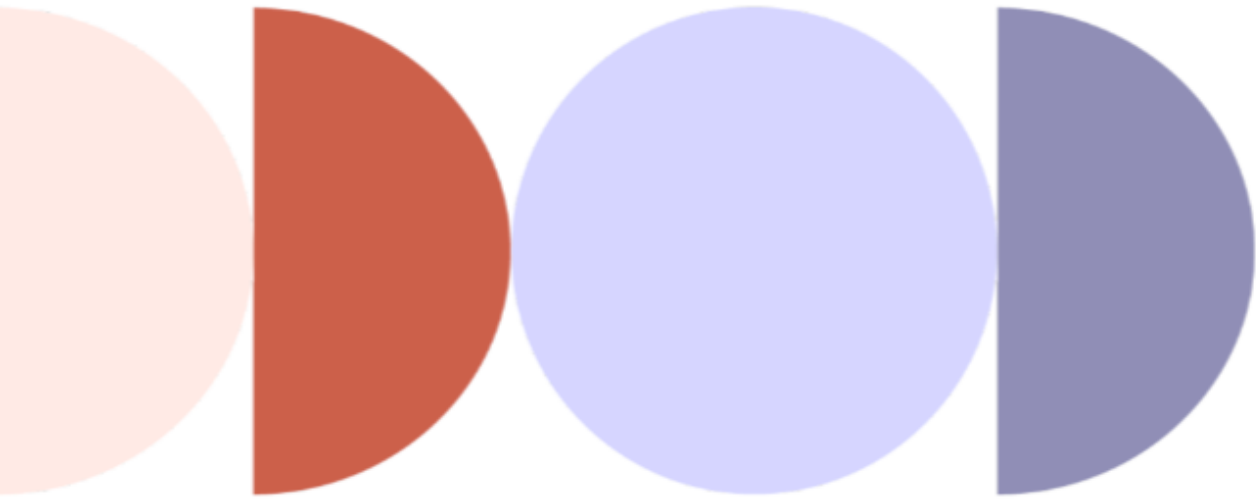


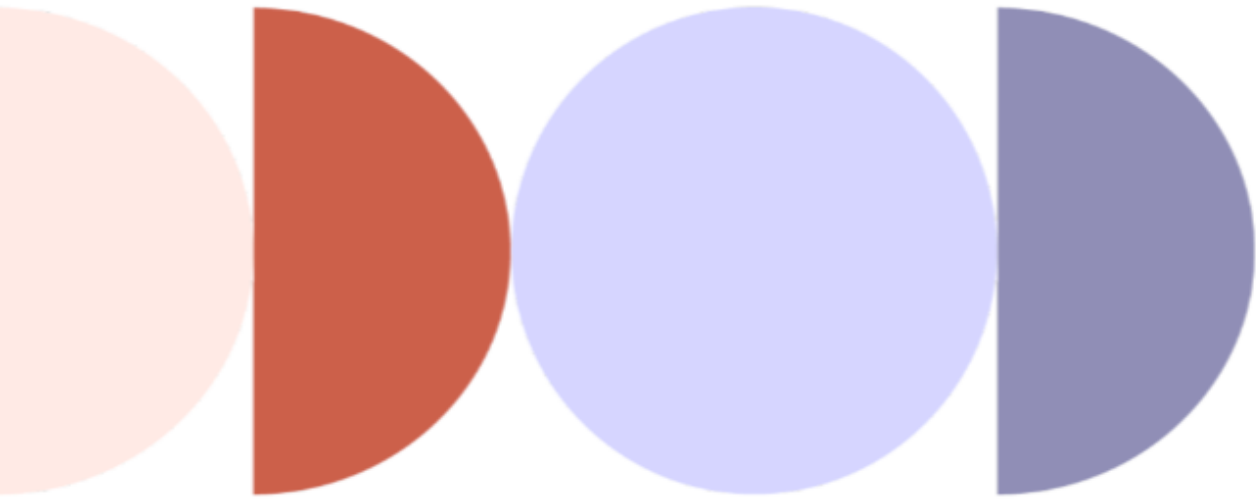


Lexidy
Borderless
legal care



IHR PROVIDERS
GESTIÓN DE PERSONAS EN PAÍSES SIN PRESENCIA
CORPORATIVA

LEXIDY LAW BOUTIQUE
María Grima & Sandra Faura



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ASPECTOS MIGRATORIOS
3. ASPECTOS LABORALES
4. ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL
5. ASPECTOS FISCALES
6. CONCLUSIÓN

