

## LA SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS “EXPATRIADOS” LABORALES<sup>1</sup>

### THE LEGAL STATUS OF “EXPATRIATE” WORKERS

Antonio Ojeda Avilés<sup>2</sup>

**Resumen:** El concepto y regulación de trabajadores desplazados es el más conocido y aplicado dentro de la Unión Europea para designar a quienes son enviados por su empresa temporalmente a otro país europeo, pero fuera de nuestra Unión el concepto universalmente utilizado es el de expatriado. Este artículo analiza sus diferencias con el desplazado y el emigrante, así como la situación legal y las normas que regulan el viaje, residencia, trabajo y repatriación de ellos, incluyendo las políticas de asignaciones internacionales de algunas multinacionales, y la legislación de expatriados de los países de acogida, tomando como ejemplo la legislación de Emiratos Árabes Unidos.

**Palabras clave:** Expatriados, desplazados, movilidad geográfica, movilidad internacional, emigración, manual de expatriado, expatriate’s manual, international assignment policy, repatriación.

**Abstract:** The concept and regulation of posted workers is in European Union the normal concept for those who are sent by their firm temporarily to other European country, but outside our Union the universally accepted concept is that of expatriate, fully unknown in Spain. This paper analyzes their differences with posted and migrant workers, as well as the legal situation and rules governing the travel, residence, work and return of them, including international assignment policies of some multinationals, and the legislation for expatriates of the reception country, taking as example the legislation of United Arab Emirates.

---

Artigo recebido em 16 de julho de 2015

<sup>1</sup> Una versión inicial de este trabajo se ha publicado en el número monográfico 1 (2015) de la Revista Trabajo y Derecho (Madrid) dedicado a Transnacionalización de Derecho del Trabajo y empresas multinacionales. La versión actual ha sufrido algunas modificaciones puntuales, aunque es básicamente la misma.

<sup>2</sup> Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Sevilla, España.

**Key words:** expatriates, displaced people, geographic mobility, international mobility, migration, expatriate's manual, international assignment policy, repatriation.

## 1. Propósito

La situación del trabajador internacional plantea siempre grandes incógnitas, aunque últimamente su régimen jurídico parece aclararse a través de la práctica de las empresas multinacionales. En realidad va surgiendo ante nuestros ojos una dicotomía, una dualidad, entre el emigrante tradicional y el expatriado de élite. Dos conceptos procedentes del mundo anglosajón, “expatriados” y “asignaciones internacionales”, se están abriendo paso en todo el mundo y también en nuestra jurisprudencia, como reflejo de un nuevo tipo de movimientos migratorios de nuevo cuño, donde la iniciativa la llevan las empresas multinacionales a la hora de mover por todo el globo a sus élites y cuyo régimen jurídico nada tiene que ver con el de las grandes oleadas migratorias de otras épocas. El esplendor de ambos conceptos coincide con los efectos de la crisis en España, y en especial con la necesidad de una gran parte de los recién egresados universitarios de hallar trabajo fuera de nuestras fronteras. Quiénes son en sentido estricto, cuál sea su contrato y sus condiciones de trabajo, cómo se produce la asignación internacional y bajo qué régimen jurídico, forman el conjunto de problemas que trataremos de analizar a continuación.

## 2. Implantación del neologismo

Desde hace al menos quince años, los tribunales españoles vienen conociendo el concepto de “expatriado” y le dedican una atención progresiva en los asuntos referidos a las relaciones entre trabajadores y empresas multinacionales, tanto en las salas de lo social como de lo contencioso-administrativo<sup>3</sup>, con soluciones cuya reiteración forma paulatinamente una

---

<sup>3</sup> En la base de datos CENDOJ del CGPJ las primeras sentencias que mencionan el concepto expatriado son las del TSJ Madrid de 19 de octubre de 2000 (R. 2520/2000), de la Audiencia Nacional de 16 de octubre de 2002 (R.710/2001), y del TS de 30 de octubre de 2001 (R. 4467/2000), salvo error u omisión. La literatura científica de Recursos Humanos sobre expatriados se remonta a la década de los ochenta: BORG M., *International Transfers of Managers in Multinational Corporations*, Universidad de Uppsala, tesis doctoral, 1987; BREWSTER C., “The Management of Expatriates”, *Human Resources Research Center Monograph 2*, Cranfield School of Management, 1988; libro del mismo autor, con igual título, en Editorial Kogan Page, Londres 1991; BLACK J.S. y STEPHENS G.K., “The Influence of the Spouse on American Expatriate

doctrina capaz de integrar los enormes vacíos existentes en el nivel legislativo. En los muy raros convenios colectivos donde hallamos alguna atención a la movilidad transnacional también comienza a aparecer esporádicamente el concepto de expatriado, si bien los términos más usuales para denominarlos suelen respetar las denominaciones tradicionales de desplazados y trasladados al extranjero, con la confusión derivada de aplicar distintos conceptos que por añadidura encuentran su espacio natural en la movilidad intranacional, carentes del elemento extranjero que es propio de las relaciones que vamos a ver.

El uso frecuente y hasta abundante del término en las sentencias del Tribunal Supremo español (TS), los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) y la Audiencia Nacional (AN) del mismo país corre parejas con la aplicación casi canónica del concepto en el mundo anglosajón, al que decenas de miles de jóvenes españoles se han aproximado en busca de salida profesional en los años de la crisis financiera de 2008. Salvo en Europa, el concepto de expatriado se aplica con normalidad en América, Asia, África y Oceanía, por lo que no podemos extenderle en principio, salvo lo que después diremos, los conceptos similares derivados de la legislación y jurisprudencia de la Unión Europea, con los cuales se traba por el contrario un conflicto terminológico al que procuraremos dar solución en estas líneas.

En sentido genérico, expatriados son quienes viven en un país distinto al de su nacionalidad por razones de trabajo. Su historia es casi tan antigua como la de la Humanidad, desde que el comercio puso en contacto a unas naciones con otras<sup>4</sup>, y ya en la Edad Media las grandes casas comerciales genovesas, venecianas o de la Hansa mantenían numerosos colectivos de esas nacionalidades en las ciudades más económicamente activas, desde Constantinopla o Alejandría hasta Brujas o Londres<sup>5</sup>. Con el Renacimiento las comunidades

---

Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments”, *Journal of Management* 4 (1989), pp. 529 ss.

4 Cuando Roma unifica Europa, el tráfico mercantil se hace tan intenso que existe ya una amplia distinción basada en la nacionalidad entre el *cives* y el *peregrino*, con una legislación y una jurisdicción diferentes, si bien engañosa por cuanto a nosotros respecta, porque la condición acompañaba como *ius sanguinis* a cada uno, con independencia del país donde se moviera.

