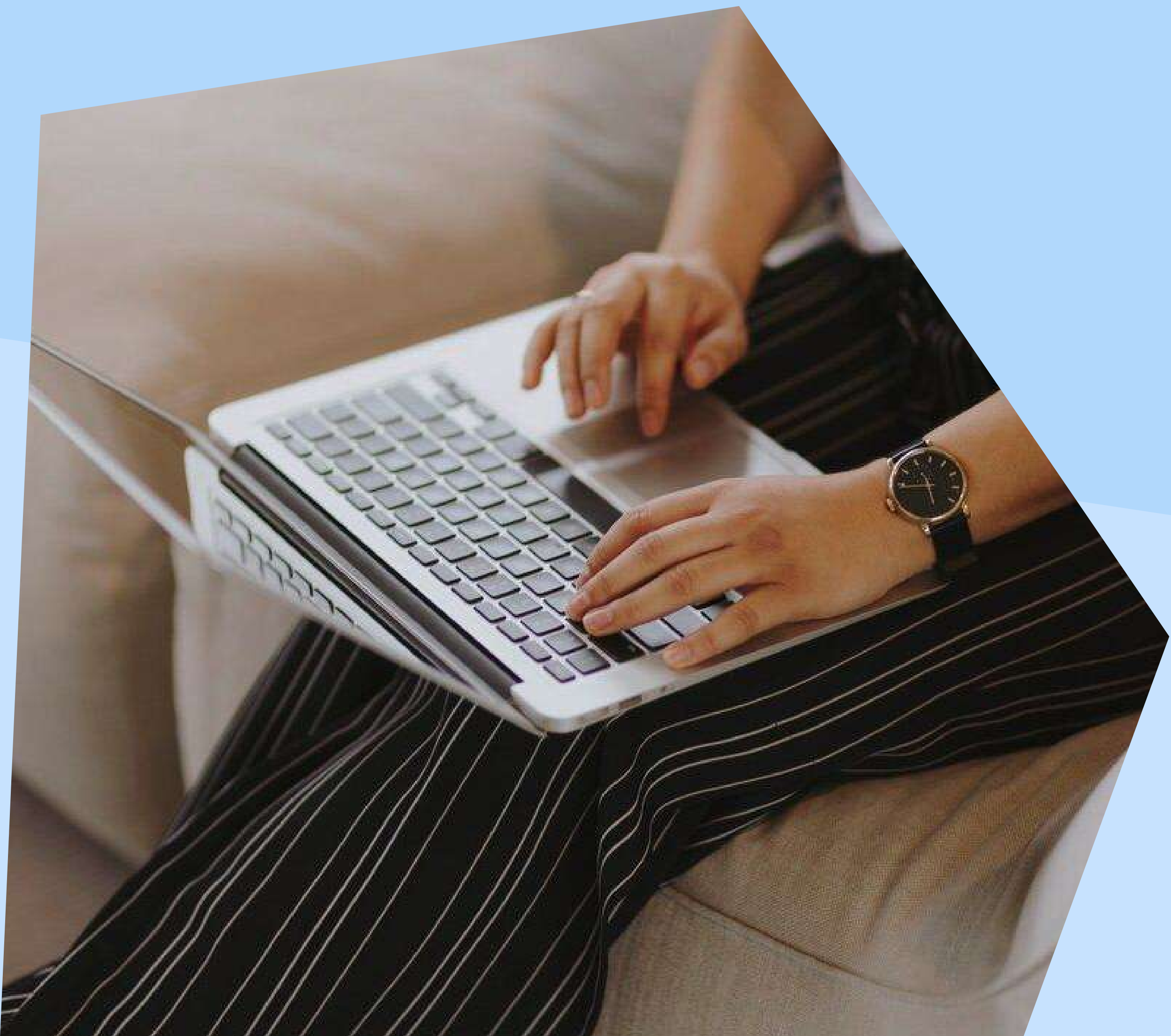
“En un mundo muy conectado y pospandémico, no hay lugar para no pensar globalmente. El talento está en todas partes, **abrazar la movilidad global significa abrazar el potencial del mundo**, la oportunidad de trabajar desde diferentes países, contratar gente en todas partes y no limitarse a ubicaciones físicas.”