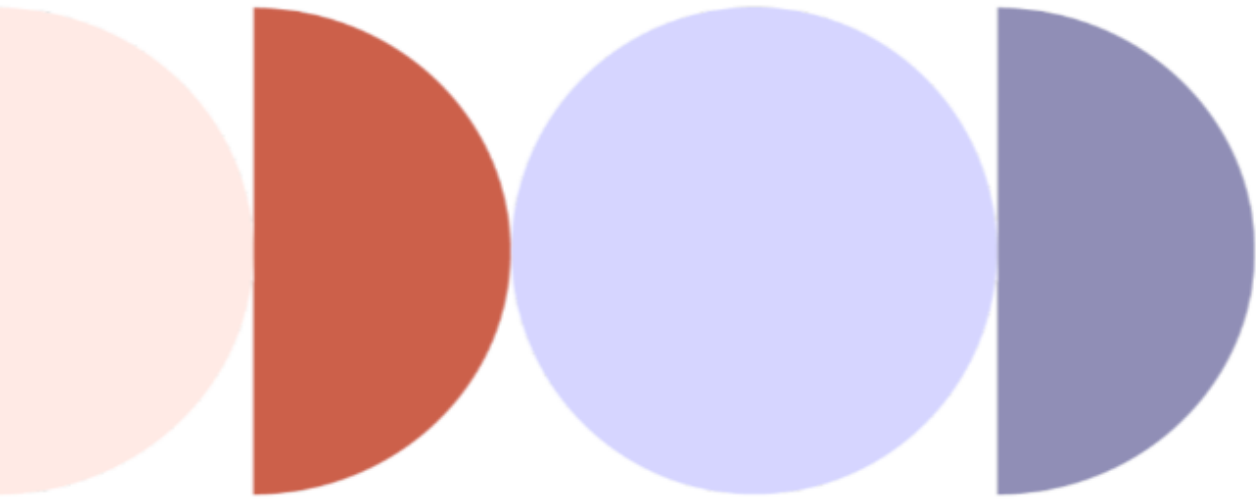


1. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral ha evolucionado y, con ello, los modelos de trabajo. Cada vez más empresas necesitan desplazar empleados a otros países sin contar con una entidad legal en el destino. Esto plantea desafíos en materia **migratoria, laboral, de seguridad social y fiscal.**

Casos más comunes, según nuestra experiencia, de desplazamientos a un país donde no existe presencia corporativa:

1. **Empleado desplazado para la constitución de una filial o subsidiaria.**
2. **Empleado que decide teletrabajar desde un país donde su empresa no tiene sede.**