5 Por ejemplo, los Bardi mantenían representaciones estables en muchas ciudades, entre ellas en Barcelona, Sevilla y Mallorca: SAPORI A., *Il mercante italiano nel medioevo*, Jaca Book, Milán 1981, p. 48. Para este autor, entre el siglo XIII y el XIV se forjan dos mundos, el medieval de los pueblos artesanos, y el mundo de vanguardia de las compañías de comercio internacional (*ibidem*, p. 64). Ese gran comercio había estado en el centro de Europa desde el tiempo de los merovingios, pero la irrupción de los vikingos por el norte y de los musulmanes por el sur lo había interrumpido: PIRENNE H., *Las ciudades de la Edad Media*, Alianza Editorial, Madrid 2007, p. 17. De nuevo confusa es la mención a las comunidades de judíos en las mayores ciudades comerciales, pues se identificaban por la religión y la raza, no por su origen israelita. Un recuento muy instructivo de tales comunidades en términos cuantitativos nos lo ofrece fray Benjamín de TUDELA, *Libro de Viajes*, Rio Piedras Ediciones, Barcelona 1989, monje que viaja por el Mediterráneo en la segunda mitad del siglo XII: Narbona y Marsella, 300 judíos cada una; Roma, 200; Nápoles, 500; Salerno, 600; Constantinopla,

de expatriados se agrupan por naciones, por ejemplo en Roma<sup>6</sup> o en Constantinopla<sup>7</sup>, pero aún las dimensiones y características del trasiego no estaban bien delimitadas, y el concepto utilizado es el de extranjero. Una mayor especificación acaece cuando, a partir de la creación de las Compañías de las Indias Orientales británica y holandesa, grandes masas de europeos son destinados por sus respectivas empresas a dirigir y administrar los establecimientos ubicados en Oriente, sobre todo los británicos en la India en cuyo momento la descripción de figura pasa a ser la de europeos de nivel medio y alto que dirigen las empresas de su país en una colonia o país en vías de desarrollo<sup>8</sup>. Con la incorporación abrumadora de empresas estadounidenses, el concepto se dilata algo más, pero en todo caso gira en torno a una delimitación basada en la realidad anacrónica que resume P. Leonard en su libro sobre la identidad del expatriado en las organizaciones postcoloniales, de directivo “blanco” de una empresa occidental en un país en vías de desarrollo<sup>9</sup>. Una delimitación que actualmente comienza a marchar por otros derroteros: cabría decir en el momento presente que con el término expatriados se alude a especialistas, técnicos o directivos actuando por cuenta de empresas multinacionales en países distintos al de origen<sup>10</sup>. El concepto abarca, por tanto, también a obreros especialistas, por ejemplo de empresas extractoras de petróleo, trabajando

---

2.500; Bagdad, 40.000 (sic); Samara, 1.500; Rudbar, 20.000; Amadia, 25.000; Jamadán, 30.000; Isfahan, 15.000; Cairo, 7.000; Alejandría, 3.000 (cfr. pp. 57, 59, 93, 121).

6 Comunidades sobre todo pero no exclusivamente de sacerdotes y estudiantes, provenientes en su mayoría de Alemania, Inglaterra y Francia. Sobre las dos grandes hospederías inglesas (“hospicios”) de Santo Tomás y de San Edmundo en Roma, cfr. HARVEY M., *The English in Rome 1362-1420*, Cambridge University Press, Cambridge 1999; VV.AA., “Venerabile. The English Hospice in Rome”, *Venerabile*, edición sexton centenario, 21 (1962); WILLIAMS M.E., *The Venerable English College, Rome 1579-1979. A History*, Londres 1979. Sobre el Collegium Germanicum et Hungaricum, MAAS C.W., *The German Community in the Renaissance Rome, 1378-1523*, Roma 1981; SCHUCHARD C., *Die Deutschen an der Päpstlichen Kurieimspäten Mittelalter (1378-1447)*, Tubinga 1962. Dicho Collegium hospedaba en 1552 a doscientos sacerdotes alemanes, que debían vestir una sotana roja, por lo que el pueblo romana les daba el divertido nombre de “gambericotti”.

7 Es famosa la ubicación de la colonia genovesa en el distrito de Pera, antes de la ocupación turca.

8 Paradigmática al respecto es la situación de los archivos correspondientes al siglo XIX de la empresa británica Rio Tinto Company Limited: unos muy detallados archivos sobre el personal obrero de sus minas pueden verse en los lugares de explotación (por ejemplo, los contratistas, destajistas y obreros españoles en el Archivo Minero de Río Tinto, en Río Tinto, Huelva), mientras que los datos sobre el personal directivo y técnico (staff), de nacionalidad británica, deben consultarse en los archivos centrales de la empresa, en Londres (actualmente donados al London Metropolitan Archives). Cfr. PEREZ LOPEZ J.M., *Guía e Instrumentos de Descripción del Archivo Histórico Minero*, Fundación Río Tinto, Huelva 2008.

9 LEONARD P., *Expatriate identities in postcolonial organizations: working whiteness*, Ashgate, Burlington 2010.

10 Al respect puede verse FECHTER A.M., *Transnational lives: expatriates in Indonesia*, Ashgate, Aldershot 2007; MARIANO S., MOHAMED M., y MOHIUDDIN Q., *The role of expatriates in MNCs knowledge mobilization*, Emerald Insight, Bingley 2011; WILSON M.S. y DALTON M.A., *International success: selecting, developing and supporting expatriate managers*, Center for Creative Leadership, Greensboro 1998; HESS M.B. y LINDERMAN P., *The expert expat: your guide to successful relocation abroad: moving, living, thriving*, N. Brealey Pub., Boston 2007;

en los pozos petrolíferos de un país cualesquiera, junto a técnicos de nivel universitario o a directivos.

Pero el concepto se muestra demasiado polisémico como para contentarnos con la descripción acabada de dar. En algunas legislaciones de los países de acogida se les concibe como extranjeros altamente cualificados que vienen a trabajar, aunque sea para una empresa de dichos países<sup>11</sup>, mientras que en otros, significativamente Estados Unidos, expatriados se consideran de manera global a todos los extranjeros que llegan a trabajar al país<sup>12</sup>.

Desde una perspectiva estricta, y más concretamente desde la legislación laboral, el concepto de expatriado señala a:

- a) los trabajadores subordinados,
- b) que mantienen su nacionalidad,
- c) así como el vínculo jurídico con la empresa de su país de origen
- d) mientras desarrollan una actividad laboral en el país de acogida.

Se requieren, básicamente, dos requisitos, el de nacionalidad de origen y el de contrato de trabajo con empresa de origen, para detentar la condición de expatriado en sentido estricto. El Estatuto de los Trabajadores lo expresa desde una perspectiva “de salida”, cuando los describe como la prestación de trabajo que presten “los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero”. Así ha podido definir Bonache y Cabrera a estos trabajadores como “los empleados que las empresas multinacionales destinan, generalmente en muy buenas condiciones, a vivir y trabajar en el extranjero por un tiempo determinado”<sup>13</sup>.

En sentido amplio, en cambio, bastará con mantener la condición de trabajador extranjero, aun habiendo perdido la vinculación con la empresa de origen, para que algunas

---

<sup>11</sup> Así, la legislación holandesa que concede desde 1 de enero de 2012 un 30 por 100 de deducción en los impuestos a los extranjeros especialistas para atraerlos al país, “an incentive to attract foreign experts to the Netherlands by creating a favorable expatriate tax regime for employees”. El reembolso debe solicitarse simultáneamente por la empresa y por el trabajador. Por su parte, en Qatar se exige a partir del primer trimestre de 2015 que las empresas que contratan expatriados deban inscribirse en el nuevo Seguro Nacional de Salud y deban pagar cotizaciones por sus empleados. La normativa entró en vigor en el primer trimestre de 2015 para los empleados, y antes de final del mismo año para los “obreros no nacionales”.

<sup>12</sup> La Expatriate Health Coverage Clarification Act de 2014 establece respecto a los Planes de Salud para Expatriados emitidos o renovados a partir del 1 de julio de 2015 una serie de especificaciones a la Patient Protection and Affordable Care Act de 2010 (PPACA), dirigidas a facilitar la constitución de dichos Planes de Salud de Expatriados, como distintos a los Planes de Salud para empleados nacionales.