Masha Sutherlin

Director of Global Corporate Legal and Mobility, Deel

Leyes laborales locales

Considera los siguientes desafíos de compliance al abrir una filial extranjera y emplear colaboradores locales.



Verificación de antecedentes previa a la contratación

1

DLA Piper, November 2022, [Pre-Hire Checks around the World - DLA Piper Guide to Going Global](#)

Las verificaciones de antecedentes, también conocidas como evaluaciones previas a la contratación, son estándar y obligatorias por ley en la mayoría de los países. Cada jurisdicción tiene leyes diferentes sobre cómo los empleadores deben llevar a cabo estas pruebas.

Por ejemplo, al contratar en Argentina, los empleadores deben hacer controles médicos previos. En Finlandia, los empleadores deben asegurarse de que los nacionales no pertenecientes al Espacio Económico Europeo cumplan con los requisitos de residencia e inmigración, o pueden enfrentar una multa por non-compliance.

Consulta el índice de comprobaciones de contratación de DLA Piper para saber qué países requieren comprobaciones previas a la contratación.¹

Soluciones:

- Revisa las leyes y regulaciones locales de verificación de antecedentes y lleva a cabo verificaciones internas previas a la contratación.
- Subcontrata un servicio confiable de verificación de antecedentes.
- Automatiza la selección de candidatos con las [verificaciones de antecedentes de Deel](#).

Con Deel, puedes solicitar un screening de candidatos con solo unos pocos clics al crear un nuevo contrato. La mayoría de los resultados de las evaluaciones se obtienen en cuestión de minutos, lo que acelera el tiempo de contratación en aproximadamente un 80%.

Contratos de trabajo internacionales

Los contratos de trabajo internacionales son necesarios cuando se contrata a una persona que reside en un país diferente al de su empleador. Este es un acuerdo legalmente vinculante entre un empleador de un país y un colaborador de otro, el cual cumple con las leyes laborales locales de este último.

Dependiendo de las leyes laborales locales, las empresas deben adaptar los contratos laborales internacionales a cada país. Cada contrato requerirá diferentes beneficios para los colaboradores, como salario mínimo, política de horas extras, cláusulas de finalización y derechos de propiedad intelectual.

Por ejemplo, si eres una empresa estadounidense que contrata gente en Colombia, Italia y Filipinas, deberás crear tres contratos únicos. Cada uno de ellos debe cumplir con las leyes laborales y las regulaciones fiscales locales del país.

Consulta el índice de políticas y contratos laborales de DLA Piper para determinar dónde se exigen legalmente los contratos.²

Soluciones:

- Crea y actualiza contratos localizados para cada contratación.
- Genera contratos laborales internacionales legales con Deel.

Deel garantiza que cada contrato que firme un freelancer o colaborador de tiempo completo cumpla al 100% con las regulaciones locales. No es necesario aprender nuevas reglas para cada contratación en un nuevo país.

Nómina y cumplimiento tributario

Una empresa global tiene que lidiar con procedimientos de nómina más complejos, ya que no todos los países tienen los mismos sistemas fiscales, requisitos de presentación de informes y monedas.

Para cumplir con las leyes locales, asegúrate de que todos los salarios, pagos de impuestos, facturas y registros de datos estén en orden. En muchos casos, la empresa debe deducir en origen los impuestos sobre la nómina y las cotizaciones a la seguridad social.

Conoce todo lo relacionado con nómina por país utilizando los requisitos de presencia corporativa y el índice de configuración de nómina de DLA Piper.

Soluciones:

- Compra una licencia de software de nómina y capacita a tu equipo sobre cómo usarlo.
- Contrata un proveedor global de servicios de nómina.
- Automatiza todo el proceso con la solución Global Payroll de Deel.

