

## ¿Tienes pensado trabajar en el extranjero?

En la actualidad, las empresas españolas ven el mercado internacional como propio, adquiriendo sociedades, abriendo filiales o sucursales con la intención de establecerse y competir con el mercado localmente.

Es por ello, que cada vez más empleados participan en programas de movilidad internacional, siendo también habitual utilizar el desplazamiento internacional de trabajadores para atraer, desarrollar y conservar el talento.

En este sentido, desde nuestra experiencia en el asesoramiento internacional, la colaboración entre la estrategia y necesidades del negocio y la planificación de los procesos de internacionalización pueden garantizar un mayor éxito del proyecto internacional.

Por tanto, **planificar, en la medida de lo posible, el proceso de movilidad internacional nos ayuda a poder medir la rentabilidad, los costes y el retorno de la inversión del proyecto internacional.**

Ponemos especial atención en resaltar las **principales implicaciones** que un proceso de movilidad internacional puede tener para las personas desplazadas y sus empresas, tanto en **materia migratoria, fiscal, laboral**, así como de seguridad social.

En **materia de inmigración**, nuestra recomendación es conocer previamente los plazos, requisitos, necesidad o no de empresa en destino y los procesos migratorios de cada país, ya que esto puede suponer un ahorro de costes y riesgos para la compañía.

Por otro lado, respecto a las **implicaciones fiscales corporativas**, es importante conocer y analizar las alternativas de registro posibles, o, en su caso, cuál es el registro mínimo necesario para poder operar en el país de destino.

Al mismo tiempo, **en materia fiscal de la persona física que desplazamos**, es importante planificar las fechas de inicio y/o retorno del desplazamiento, conocer la tributación aplicable tanto del país de origen como de destino, determinación del status de residencia fiscal (residente, no residente), posibles regímenes especiales, y contar con asesoramiento adecuado y coordinación entre ambos países.

Igualmente es vital conocer los posibles mecanismos de optimización fiscal del paquete retributivo del empleado, ya que en nuestra legislación encontramos alternativas interesantes como la exención por trabajos realizados en el extranjero o el régimen de excesos, todo ello a efectos de conseguir un impacto positivo en la persona que se desplaza.

Por otro lado, en **materia laboral** debemos valorar las diferentes alternativas de vinculación del empleado desplazado con la compañía matriz, es decir, mantener la vigencia del contrato en origen o contratación en destino, doble vínculo laboral, suspensión o, en su caso, extinción de la relación laboral en origen. En base a la alternativa tomada, es recomendable redactar una carta de asignación que recoja todas las circunstancias que inciden en la asignación, así como el cumplimiento con los requisitos legales necesarios para que la misma surta efectos.

Consecuentemente, también es necesario conocer las diferentes alternativas que tenemos en materia de **seguridad social**, todo ello variará en función del vínculo laboral establecido, el país de destino al que nos desplazamos, entre otros.

**En definitiva, recomendamos asesorarse y planificar las asignaciones internacionales con tiempo suficiente para asegurar el éxito del proyecto.**