<sup>13</sup> BONACHE, J. y CABRERA A., *Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*, Ed. FT Prentice Hall 2002, citado por GÓMEZ LÓPEZ-EGEA S., *Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas*, IESE-Universidad de Navarra, Pamplona 2005, p. 15.

legislaciones los califiquen como expatriados. Entre una y otra acepciones hay, sin embargo, numerosos mestizajes, siendo el más frecuente el de quien trabaja para una empresa concesionaria o subcontratista de aquélla a la que originariamente pertenecía, o la situación de quien, en el país extraño, viene adscrito, ya a la empresa matriz extranjera, ya a la filial nacional, percibiendo a veces un salario compuesto de partidas provenientes de una y otra<sup>14</sup>, o la de quien pasa constantemente de una a otra empresa o a la situación de trabajador nacional (“doméstico”) y trabajador expatriado en la misma empresa mediante constantes destinos en el extranjero<sup>15</sup>. A mayor abundamiento, las situaciones de integración transnacional de la empresa madre con las filiales extranjeras parecen utilizarse cada vez con mayor frecuencia a la búsqueda de ventajas fiscales, comerciales o simplemente laborales, mediante la constitución de un grupo de empresas de organización transnacional que no respeta las fronteras ni las legislaciones nacionales a la hora de establecer, por ejemplo, un fondo de pensiones único con aportaciones de todos los países<sup>16</sup>, o de prorratear gastos entre las filiales de diversa nacionalidad<sup>17</sup>, o de consignar gastos cualesquiera de “personal expatriado” a las subvenciones recibidas<sup>18</sup>, aunque también puede producirse el conflicto de forma natural, por ejemplo a la hora del cálculo del impuesto sobre la renta de las personas

---

14 Es el caso contemplado en la S.TS. de 8 de enero de 2014 (R. 1131/2013), alto cargo de la empresa Roca, matriz española, que presta servicios en el extranjero para ésta y para la filial marroquí, percibiendo su remuneración de ambas.

15 Así, S. TSJ. Madrid de 22 de diciembre de 2011 (R. 3963/2011), despido de trabajador con partidas salariales esporádicas vinculadas a la permanencia en el extranjero, y cálculo del salario regulador del despido. Parecidamente, S.TSJ. Madrid 14 de diciembre de 2009 (R. 4668/2009), sobre despido improcedente de expatriado en México de una empresa española de inversiones inmobiliarias, en cuya indemnización la empresa no incluye partidas tales como la "prima expatriación", el "seguro médico expatriados" y otras relacionadas con su actividad exterior, la cual se regía por la denominada Política de Asignaciones Internacionales de Larga Duración, estando el paquete retributivo compuesto por el salario bruto anual de origen, la retribución variable, los complementos de expatriación y otras retribuciones en especie.

16 Varias sentencias del TS, Sala 3, sobre el impuesto de sociedades y gastos fiscalmente deducibles de un fondo interno de pensiones, de 16 de octubre de 2008 (R. 9223/2004) y 25 de junio de 2009 (cuatro sentencias, R. 11240/2004, 11227/2004, 1444/2005 y R. 9897/2004). La Ley 22/2005, de 18 de noviembre, ha regulado el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea, incorporando así la normativa europea sobre régimen fiscal aplicable a las sociedades matrices y filiales de Estados miembros diferentes.

17 Sentencias Audiencia Nacional, Sala Contencioso Administrativo, de 19 de mayo de 2011 (R. 261/2008) y 21 de julio de 2011 (R. 291/2008), deducibilidad de gastos de personal de la matriz francesa TOTAL por desplazamiento de sus trabajadores a la filial TOTAL España. También Sentencias Audiencia Nacional, misma Sala, de 18 de julio de 2011 (R. 194/2008) y 9 de junio de 2011 (R. 197/2008), sobre deducibilidad de los sueldos pagados a personal desplazado por ENDESA SA, ENDESA Internacional y ENDESA Telecomunicaciones a sus filiales chilenas, así como de gastos de viaje y a provisiones de cartera.

18 Sentencia Audiencia Nacional, Sala Contencioso Administrativo, de 16 de octubre de 2002 (R. 710/2001), Fundación Rey Alfonso XIII.

físicas de quien ha estado trabajando una parte del año fiscal en otro país<sup>19</sup>. En definitivas cuentas, la vinculación a la empresa de origen entra en tensión con otro polo en el país de acogida, ya sea filial, subcontratista o sucursal de aquella, creándose una situación híbrida cuya clarificación por los tribunales nacionales no siempre se vencerá a favor de la legislación de un solo país<sup>20</sup>.

### 3. Ámbito subjetivo del concepto

Junto a las hibridaciones del supuesto principal acabadas de ver, hay también supuestos próximos al principal cuya calificación dentro o fuera del ámbito de expatriado vendrá dada de ordinario por la legislación aplicable al caso. Ya sabemos que el concepto en sentido estricto requiere ser contratado en el país de origen por una empresa de ese país que lo envía a trabajar al extranjero: ya sea sin cambios en el contrato anteriormente suscrito<sup>21</sup>, ya con repercusión leve del nuevo destino foráneo<sup>22</sup>, o con la plena consideración de la transformación contractual<sup>23</sup>. Los supuestos próximos son al menos los siguientes:

a) Trabajadores contratados por una empresa del mismo país de origen pero en el país de recepción. La facilidad para las empresas multinacionales de hallar nacionales del propio país de origen viviendo en el país de actividad ha aumentado con la economía global, pero siempre ha existido en regiones de intenso contacto como Europa o América Latina, o en

---

19 Sentencias TSJ Cataluña, Sala Contencioso Administrativo, de 5 de julio de 2012 (R. 516/2009) y 13 de setiembre de 2013 (R. 919/2010). Similarmente, Sentencia Audiencia Nacional, misma Sala, de 26 de mayo de 2011 (R. 292/2008), sobre compensación de bases negativas por “management fees” aportadas por otra entidad en la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios.

20 El caso más notorio se refiere a la repercusión del *desplazamiento* en las pensiones de la Unión Europea, pues el Reglamento 883/2004, como antes el 1408/1971, contemplan una pensión “europea” formada por dos o más partes pagaderas por países diferentes, a prorrata del tiempo trabajado por el pensionista en cada país. A tenor del art. 12 de Reglamento 883/2004, la legislación y cotización de los desplazados por menos de dos años será la del país de origen y a su tesorería, mientras que para períodos superiores será la del país de recepción. Las pensiones por riesgos profesionales siguen otro tratamiento.

21 “local-to-local”, para destinos de breve duración, por lo que no repercuten en el contrato, y el trabajador continúa sujeto a las mismas condiciones contractuales que de ordinario. Las denominaciones habituales en inglés se han extraído de Expat info Desk International Limited.

22 “Local-to-expat”: para destinos de cierta duración, la empresa le oferta condiciones especiales y distintas a las que venía recibiendo en su empleo local. O “expat-to-local”, cuando el contrato refleja el nuevo destino, pero las condiciones laborales vienen a ser las mismas o similares a las locales.

23 “Short-term expat package”, para una estancia de seis meses o inferior, en donde se insertan las cláusulas habituales de un expatriado, pero sin modificación de las vacaciones o mención a la ayuda de escolaridad, por ejemplo. “Long-term expat package”, con un amplio abanico de condiciones de vida y trabajo especiales, que además de las dos antes mencionadas pueden incluir un generoso salario, complemento de alojamiento, viajes periódicos pagados al país de origen, etc.

general en los países de habla inglesa. A las ventajas del conocimiento del terreno se une la desconexión con la legislación más exigente del país de origen y la vinculación a la del país de recepción. De las dificultades de calificación nos habla la evolución habida en el ámbito de los empleados de las Administraciones Públicas, como veremos más abajo, si bien en nuestra opinión no cabe considerarlos como expatriados en sentido estricto, ya que el contrato se celebra en el país tercero donde se realizará el trabajo. No obstante y con frecuencia, las empresas tratan de eludir la aplicación de la normativa de origen por el expediente de precontratar *ab initio* los servicios en el extranjero, y contratar formalmente en destino a través de la sucursal o filial del mismo grupo; o bien de extinguir el contrato existente en origen y recontractar en destino como si se tratara de un trabajador “local”. Aunque difícil de probar, el fraude puede atajarse para reclamar las condiciones laborales del país de origen –en España, conforme al art. 1.4 ET- o, en los casos en que el contrato no se llegara a celebrar finalmente, frustrando lo prometido, para reclamar la indemnización de daños y perjuicios pertinente.