Con Deel paga a todo tu equipo a través de sus métodos de pago preferidos y en su moneda local. Con un solo clic.

Beneficios obligatorios para empleados

Cada país exige ciertos beneficios obligatorios, también llamados beneficios legales, para todos los colaboradores de tiempo completo. Estos son la compensación no salarial que los colaboradores reciben además de su salario neto.

Aquí hay algunos ejemplos de los beneficios obligatorios que generalmente se encuentran en todo el mundo:

- **Europa:** días de vacaciones, seguro médico, cotizaciones de jubilación, cobertura de incapacidad de larga duración, licencia de maternidad remunerada y pensiones de cónyuge.
- **Asia:** seguro médico, de pensiones, de maternidad, de desempleo, y de accidentes laborales.
- **África:** impuesto para el desarrollo de capacidades además del seguro médico y de desempleo.
- **Australia:** tiempo libre remunerado, licencia de maternidad, licencia por servicio prolongado, licencia por enfermedad remunerada y jubilación.
- **LATAM:** el cuidado dental es obligatorio en algunos países de LATAM, como Brasil. Otros beneficios legales comunes incluyen planes de jubilación, tiempo libre remunerado, atención médica y, a veces, incluso el salario de los meses 13 y 14.

Conoce aquí los tipos de beneficios obligatorios en todo el mundo.

Soluciones:

- Calcula los beneficios de los colaboradores y actualiza los contratos laborales para cada contratación en un nuevo país.
- Crea una Política Global de Beneficios Obligatorios que cubra los requisitos mínimos legales en todas las jurisdicciones.
- Subcontrata la administración de beneficios a un EOR como Deel.

Deel está conectado con proveedores de beneficios en cada país, lo que permite a las empresas que se asocian con Deel acceder a programas de beneficios con descuento para equipos globales.

“Tomemos como ejemplo un país como Francia. Si estableces una entidad allí, tendrás que pagar pensiones a las personas que contrates por el resto de sus vidas. Es una gran responsabilidad. Un EOR es una gran oportunidad para probar nuevos mercados y asegurarse de que funcione antes de invertir y establecer una entidad.”

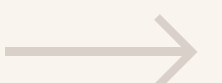
Steve Hoffman

Global Alliances, Deel

Horario laboral y descansos

Muchos países se toman en serio los horarios y los descansos, e incluso incorporan rituales culturales en torno a los descansos durante la jornada laboral.

Por ejemplo, la jornada laboral máxima en los EAU es de 8 horas al día o 48 horas a la semana. Durante el Ramadán, estas horas de trabajo suelen reducirse en 2 horas al día y las personas no deben trabajar más de 5 horas sin un descanso de 1 hora. Solo el viernes es día libre oficial y la semana laboral va de domingo a jueves.



Soluciones:

- Establece diferentes patrones de turnos y políticas para cada colaborador.
- Adopta el trabajo asincrónico, fomenta jornadas laborales no lineales y horarios flexibles para que las personas puedan adaptar su día y semana laboral a sus costumbres y cultura.

Horas extras

3

International Labor Office
Geneva, 2004, [Overtime](#)

La mayoría de los países tienen leyes sobre horas extras para regular cómo compensar a los colaboradores por trabajar más de una semana laboral estándar. Comprender las leyes sobre horas extras puede ser una tarea complicada, especialmente cuando las leyes locales difieren de las regulaciones regionales. Por ejemplo, Francia limita su semana laboral a 35 horas, mientras que las leyes de la UE establecen un máximo de 48 horas por semana.

Consulta las leyes sobre horas extras de una jurisdicción en la publicación de la Organización Internacional del Trabajo: [Horas extras](#)³.

Soluciones:

- Crea políticas de horas extra únicas en cada país en el que contrates.
- Crea contratos específicos de cada país que especifiquen los derechos en cuanto a horas extras con Deel.