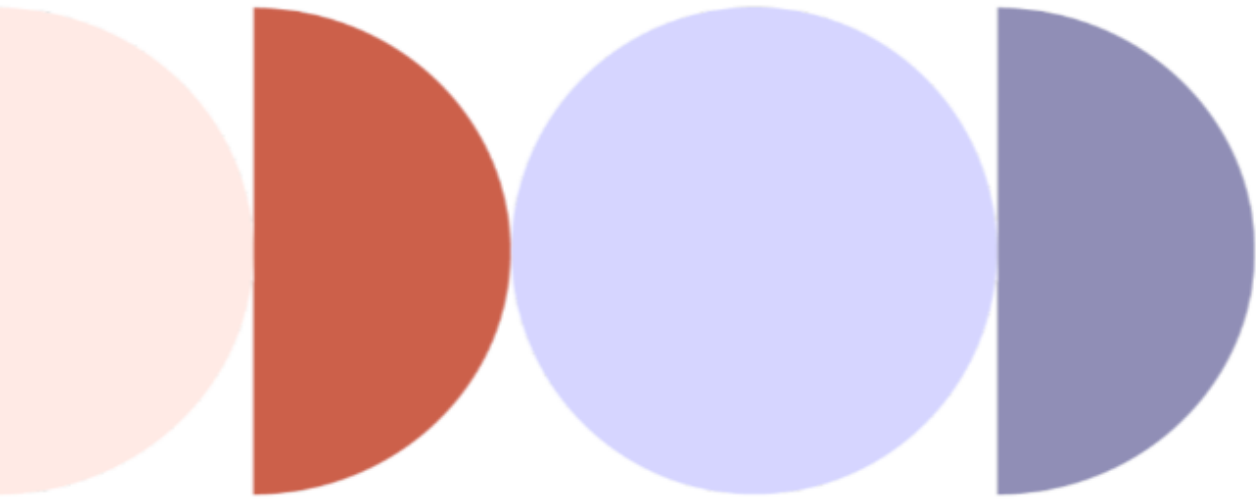
2. ASPECTOS MIGRATORIOS

Sin tener presencia corporativa en un país, puede ser todo un desafío obtener los permisos necesarios para los trabajadores desplazados.

Claves para el empleado y la compañía:

- Estudio del **tipo de visado necesario** en función del país de destino y de la duración.
- Análisis de **sponsorship** (EOR o acuerdos con socios locales) y **requisitos del empleador**.
- **Planificación anticipada** para iniciar los trámites con tiempo.

El incumplimiento de requisitos migratorios puede conllevar **sanciones** para el trabajador y la empresa (prohibición de entrada al país, multas económicas, expulsión del trabajador, etc.).

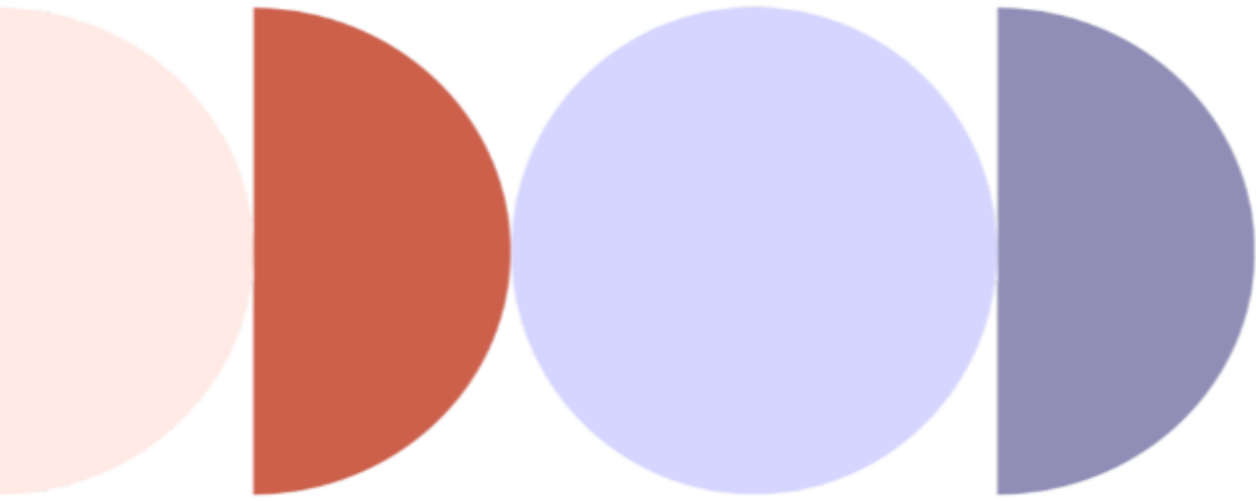


3. ASPECTOS LABORALES

En cuanto a la relación laboral, el gran reto es cómo contratar y gestionar empleados en un país donde la empresa no tiene presencia legal.