b) Trabajadores autónomos desplazados con empresa propia. Se trata normalmente de especialistas que ofrecen sus servicios a través de una organización propia, como subcontratas o merced a un arrendamiento de servicios, en otro país como *independent contractor*. Al no darse la condición de trabajador subordinado decae la aplicación de las normas laborales, aun cuando con frecuencia tendrá en común con aquél las normas de orden público del país receptor, pues se trata de expatriados en sentido amplio.

c) Empleados de las Administraciones Públicas enviados al “servicio exterior”. Junto al tradicional personal de embajadas y consulados del Ministerio de Asuntos Exteriores, ciertos organismos culturales y el Ministerio de Trabajo ampliaron su nómina de servicios en el exterior o se dedicaron exclusivamente a ellos, por lo que su plantilla de empleados en el extranjero aumentó exponencialmente en los años setenta, época de los primeros convenios colectivos de este personal. Aun cuando la situación parezca extraña, numerosos organismos públicos y embajadas contratan desde entonces empleados nacionales indistintamente en el país de origen y en el país donde desarrollan su actividad<sup>24</sup>, produciéndose una evolución en su tratamiento jurídico: en primer lugar, respecto al personal de embajadas y consulados, se pasa a distinguir entre quienes se dedican a los actos *iure imperii*, normalmente funcionarios y

---

<sup>24</sup> Hacia el año 2000, el grueso de los 6.636 empleados por la Administración del Estado en el servicio exterior, es decir, 4.127, tenían una relación laboral en embajadas, consulados y organismos internacionales. Del resto, 2.393 eran funcionarios y 116 profesores interinos.



diplomáticos de carrera, y quienes se aplican a los actos *iure gestionis*, empleados con contrato laboral para los que se negociaban convenios colectivos específicos<sup>25</sup>; en segundo lugar, se evoluciona desde excluir a solo los contratados en el país de recepción de las condiciones de trabajo aplicadas al personal “doméstico”<sup>26</sup>, exclusión desvirtuada por los tribunales al aplicar extensivamente el criterio de la *lex loci celebrationis*<sup>27</sup>, hasta pasar a excluir globalmente, en el II y III Convenios de 2006 y 2009, al “personal laboral que presta servicios en el exterior”, en función del criterio de *lex loci laboris*<sup>28</sup>. Si comparamos lo anterior con lo existente en Alemania, su ley de personal del Ministerio de Asuntos Exteriores distingue entre personal desplazado desde Alemania y personal no desplazado (agentes locales), y entre estos últimos diferencia a los agentes locales de nacionalidad alemana y a aquellos otros que no la tuvieran. Pues bien, los agentes locales de origen alemán se rigen por el convenio colectivo de su país, en flagrante contradicción con lo acabado de ver en la situación española, y solo los locales no alemanes se rigen por la legislación del país receptor<sup>29</sup>.

c) Extranjeros que contratan con una empresa local del país de acogida. La desconexión con el país de origen es plena, incluso aunque dicha empresa sea subcontratista de otra de la misma nacionalidad del extranjero. En este caso no hablamos, como en el apartado a), de una sucursal o filial de la empresa de origen del trabajador, sino de otra empresa independiente.

---

25 La distinción es ampliamente reconocida en Derecho Internacional, como señala la S.TC. 107/1992, de 1 de julio, sobre despido.

26 El I Convenio colectivo de la Administración General del Estado excluía de su ámbito de aplicación al “personal laboral contratado en el exterior: BOE 1 de diciembre de 1998, Art. 1.4.

27 Y considerar además que dicho lugar de celebración del contrato era España desde el momento en que la oferta partía de la sede del Ministerio aunque después se firmara en el país de actuación: SS. TS 18 de mayo de 1999 (R. 5168/1997), y TSJ. Madrid 17 de mayo de 2000 (R. 1476/2000), 7 de junio de 2000 (R. 1406/2000). La unificación en ese Convenio Único traspasó a toda la Administración del Estado un debate que ya se había producido en los convenios colectivos del Ministerio de Asuntos Exteriores: cfr. PORRAS COSO A., SÁNCHEZ ASTUDILLO F. y MOLINA MIGUELA R., “Sobre la no aplicación del convenio colectivo del Ministerio de Asuntos Exteriores al personal laboral que presta sus servicios en el extranjero”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 79 (1996) pp. 925-932.

28 Los tribunales habían dado un giro en esa dirección al entender en 2002 que cuando la oferta partía de la propia embajada o consulado, aunque luego hubiera de ser ratificada desde la sede central, el contrato se celebraba en el extranjero, y por ende quedaba excluido del convenio (SS.TSJ. Madrid de 30 de setiembre de 2002 [R. 2376/2002], entre otras). Finalmente, un nuevo giro consideró determinante el lugar donde se desempeñara el trabajo y no el de celebración del contrato: a partir de las SS.TS. 12 de mayo de 2003 (R. 1992/2002) y 13 de mayo de 2003 (R. 3513/2002), el TS llega a la conclusión de que “dicho precepto debía interpretarse en su verdadero sentido, o sea, en el de que lo que había querido con la inclusión de aquel apartado era excluir del Convenio Único a todo el personal del servicio exterior con independencia del lugar de su contratación”, pues hay razones poderosas para entender que lo que se ha querido decir es “personal contratado para trabajar en el exterior”.

29 Los datos, en la sentencia TJE 214/94, caso Boukhalfa; también FERNÁNDEZ ROZAS J. y SÁNCHEZ LORENZO S., *Derecho Internacional Privado*, Civitas-Thompson, Madrid 2011.

Tanto la norma de conflicto *lex loci contractus* como la *lex loci laboris* independizan las condiciones de trabajo de las que pudieran disfrutarse en el país del que se es nacional, si bien en la legislación europea existe un principio moderador contrapuesto a los dos anteriores, que aplica la ley del país con los vínculos más estrechos cuando del conjunto de circunstancias se deduce a mayor propiedad de este último criterio<sup>30</sup>. La problemática jurídica de esos trabajadores se plantea más bien respecto a la aplicación de la legislación local, especialmente a través del principio de igualdad de trato con los trabajadores del país, como vemos en la Ley Orgánica de Extranjería 4/2000 y en las normas europeas sobre igualdad de trato. El mínimo desarrollo de estándares legales en grandes trozos del planeta, la prevalencia del principio de libertad contractual en los países de *Common Law*, donde los tipos de contratos –y por ende el de trabajo- pierden sus contornos en beneficio de una regulación general del Derecho del Contratos<sup>31</sup>, permiten por ejemplo en Oriente Medio una gran variedad de condiciones de trabajo, con amplias diferencias entre los “europeos”, con funciones técnicas y directivas, y los “asiáticos”, con tareas no cualificadas<sup>32</sup>.

d) Extranjero que contrata laboralmente con empresa asimismo extranjera pero de distinta nacionalidad, para servicios en un tercer país. Las empresas multinacionales recurren cada vez más a especialistas sin atender a su nacionalidad y los envían a los países de actuación según su conveniencia<sup>33</sup>. Así ocurre en el caso paradigmático contemplado por la sentencia TSJ Madrid de 9 de enero de 2012 (R. 5603/2011), de un brasileño contratado como director general por la firma británica Lloyds TSG Bank para su sucursal española: el brasileño había comenzado a trabajar en la sucursal de la empresa en Brasil, y de allí había

---

30 Art. 8.4 del Reglamento UE Roma I. Sobre este principio de “localización eficiente” en el Reglamento Roma I, vid. ORTIZ VIDAL M.D., “La ley aplicable al contrato internacional de trabajo y el principio de proximidad y de seguridad jurídica internacional: cooperadores necesarios”, en *Trabajo y Seguridad Social* 385 (2015), pp. 62 ss., aludiendo a la incertidumbre técnica y práctica de este principio, para unos, así como la laxitud y vaguedad, para otros. Sobre los posibles indicios de la vinculación, que van desde el contenido del contrato hasta el pago de impuestos, la afiliación a la seguridad social o la percepción de prestaciones, cfr. S.TJE. 64/12, caso Anton Schlecker.