Salario mínimo

El salario mínimo es la compensación monetaria más baja que los colaboradores pueden recibir legalmente por su trabajo. La mayoría de los países tienen un salario mínimo exigido por el gobierno, con algunas excepciones como Noruega y Suecia, para garantizar que las personas reciban un salario justo y digno.

Descubre [aquí](#) los salarios mínimos para países de todo el mundo.

Soluciones:

- Calcula los costos globales de los colaboradores con la calculadora de empleo de Deel.
- Utiliza la información salarial de Deel para hacer ofertas justas, rápidas y competitivas.

Para evitar que los gerentes de contratación utilicen varias herramientas diferentes para obtener datos sobre remuneraciones, Deel ha agregado las tarifas del mercado local para colaboradores y freelancers.

Finalizaciones de contrato

4

DLA Piper, November 2022,
Termination around the World -
DLA Piper Guide to Going Global

Las empresas también deben cumplir con las leyes de despido de cada país cuando contratan en el extranjero para evitar sanciones y acusaciones por despido injustificado y, por lo tanto, daño a la reputación.

En Estados Unidos, por ejemplo, la doctrina de empleo a voluntad permite a empleadores y colaboradores terminar la relación laboral con o sin previo aviso por cualquier motivo no discriminatorio.

En la UE, la regla estándar es que un empleador y un colaborador se notifiquen mutuamente con anticipación sobre la finalización de una relación laboral y establezcan un período de preaviso. El período mínimo debería estipularse en los contratos de trabajo. Luego, ambas partes firman un contrato en el que se establece que la finalización del empleo es el resultado de un acuerdo mutuo, que es el mejor escenario.

Conoce las leyes de finalización de contrato en cada país con la guía global de finalización de DLA Piper⁴.

Soluciones:

- Investiga y cumple con las leyes finalización de contrato aplicables de una ubicación y actúa en consecuencia.
- Despide a los colaboradores de manera legal con Deel.

Deel ofrece un plan de finalización de contrato bien estructurado, el cual contempla todos los trámites y garantiza el compliance y los requisitos legales, como indemnizaciones y períodos de preaviso.

Suministro de equipos de trabajo

Muchos países y estados están imponiendo como requisito legal darle a los colaboradores equipos de trabajo para llevar a cabo sus actividades. Por ejemplo, en varios estados de EE.UU., no dar equipos de oficina o cubrir las facturas de Internet y electricidad puede generar problemas de compliance y multas legales.

Soluciones:

- Entrega a los colaboradores equipos de trabajo propios de la empresa
- Asóciate con un proveedor de equipos de trabajo
- Suministra todo lo necesario a tu equipo global a través de Deel

La gestión interna del proceso de dotación de equipos a menudo genera una mala experiencia para los colaboradores, non-compliance fiscal y miles de horas desperdiciadas para los equipos de People Ops y TI. Con Deel Equipment, puedes agregar equipos de trabajo para nuevos colaboradores con un par de clics durante el proceso de creación del contrato. Estos recibirán equipos de trabajo de primer nivel con garantía de por vida y servicio de soporte on-demand, entregados en su puerta en menos de cinco días.

Equity grants y stock options

Revisa las leyes locales si planeas incentivar a los colaboradores mediante equity grants y stock options. Algunas jurisdicciones tienen leyes que restringen o hacen cumplir la igualdad de oportunidades con respecto a esto o que establecen límites de fun remittance, informes o obligaciones de repatriación.

Otorgar equity a los colaboradores también puede resultar en beneficioso consecuencia en términos de impuestos. Comprueba si existe un plan fiscalmente eficiente para colaboradores en el extranjero. No hacerlo puede generar facturas de impuestos innecesariamente mayores para las empresas y los colaboradores.

Conoce las leyes de equity en más de 50 jurisdicciones utilizando Global Equity Matrix⁵ de Baker McKenzie.

