



## La internacionalización de empresas españolas en EE. UU. y los retos migratorios en la movilidad de personal

Cada vez más empresas españolas buscan abrirse espacio en el competitivo mercado de Estados Unidos. Este proceso de expansión suele implicar no solo el registro de nuevas compañías, sino también inversiones significativas y la instalación de centros de operación para filiales que requieren personal especializado en territorio estadounidense.

Sin embargo, junto a este entusiasmo empresarial, se observa una laguna de información en materia migratoria. Muchas compañías desconocen los mecanismos adecuados para trasladar a sus empleados clave, lo que da lugar a prácticas inadecuadas que pueden poner en riesgo tanto el proyecto empresarial como la situación legal del trabajador.

### El mal uso del ESTA: un error frecuente

Uno de los problemas más comunes es el uso indebido del ESTA (Electronic System for Travel Authorization), autorizado bajo el Visa Waiver Program. Este permiso, válido por un máximo de 90 días, fue diseñado para viajes de turismo o negocios de carácter limitado —por ejemplo, asistir a reuniones, conferencias o realizar visitas de prospección—, pero no habilita al viajero a trabajar o desempeñar funciones en una filial estadounidense.

Cuando se utiliza el ESTA para cubrir cargos en filiales, las consecuencias pueden ser graves:

- Revocación inmediata de la autorización de viaje.
- Denegación de entrada al país en futuros intentos.
- Posibles sanciones que comprometen la reputación de la empresa y la movilidad de su personal.

### Alternativas migratorias adecuadas

Para garantizar el cumplimiento de la ley y facilitar la operación de filiales en EE. UU., existen visas específicas que responden a distintos escenarios empresariales:





- Visa L-1 (Transferencia intraempresarial): permite trasladar directivos, gerentes o empleados con conocimientos especializados desde la matriz en España a la filial en EE. UU.
- Visa H-1B (Profesionales especializados): orientada a trabajadores con formación universitaria que ocuparán puestos de alta complejidad técnica o profesional.
- Visa E-2 (Inversionistas y empleados esenciales): disponible para empresas españolas debido al tratado bilateral, siempre que exista una inversión sustancial en EE. UU.
- Visa O-1 (Talentos extraordinarios): aplicable a profesionales que demuestren logros destacados en su campo.

La selección del visado dependerá de las funciones del trabajador, la estructura de la filial y la estrategia de expansión de la empresa.

### **La importancia de la planificación**

El éxito en la internacionalización no depende únicamente de la inversión financiera o de la estrategia de negocio. Un plan migratorio bien diseñado es igual de esencial para asegurar que el talento humano pueda aportar a la operación sin riesgos legales. En este sentido, resulta indispensable que las empresas cuenten con asesoría especializada antes de movilizar personal a EE. UU. Anticiparse a los requisitos migratorios evitará retrasos, sanciones y garantizará que la filial opere de forma eficiente y dentro del marco legal.

Por:  
Morella Salazar Dager  
Abogado de Inmigración  
Salazar Dager Immigration Law