31 Sobre el tema, CARTWRIGHT J., *Contract Law. An Introduction to the English Law of Contract for the Civil Lawyer*, 2ª ed., Hart, Oxford 2013, pp. 55 ss., principalmente el apartado relativo a The (Limited) Rol of ‘Special Contracts’ in English Law, pp. 56 ss.

32 Con todo, cabe la posibilidad de que nos hallemos ante la subcontratista local de la empresa a la que ha pertenecido el extranjero en su país de origen, en cuyo caso podría tratarse de una simulación que tratara de eludir los mínimos más ventajosos de países con normas como el art. 1.4 ET español.

33 Un caso especialmente complicado, pero ya casi habitual en el ámbito marítimo, lo hallamos en el caso examinado por la sentencia TJE 37/00, caso Weber: H. Weber, con domicilio en Alemania, había sido contratado por la empresa británica Universal Ogden Services (UOS), con domicilio en Reino Unido, para trabajar como cocinero inicialmente en buques con pabellón holandés navegando dentro de las aguas territoriales de Países Bajos, y posteriormente en un barco grúa de la misma empresa en aguas territoriales de Dinamarca.

ascendido en cargos cada vez más importantes hasta llegar a la sucursal española, de donde había sido finalmente despedido<sup>34</sup>. Aunque el litigio transcurre en torno a la calificación del contrato y a la del despido<sup>35</sup>, merece la pena destacar que las partes acuden a los tribunales españoles pacíficamente, en reconocimiento implícito del *fórum loci laboris*<sup>36</sup>, y que uno de los aspectos principales de la indemnización por despido radicaba en las partidas debidas como consecuencia de la aplicación del Manual del Expatriado redactado por la empresa y aplicado desde que el trabajador había salido de Brasil con destino a otra sucursal del banco. La calificación como “expatriado” que asume la empresa nos parece correcta en estos casos en donde la nacionalidad de ambas partes no coincide, pero sí los demás requisitos que hemos visto más arriba para el sentido estricto del concepto, y ello porque se produce una modificación sustancial del lugar de trabajo en el contrato existente con la empresa antes de la incorporación al país de destino.

e) Marinos en barcos con líneas multinacionales. La inicial reflexión de que las escalas poco inciden en el contrato de trabajo suscrito en origen, pues los barcos tienen la nacionalidad del pabellón que enarbolan, pierde fuerza ante la realidad del trabajo cumplido, por ejemplo, a bordo de barcos mercantes de un país a otro o de trasatlánticos de líneas internacionales, donde con frecuencia se producen conflictos en un puerto de amarre que se solventan, por razones de premura y del principio de *fórum loci laboris*, en los tribunales de ese puerto, sea Barcelona, Londres o San Francisco, sin esperar a la arribada al lugar de origen<sup>37</sup>. A ello se une la frecuente posibilidad de que la tripulación provenga de diversos

---

34 Desde 1987, en que había trabajado como Director de Ventas en la sucursal del Lloyds en Brasil, pasa a la sucursal argentina como Director de Banca Corporativa, Comercial y de Productos, y de ahí a la de Guatemala como Director General, a la de Reino Unido como Director para América Latina, y a la de España como Director General. De la documentación obrante en la causa se determina que las partes consideran a Brasil como país de “origen” y de “regreso” del trabajador en su consideración de “expatriado”, y que había recibido una liquidación al término de su trabajo en Brasil en concepto de su pase a “expatriado”.

35 El empleado había denunciado una operación en curso, denominada “Canteras Cabo”, a las autoridades españolas como sospechosa de blanqueo de capitales, y el Banco le había ordenado que cesara de contactar con las autoridades respecto a dicha operación, que finalmente se llevó a cabo por la sucursal suiza –“paraíso fiscal”, señala la sentencia en FJ 4-, pero el TSJ no lo da por probado, pues la empresa ofrecía otra versión y había de por medio la fusión de Lloyds con HBOS, y, según la nueva empresa, sobran puestos de trabajo.

36 El contrato se había celebrado en Londres, o al menos los poderes como Director General de la sucursal española se había emitido desde allí.

37 El libro clásico al respecto, de MORGENSTERN F., *Conflictos internacionales de Derecho Laboral. Investigación sobre la ley aplicable a la relación laboral internacional*, OIT, Ginebra 1984, y MTSS, Madrid 1987, ofrece numerosos ejemplos de casos sustanciados de tal modo, en tribunales del puerto -por así decir- y conforme a la ley local. El supuesto difiere de otro bastante frecuente, el de boicot de los estibadores de un puerto a la carga o descarga de un barco determinado, donde la conexión con la ley y el foro locales es más evidente.

países, e incluso que sea extranjera en todos su componentes excepto quizá en el capitán y algún oficial, como ocurre en los casos bien conocidos de las huelgas del Tor Caledonia<sup>38</sup> y del Riviera<sup>39</sup>. Pese a todo, no parece congruente con el sentido estricto del concepto la permanencia habitual de los marinos en suelo patrio –el barco- y solo excepcionalmente la bajada a tierra extranjera. Solo en el caso de funciones o servicios cumplimentados por los marinos en el puerto de destino o de escala cabría calificar el tiempo de dedicación a ellos como perteneciente a la calificación de expatriado.

#### **4. Naturaleza jurídica**

##### **4.1. La situación de expatriado como *status* y como modalidad contractual**

Ha llegado el momento de concretar desde el perfil jurídico las descripciones realizadas hasta el momento, para lo cual procede comenzar desde las dos acepciones de expatriado, la amplia y la estricta. Pues bien, la visión amplia del concepto se enmarca en el Derecho Civil, como status civil de una persona, con múltiples remisiones a los aspectos del Derecho de Personas, pero también al Administrativo y al Constitucional, en los que no vamos a entrar. En cambio la visión estricta, de trabajador al que la empresa envía al servicio exterior, se constriñe a una modalidad contractual definida por la especialidad geográfica. El hecho de que el Estatuto de los Trabajadores solo le dedique un párrafo del artículo 1 solo nos indica que ni siquiera en la actualidad se otorga relevancia a una modalidad cada vez con mayor número de integrantes, una raquitismo normativo quizá debido a la lejanía de las situaciones contempladas<sup>40</sup>. Posiblemente parezca excesiva su consideración como modalidad contractual por el mero hecho del destino más allá de nuestras fronteras, pero debe recordarse su relativa similitud con el trabajo a distancia (art. 13 ET), antes denominado a domicilio, y que las modalidades con mayor reconocimiento, como son las del contrato a término y las del

---

38 Barco de bandera danesa con tripulación polaca que hace la travesía entre Suecia y Reino Unido, el cual sufre una huelga cuyos efectos examina la S.TJE 18/02, caso DFDS Torline.

39 La huelga del buque de bandera liberiana y armador panameño Riviera en su arribada a la bahía de Portland en 1952, por motivos salariales de sus tripulantes británicos y alemanes, llevó a los tribunales estadounidenses a negar su jurisdicción en aplicación del principio de *forum non conveniens* (Benz c. Compañía Naviera Hidalgo, 353 U.S. 138 [1957]). Para este principio aplicado en USA, con grandes similitudes al de país con los lazos más estrechos aplicado en la UE, puede verse mi libro *Derecho Transnacional del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia 2012, p. 35 y 340.