Soluciones:

- Utiliza la herramienta de evaluación de equity online para obtener información sobre el costo, las obligaciones fiscales y los requisitos de compliance asociados a la concesión de equity grants.
- Otorga equity a tu equipo con Deel.

Deel ofrece incentivos competitivos para colaboradores y freelancers de todo el mundo a través de equity o token grants.

Otras consideraciones de compliance

Además de la contratación, existen algunas consideraciones de compliance adicionales que las empresas deben tener en cuenta para crecer de manera legal.



Seguridad en el lugar de trabajo

Los estándares y regulaciones en cuanto a la salud y la seguridad del personal pueden variar en regiones, países y estados, y también se aplican a los trabajadores remotos. Las empresas son responsables de crear entornos de trabajo seguros, identificar riesgos y peligros e implementar medidas de seguridad para cada contratación.

Supongamos que un empleado remoto se cae mientras trabaja desde casa, en este caso podría ser elegible para recibir una compensación laboral dependiendo de las lesiones sufridas (si las hubo) durante el período de empleo. Los empleadores deben evaluar la cobertura y los reclamos según la ubicación del colaborador.

Soluciones:

- Crea políticas estandarizadas de salud y seguridad en todos los territorios.
- Lleva a cabo capacitaciones y da instrucciones para que los colaboradores informen incidentes y problemas.
- Ofrece a los trabajadores seguros y equipos de protección según el tipo de trabajo.

Propiedad intelectual

6

Nibusinessinfo.Co.Uk., November 2022, [Intellectual Property Rights in Different Countries](#)

La propiedad intelectual se refiere a cualquier creación, invención, innovación o descubrimiento propios de una empresa. Las leyes locales pueden tener diferentes requisitos para validar, hacer cumplir y proteger la propiedad intelectual. Esto significa, por ejemplo, que obtener una patente en Estados Unidos no garantiza la protección internacional en el extranjero.

Si la propiedad intelectual requiere protección internacional, las empresas deben revisar las leyes del país donde quieren protegerla utilizando el sitio web de NI Business Info⁶.

Descubre cómo los equipos globales [protegen su propiedad intelectual](#).

Soluciones:

- Protección internacional segura al vender en tres o más mercados.
- Revisar las políticas de la empresa sobre propiedad intelectual, seguridad, secretos comerciales, compliance, privacidad y políticas de no competencia para cumplir con el compliance local.
- Protege la propiedad intelectual con Deel.

Parte del modelo de Deel incluye contratos personalizados que transfieren sin problemas la propiedad de la propiedad intelectual a la empresa. Estos contratos se redactan a medida y se revisan periódicamente para garantizar el compliance integral de las normativas locales y la protección total.

Protección de datos y privacidad (DPP)

7

DLA Piper, November 2022, Data Privacy around the World - [DLA Piper Guide to Going Global](#)

Las leyes de privacidad de datos se aplican a cualquier empresa que recopile datos sobre sus clientes, ya sea que la empresa opere dentro o fuera de su jurisdicción local.

Históricamente, una empresa y sus clientes firmaban acuerdos exclusivos relacionados con la protección y privacidad de datos. Hoy en día, los países, estados y ciudades están interviniendo para proteger a sus ciudadanos con sus propias leyes de privacidad de datos, obligaciones de transferencia de datos y monitoreo de datos.

Puedes obtener información sobre los programas DPP de cada condado en el Índice de privacidad de datos de DLA Piper⁷.

Soluciones:

- Personaliza los programas DPP para satisfacer las necesidades de jurisdicciones individuales
- Capacita a tu equipo sobre políticas y procedimientos de datos globales
- Crea, envía y firma acuerdos DPA locales a través de Deel

El acuerdo DPA de Deel cubre las leyes de privacidad de las empresas en todo el mundo. Almacena y accede a todos los acuerdos DPA firmados a través del dashboard de Deel.