Claves para el empleado y la compañía:

- Análisis de **las figuras de contratación (EOR o trabajadores autónomos)**.
- Estudio de la **ley aplicable** para determinar qué legislación rige sobre el contrato laboral.
- Revisión de las **condiciones laborales sobre salario mínimo, jornada laboral, despidos, etc.**
- Elección de la **fórmula laboral más apropiada (suspensión, extinción, doble contrato, etc.)**.

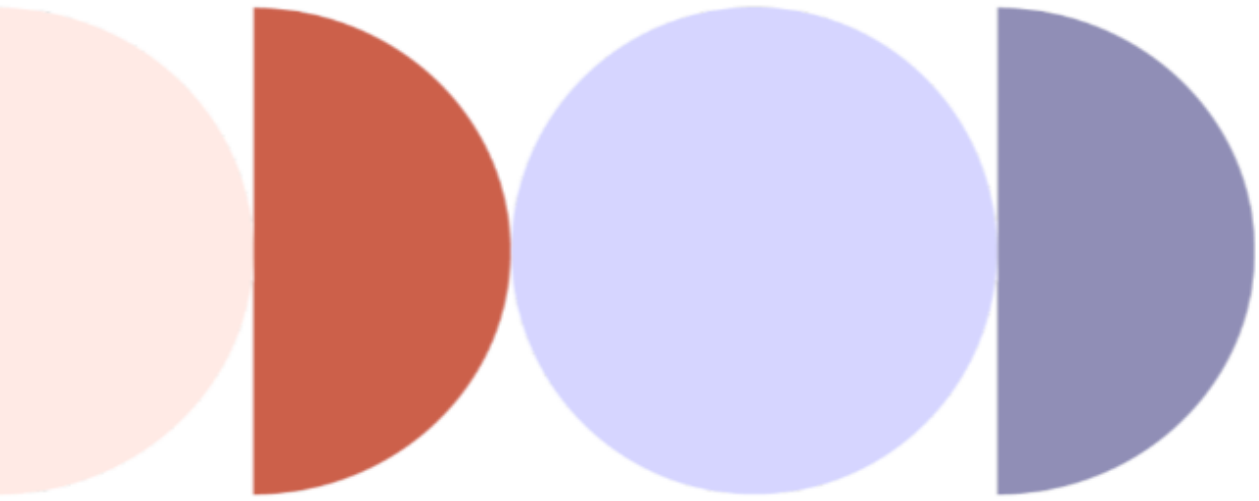


4. ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Es necesario tener en cuenta la relevancia de la **cobertura** y **cotizaciones** en un desplazamiento internacional, ya que es un aspecto crítico y varía según el país destino.

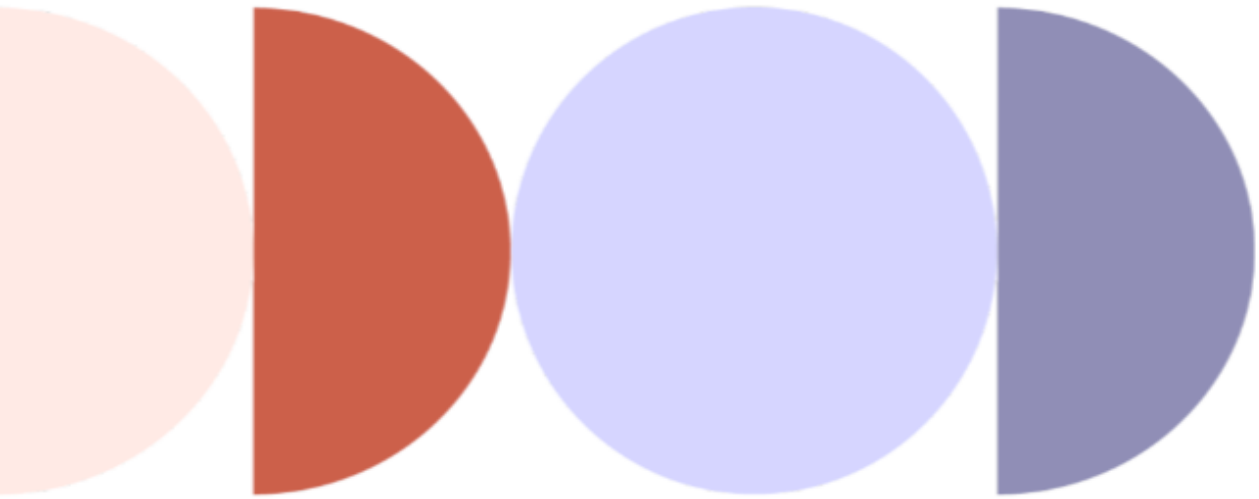
Consideraciones clave:

- Revisión posible aplicación **convenio bilateral** en materia de SS.
- Posibles **alternativas** en caso que **no** haya **convenio** o **no cubra situación empleado** - riesgo empleado (origen y destino) y empleador (destino):
 - País de destino
 - Registro compañía
 - EOR
 - País de origen
 - Convenio especial
 - Régimen asimilado al alta
- Seguros privados de salud y accidentes



5. ASPECTOS FISCALES

- Analizar la **residencia fiscal** en el país de **destino** y obligación **de pagar impuestos**.
- **Legislación interna** y **Convenio de doble imposición internacional**
- Fin **residencia fiscal** en origen.
- **Cese** obligación compañía de practicar **retenciones** en España.
- Riesgo de **establecimiento permanente** para la compañía en el país de destino



6. CONCLUSIÓN

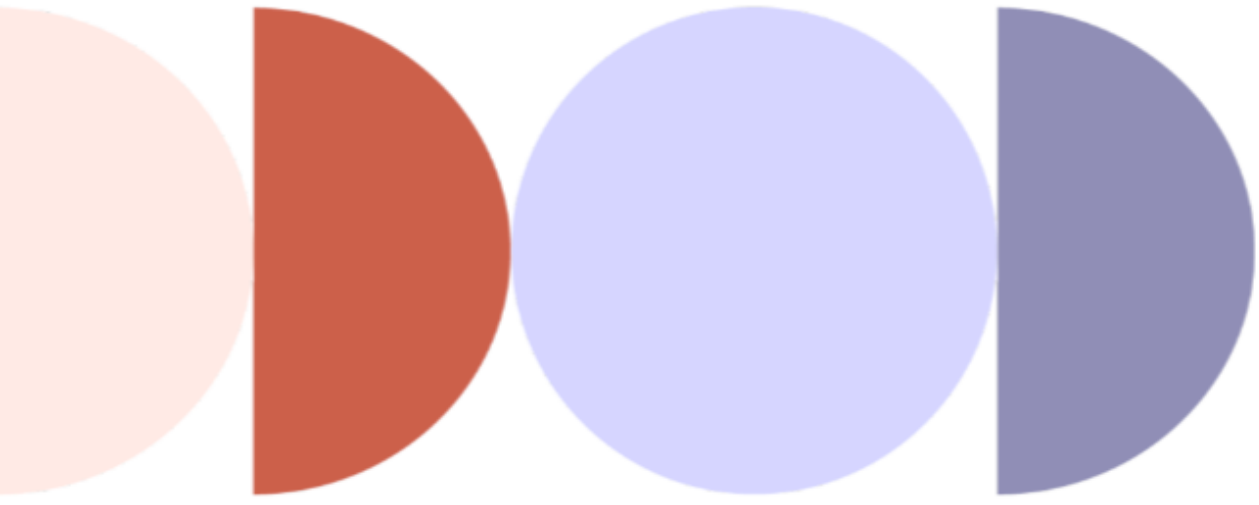
Para gestionar con éxito la movilidad internacional en países sin presencia corporativa, es clave tener una **estrategia integral** que combine el cumplimiento de las normativas migratoria, laboral, seguridad social y fiscal en origen y destino.

Aspectos clave:

- Anticiparse a los riesgos,
- Utilizar soluciones que ofrecen los sistemas locales,
- Garantizar que empleados se desplacen con garantías legales

Esencial para retener talento y mantener reputación compañía

Recomendación: asesoramiento en origen y destino cubriendo todas las materias comentadas.



THANKS!

Lexidy Borderless
legal care



Transparency

Easy to understand

Straightforward solutions