40 Pese a su parquedad, el art. 1.4 es rico de consecuencias, por lo que cabe hablar de su contenido como una síntesis expresiva dotada de una densa problemática.

contrato a tiempo parcial, basan su diferencia en un aspecto de duración y del horario convenidos, respectivamente, mientras que otras modalidades significativas como las de los contratos en prácticas y los de formación y aprendizaje se justifican por el elemento adicional formativo: no es tanto la riqueza diferencial cuanto las repercusiones de las que ostenta sobre la vida laboral del afectado y sobre la regulación extramuros del contrato, como son por ejemplo el arsenal de subvenciones o, en el caso de los expatriados, las diferencias en normativa de orden público, fiscal, administrativa y civil que el destino en otro país implica. Cabría argumentar en contra de ello el que con frecuencia un destino a otro país no envuelve un nuevo contrato, sino la negociación o aplicación de condiciones laborales distintas, o si se quiere, la adición de nuevas cláusulas al contrato ya existente<sup>41</sup>. Sin embargo la misma situación la hallamos en las modalidades de duración determinada o a tiempo parcial cuando al contrato inicialmente pactado en la modalidad común se le agrega una cláusula de temporalidad o parcialidad. En cuanto al trabajo a distancia, expresamente menciona la posibilidad de establecer la prestación a distancia tanto en el contrato inicial como en acuerdo posterior (art. 13.2 ET).

Mayores dudas plantea la cuestión de hasta qué punto la específica modalidad contractual de expatriado genera una relación laboral especial. Es evidente que *de jure* no existe tal relación especial, por cuanto el Estatuto de los Trabajadores requiere para ello su reconocimiento por ley (art. 2.1.i). En cuanto a una posible relación especial *de facto*, las normas legales o reglamentarias son tan parcas, y las procedentes de convenios colectivos tan mínimas y contradictorias entre sí, que hemos también de rechazar su posibilidad.

El elemento extranjero determinante para la condición que nos ocupa puede parecer confuso porque habitualmente la perspectiva adoptada por los tribunales es la de origen, pues el trabajador expatriado intenta recuperar las mejores condiciones laborales de su país de origen y demanda en consecuencia en los tribunales de dicho país<sup>42</sup>, aprovechando las

---

<sup>41</sup> La práctica en empresas multinacionales con larga experiencia en materia de expatriados parece indicar, por el contrario, que prefieren liquidar la relación laboral ordinaria y dar paso a un nuevo contrato de expatriado, con aplicación de normas específicas: véase por ejemplo el caso de la S.TSJ. Madrid de 9 de enero de 2012 (R. 5603/2011), referente a la firma británica Lloyds.

<sup>42</sup> El mismo comportamiento no cabe afirmar de los expatriados de otros países, con multinacionales con mayor experiencia cuyos “Expats Manuals” otorgan significativas ventajas a su personal de exteriores, además de las ventajas de clima, coste de la vida, etc., que encuentran en el país de destino. Cfr. la encuesta realizada por el Lloyds TSB International en febrero de 2011, publicada en octubre del mismo año, donde se llegaba a la conclusión de que entre los 5,5 millones de expatriados británicos unos 825,000 habían cancelado planes de retorno en el año anterior, y un 69 % planeaban permanecer indefinidamente en el extranjero, al considerar a Gran Bretaña como más cara, menos segura y con menos calidad de vida. El sondeo puede verse en internet, con el expresivo título de “Expats cancel return to Britain”.

normas de conflicto que permiten litigar ante los tribunales de la nacionalidad de las partes, del lugar de celebración del contrato, o incluso de las cláusulas de *prorrogatio fori* (sumisión pactada a un tribunal) introducidas por la propia empresa. Sin embargo, tan importante o más que el enfoque anterior es el enfoque del país de acogida donde se desarrolla la actividad, siquiera por razón de la importancia que en materia laboral tiene el lugar de trabajo<sup>43</sup>. En tal sentido, la globalización va permitiendo que incluso países con tribunales tan celosos a la hora de avocar competencias como son los españoles<sup>44</sup> hayan evolucionado y en la actualidad apliquen sin problemas las leyes extranjeras, de modo que cabe la posibilidad de demandar en los tribunales de origen la aplicación de las leyes de destino, debidamente traducidas por traductor acreditado y compulsada en el consulado o embajada correspondiente. Otros criterios de conexión con la legislación y el tribunal, además de la nacionalidad o el lugar de trabajo, pueden ser el del domicilio o residencia de las partes, a tenor de lo que puedan establecer las normas de conflicto.

## **4.2. Similitudes y diferencias con el desplazamiento, el traslado y la emigración**

La calificación jurídica de expatriado topa en el ámbito nacional con los conceptos próximos de desplazamiento y traslado del art. 40 ET, y en la Unión Europea con dos situaciones jurídicas con amplias similitudes como son las de desplazado y emigrante, por lo que se plantea la cuestión de hasta qué punto puede subsumirse en alguna de ellas. El tema posee una trascendental relevancia porque tanto una como otra gozan de detalladas regulaciones y abundante jurisprudencia transnacional, algo de lo que hasta el momento no poseen los expatriados.

### **4.2.1. Desplazamiento y traslado de trabajadores en el ámbito nacional**

Los convenios colectivos, como se ha dicho anteriormente, suelen utilizar los conceptos de desplazamiento y traslado internacionales al regular las situaciones de expatriación, implícitamente considerando que el expatriado sufre en fin de cuentas la misma circunstancia

---

43 En tal sentido, el art. 10.6 Código Civil: “A las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en defecto de sometimiento expreso de las partes (...), les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios”.

44 Y no solo porque la Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 25, establece múltiples conexiones de los litigios con los tribunales españoles, sino porque hasta que el Tribunal Constitucional no recortó la práctica judicial, la alegación de leyes extranjeras era casi sistemáticamente rechazada por aquéllos: cfr. SS. TC. 10/2000, 236/2000, 33/2002, y 29/2004.

de movilidad geográfica que desde hace decenios viene regulada e nuestro país por el art. 40 ET con sus dos clases denominadas con dichos términos. Dada la parquedad del legislador y de los convenios colectivos al regular la situación de expatriado, cabría plantearse hasta qué punto no procede la integración de las lagunas con las reglas contenidas en el art. 40 ET.

Sin embargo la identificación conceptual no puede llevarnos a sostener sin mayor debate la identificación normativa por vía analógica, pues claramente las reglas contenidas en ese art. 40 difieren con nitidez de las escasísimas que vemos en el art. 1.4 del mismo cuerpo legal, y lo que es igualmente importante, cabe la posibilidad de que tan magro párrafo haya sido dejado de propósito en su escueto perfil, y no sencillamente porque en 1980 el legislador español no conocía bien el fenómeno al que aludimos. Así, en primer lugar, en el caso de los desplazados nacionales el art. 40 da por supuesta la aplicación *sic et simpliciter* de las condiciones de trabajo aplicadas en la empresa<sup>45</sup>, mientras que en el art. 1.4 para los expatriados la consideración es más bien la contraria, de que sus condiciones son distintas, si bien “tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español”. En segundo lugar, el desplazamiento interno debe obedecer a razones justificadas de tipo económico, técnico, organizativo o productivo, mientras que la condición de expatriado solo requiere contratar en el país para después marchar a trabajar a otro país por cuenta de la empresa. Y en tercer lugar, el desplazamiento nacional ni siquiera afecta al domicilio del trabajador y menos a su familia y demás entorno, mientras que la expatriación involucra a toda la personalidad y ubicación social del trabajador. No cabe recurrir, por ello, a la analogía a menos que así lo indique la fuente reguladora del contrato de expatriación, pues las circunstancias del país de acogida suelen ser tan radicalmente distintas a las españolas, hacia arriba o hacia abajo, que exigen un tratamiento específico en cuestión de salarios, seguros, viajes, escolaridad y alojamiento, como veremos más adelante.