Condiciones del servicio y de los contratos de venta

Traduce los términos de los productos o servicios al idioma local para venderle a consumidores en el extranjero. No hacerlo podría dar lugar a que se presenten y consideren quejas por responsabilidad ilimitada o dictada. Al firmar contratos de venta con empresas extranjeras, asegúrate de que estén localizados para que sean legales. Las leyes locales pueden regir los contratos si no se especifica lo contrario.

Las empresas deben agregar el impuesto sobre las ventas o el IVA e incluirlo en los precios.

Soluciones:

- Subcontrata un servicio de traducción y localización profesional.
- Aprovecha el software de gestión de contratos para localizar plantillas de contratos de ventas.

Licencias comerciales de importación/exportación

8
UpCounsel, November 2020, [Import Export Business License](#)

9
Investopedia, April 2022, [The Basics of Tariffs and Trade Barriers](#)

10
Investopedia, September 2022, [‘International \(Global\) Trade: Definition, Benefits, Criticisms’](#)

11
International Trade administration, November 2022, [Product Standards](#)

Algunos países exigen una licencia comercial de importación y exportación para el comercio internacional. Una agencia federal emite la licencia previa a la solicitud e identifica los productos que se pueden enviar entre diferentes países. Es posible que se requiera una determinada licencia dependiendo de si el producto se importa o exporta.

Obtén más información sobre las licencias comerciales de importación/exportación en el sitio web de UpCounsel⁸.

Al llevar a cabo actividades de comercio internacional, considera lo siguiente en cada jurisdicción:

- Aranceles comerciales⁹
- Normas comerciales¹⁰
- Estándares de producto¹¹

Soluciones:

- Solicita una licencia de importación/exportación en cada país si es necesario.
- Utiliza una empresa de gestión de exportaciones

“La intención detrás de un EOR es: vincular a las personas de manera rápida y legal, y evaluar el mercado para determinar si es o no el lugar adecuado para que establezcas tu operación.

Steve Malley

Global Head of Strategic Partnerships, Deel

Conclusión

La expansión global implica tener en cuenta cosas en cuanto a compliance, que pueden resultar abrumadoras incluso para las empresas más experimentadas. La mejor manera de empezar es probar el terreno antes de realizar una inversión importante.

La contratación de muchos colaboradores locales talentosos te brindará acceso directo al mercado y formará una presencia local que desarrolle confianza, credibilidad y conexiones.

Crece rápidamente con Deel

Deel es una plataforma de contratación global que permite a empresas de todo el mundo contratar legalmente en más de 150 países sin problemas. Puedes vincular nuevos colaboradores en minutos, hacer que firmen contratos localizados que cumplan plenamente con los requisitos legales, pagarles con un solo clic, presentar tus impuestos automáticamente y ofrecer beneficios obligatorios localizados.

Actuamos como un Employer of Record y asumimos toda la responsabilidad legal mientras te encargas de gestionar tus actividades diarias.

Para aquellos que buscan contratar freelancers, hemos creado Deel Shield. Es nuestro nivel más seguro de contratación de freelancers para protegerte al 100% contra riesgos y responsabilidades por clasificación errónea.



¿Suenas como una solución ideal para tus planes de expansión?
Reserva un demo con nuestro equipo para empezar.

Productos Deel

- [Deel for Contractors](#)
- [Employer of record](#)
- [Deel Shield](#)
- [Deel Premium](#)
- [Global Payroll](#)
- [Deel HR](#)
- [Deel Engage](#)
- [Deel API](#)
- [Deel Equipment](#)
- [Background checks](#)
- [Workspaces](#)
- [Equity Management](#)

Recursos gratuitos

- [Guía de contratación global](#)
- [Insights salariales](#)
- [Calculadora de costos de empleados](#)
- [Comparación del empleo global](#)
- [Herramienta de beneficios globales](#)
- [Calculadora de pago take-home](#)

Conoce más

- [Resumen de Deel](#)
- [Testimonios](#)
- [Deel vs. la competencia](#)
- [Trustpilot](#)
- [Blog](#)