Respecto a los traslados dentro del territorio nacional, si bien muestran una mayor similitud con la expatriación a causa de la característica del cambio de residencia, subsisten diferencias básicas entre ambas situaciones, especialmente en las condiciones de trabajo y la legislación aplicable, por lo que tampoco parece factible el recurso a la analogía. Lo cual no impide que ciertas reglas del traslado debieran también contemplarse *de lege ferenda* para la expatriación, como el período de preaviso, la opción conferida al trabajador de extinguir su contrato, o la compensación de los gastos de traslado, contenidas en el art. 40, apartados 1 y 3

---

<sup>45</sup> No hay referencia en el art. 40.4 a las condiciones de trabajo, limitándose a indicar que el desplazamiento conllevará el abono, “además de los salarios, de los gastos e viaje y dietas”.

ET<sup>46</sup>.

#### 4.2.2. Desplazamiento de trabajadores en el marco de la Unión Europea

En el subepígrafe anterior hemos hablado en todo momento de desplazamiento “interno” o “nacional”, pues como se sabe existe otro tipo de desplazamiento con normas específicas, el desplazamiento “europeo”. La Directiva 96/71/CE, sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, considera «trabajador desplazado» a todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaje habitualmente<sup>47</sup>. Parecería bajo tales premisas que la norma europea se aproxima más al concepto amplio de expatriado como inmigrante que al estricto de trabajador en servicio exterior. La impresión es engañosa, pues la definición anterior debe ponerse en relación con otras partes de la Directiva, para como dice el título de la Directiva, el desplazado debe hallarse en el marco de una prestación de servicios transnacional. Con mayor detalle, el art. 1.a) requiere que una empresa establecida en algún país de la UE proceda a “desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento”.

Las divergencias con el concepto estricto de expatriado son por tanto mínimas, hasta el punto de que podemos considerarlos términos casi coincidentes, con la excepción que veremos más abajo. En efecto, la existencia de un *dies ad quem* en el período de estancia en el extranjero (“durante un período limitado”) es más bien producto del carácter temporal de la prestación del servicio por la empresa de origen, que no se instala en el de destino para ofrecer su actividad al mercado en general, sino que contrata o subcontrata con otra empresa o entidad la prestación de un servicio o la realización de una obra en concreto, y lleva para ello a sus propios trabajadores (art. 1.3 de la Directiva). De ahí que al expatriado en sentido estricto le sean de aplicación en la Unión Europea las leyes nacionales de trasposición de la

---

46 Los apartados 3 bis y 3 ter del mismo artículo, relativos al derecho de opción de las víctimas de violencia de género o de terrorismo, así como de los discapacitados, a las plazas vacantes que tuviera la empresa en otro lugar, tienen más difícil respuesta y merecerían un debate parlamentario profundo para resolver sus pros y contras a la hora de resolver su incorporación al régimen jurídico del art. 1.4.

47 Art. 2.1 de la Directiva. La trasposición a la normativa española se realiza por Ley 45/1999.



Directiva 96/71/CE, así como las derivadas de la Directiva 2014/67/UE sobre control de desplazamientos y lucha contra el fraude, cuando procede de un país UE y tiene como destino temporal otro país UE.

A diferencia de cuanto es habitual en el régimen jurídico de los expatriados, donde gozan de mayor relieve las condiciones laborales de origen, en los desplazamientos europeos tiene mayor importancia la aplicación de un núcleo básico de estándares laborales existente en el país de acogida, dada la necesidad de evitar el *dumping social* detectado a raíz de la adhesión de numerosos países de la antigua Europa del Este en el período 2004-2007 y durante el que numerosas empresas de esa zona concurren y ganaron las subastas de obras y servicios públicos en países como Alemania o Suecia gracias a las muy inferiores condiciones de trabajo percibidas por los trabajadores que desplazaban para su realización<sup>48</sup>.

Ahora bien, hemos dicho que se trata de términos casi coextensos, pero con una excepción importante: en los casos en que la empresa a la que pertenece el expatriado no acude al país de destino para realizar una concreta obra o servicio, o en otros términos, no acude en el marco de la libertad (empresarial) de prestación de servicios, sino para quedarse a través de una filial o de una sucursal, o en otras palabras, en el marco de la libertad (empresarial) de establecimiento, al expatriado no puede considerársele como desplazado por mucho que acuda con un horizonte temporal incluso indicado en su contrato de trabajo<sup>49</sup>. No obstante, la condición de desplazado tiene carácter expansivo, pues en la línea de delimitación entre la esfera coincidente y la divergente, la Directiva 96/71 resuelve a favor del carácter de desplazado en dos casos importantes, a tenor de su art. 1:

a) El desplazamiento de un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; o

b) en su calidad de empresa de trabajo temporal o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, el desplazamiento de un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que

---

48 En alguno de los casos, el salario de los obreros desplazados solo alcanzaba al 55 % del de los nacionales del país de acogida en el sector al que llegaban. Véanse las sentencias TJE 341/05, caso Laval, 346/06, caso Rüffert, o 319/06, Comisión c. Ducado de Luxemburgo.

49 La libertad de establecimiento se regula en los arts. 49 ss. del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; la libre circulación de servicios, en los arts. 56 ss. Repárese en que nada tiene que ver este supuesto, de *desplazado* europeo que llega a un país europeo para trabajar en una filial o sucursal de su misma empresa para el público en general, con el visto en el apartado 3.a *ut supra*, de extranjero contratado *en el país de recepción* por una empresa de su misma nacionalidad, por más que en sentido estricto ni aquél pueda considerarse desplazado, ni éste expatriado.

exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.

Resumiendo lo hasta ahora visto, en la UE un expatriado recibirá la consideración de desplazado, y la aplicación de la Directiva 96/71 y normas de trasposición, cuando viaje al otro país por cuenta de su empresa en la ejecución de una obra o servicio en el sentido amplio acabado de ver. En los casos de destino sin contraparte específica, por ejemplo cuando el expatriado acude al otro país para entablar contactos, prospectar el mercado o incluso ofertar a público indeterminado<sup>50</sup>, no tendrá la consideración de desplazado y las condiciones de trabajo serán las de origen con su empresa, así como las de orden público del país de recepción y ciertos preceptos de la Directiva 2014/67/UE sobre control del fraude en los desplazamientos<sup>51</sup>. El alcance de dichas normas de orden público locales plantea dudas, sobre todo por la ambigüedad del concepto “orden público laboral”, que abarcaría los estándares mínimos fijados incluso en los convenios colectivos. La línea divisoria entre las condiciones de origen y las de destino de este expatriado no desplazado vendrá marcada por la distinción entre los rasgos estructurales del contrato, que permanecen en el entorno originario, y los rasgos de contenido de la relación, que durante el tiempo de adscripción al país tercero deberán respetar los mínimos legales y convencionales. Dicho de otro modo, las *vicisitudes* contractuales, ya sean de modalidad, modificaciones o extinción, corresponden a la legislación de origen bajo la cual se celebró el contrato, mientras que los *contenidos* de la relación laboral se rigen por las normas del país de acogida durante el tiempo de permanencia en el mismo.

En sentido inverso, cuando el trabajador extranjero se incorpora a una empresa ya establecida en el país de acogida, salvo que mantenga relación con la de su país, las condiciones de trabajo aplicables serán plenamente las locales, como vimos más arriba, y no una combinación de unas y otras. Y ello porque no nos encontramos ya con la condición de expatriado en sentido estricto, pues falta o ha perdido el vínculo laboral con el país de origen.

---

50 La tercera opción es dudosa, puesto que conecta con el mercado de acogida eludiendo sus normas laborales, si bien quedan fuera del ámbito marcado por la Directiva 96/71, de ejecución de obra o servicio para una empresa o entidad local. La ya citada Directiva 2014/67/UE, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, alude a esas actividades incidentalmente en el art. 4.2, calificándolos como actividades “puramente administrativas o de gestión interna”.

51 En especial, arts. 11 y siguientes, dentro del capítulo V, “Garantías de cumplimiento”. El fraude perseguido con el sistema de información del mercado interior europeo IMI y sus garantías complementarias es el del *dumping social* consistente en la aplicación de las condiciones menos favorables de origen, ya sea en parte, como consecuencia del régimen de desplazamiento, ya en todo, en la ejecución de actividades sustantivas no temporales sino permanentes.

### 4.2.3. La emigración en el marco de la libre circulación de trabajadores en la UE

Ya desde la sentencia TJE 113/89, caso Rush Portuguesa, el desplazamiento vinodiferenciado de la emigración en base al anclaje originario del primero y a la vocación de permanencia del segundo. A tenor de la sentencia, el tratamiento jurídico no puede ser el mismo respecto a los movimientos migratorios que persiguen el establecimiento en el país de acogida y a los desplazados que retornan a su país al terminar la obra o servicio. El trabajador migrante, desde este punto de vista, busca instalarse en el país de llegada de manera indefinida, como lo revela el no ir provisto de un contrato de trabajo o de tenerlo con una empresa del país de destino<sup>52</sup>. La normativa aplicable a los migrantes europeos no es, pues, la Directiva 96/71/CE, sino el Reglamento 492/2011, sobre libre circulación de trabajadores, que sucede al histórico 1612/68/CEE.

Respecto a los expatriados en sentido estricto, la diferencia con el emigrante europeo dentro de la UE es muy similar a la acabada de ver entre desplazado y emigrante, al consistir en la existencia de un vínculo laboral con el país de origen.

## 5. Regulación aplicable

### 5.1. Legislación de origen: propuestas para el art. 1.4 ET

Para los expatriados, como para los desplazados en Europa, la legislación del lugar de trabajo es solo una parte del complejo normativo aplicable. Tienen además un bloque

---

<sup>52</sup> Durante la gran oleada de emigración de trabajadores del sur europeo a los del norte, en las décadas de 1950s, 1960s y 1970s –en que se interrumpe por la crisis–, las autoridades españolas organizaban trenes de emigrantes contratados en origen por las empresas alemanas, francesas, belgas y suizas, a los que acompañaban uno o varios inspectores de trabajo y un capellán, según prescribía la regulación de la materia. La “emigración asistida” – como se denominaban los trenes–, a Bélgica se abandonó pronto. Las empresas extranjeras acudían al sur para seleccionar y contratar, o remitían las ofertas a las oficinas de empleo del Ministerio de Trabajo a través de los consulados españoles. En todo el proceso el Ministerio desempeñaba un papel relevante, del que la presencia de los inspectores de trabajo en los convoyes es la anécdota, pues la sustancia se hallaba en los agregados laborales y las oficinas de asesoramiento a los emigrantes abiertas en las principales ciudades europeas. La gran oleada de emigración al norte de Europa fue en buena parte una emigración segura, por la contratación en origen y la asistencia administrativa y consular. Indica VILAR J.B. en su artículo “Las emigraciones españolas a Europa en el siglo XX: algunas cuestiones a debatir”, *Migraciones y Exilios. Cuadernos AEMIC* 1 (2000), p. 131, que entre 1946 y 1973 emigraron 2.600.000 trabajadores españoles (de los cuales 2.000.000 a partir de 1960), y tuvieron como destino prioritario los países industrializados de la Europa occidental (Francia, República Federal de Alemania y Suiza en primer lugar). La emigración asistida vino regulada por la Ley de Emigración 33/1971, de 21 de julio.

normativo de origen de las normas estatales que les afecten por “irradiación”, un concepto germánico (Strahlung) indicativo de las normas nacionales de obligado cumplimiento para ambas partes de la relación laboral en cuanto pertenecientes ambas a ese Estado. En España la norma estatal básica es la del art. 1.4 ET, ya mencionada, que exige en la relación de servicio exterior el respeto a “la legislación laboral española”, sin especificar si se trata de los mínimos legales o si también comprende los mínimos de los convenios colectivos y las normas de prevención de riesgos y seguridad social<sup>53</sup>. La precisión que hace a renglón seguido, de que dichos trabajadores tendrán, “al menos, los derechos económicos” que les corresponderían de trabajar en territorio español, introduce un amplio margen de confusión en la medida en que parece admitir la posibilidad de inaplicar la legislación sobre derechos no económicos, de gran trascendencia en ciertos temas. La solución a tamaña ambigüedad no parece estar, a nuestro juicio, en esta interpretación restrictiva del artículo y considerar de inexcusable cumplimiento a solo los mínimos económicos legales<sup>54</sup>. Tampoco puede hallarse en el respeto a las normas de orden público del país de acogida, de que habla asimismo el artículo 1.4, pues su ámbito es muy reducido<sup>55</sup>. Desde la perspectiva de la integración de España en la UE, la aplicación analógica de lo establecido para los desplazados a tenor de la Directiva

---

<sup>53</sup> Es la solución adoptada por la S.TSJ. Cataluña de 12 de marzo de 2012 (R. 5033/2010), de responsabilidad por daños derivados de accidente de trabajo por enfermedad tropical adquirida en la India por un empleado de Médicos sin Fronteras. El empleado contrajo dengue y fue tratado en el Hospital Clínico de Barcelona; el INSS lo consideró enfermedad común y le abonó la IT, pero no la incapacidad permanente, que imputó al empleador, y el actor y Médicos sin Fronteras demandaron por enfermedad profesional. La empleadora tenía suscrita una póliza con una empresa de seguros para la cobertura de dicha incapacidad en la India, pero alcanzaba a 31.000 euros, mientras que la capitalización se había calculado en un importe de 546.453,71 euros. El TSJ revoca en parte la sentencia del Juzgado Social de Barcelona, y entiende que la empresa incurrió en negligencia, pese al “briefing” a que somete a sus empleados en Bélgica antes de enviarlos a países tropicales, por lo que la condena a 346.932,68 euros d indemnización.

<sup>54</sup> La situación recuerda a la suscitada por la reforma de la ultra actividad de los convenios, donde la posición continuista de aplicar el convenio incluso después de llegado el término anual ha sido acogida por los tribunales de manera casi unánime, y en concreto por la S.TS. de 22 de diciembre de 2014, caso ATESE (R. 264/2014), recibiendo fuertes críticas la posición rupturista de reducirse a los mínimos legales, pues –dice la sentencia– “la que hemos denominado tesis ‘rupturista’ podría producir en el ámbito del contrato de trabajo una alteración sustancial de sus condiciones para ambas partes, trabajador y empresario, que transformaría las bases esenciales del propio contrato o negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones, pudiendo dejarlo sin los requisitos esenciales para su validez”.

<sup>55</sup> En la legislación extranjera que tomamos como referencia, la de Emiratos Árabes Unidos –ver *infra*– apenas pueden advertirse el requisito de autorización de entrada, registro administrativo del contrato de trabajo según el modelo oficial, y algunas limitaciones en materia religiosa que se encuentran en la Ley de Trabajo 8/1980 y de Empleo 4/2005. En concreto, el permiso especial de peregrinaje a La Meca por una vez en el contrato, que se establece a favor de los empleados musulmanes, y que los no musulmanes podrían considerar como discriminatorio en el tenor de esta última Ley: “31. Special Leave. A Muslim employee shall be entitled, not more than once during the period of employment, to special leave not exceeding th (30) days without pay, to perform the Haj pilgrimage”. Además, el art. 1.4 ET solo llevaría a respetar tales normas de orden público si se alegara ante los tribunales emiratíes, pues de alegarse ante los españoles hallarían una similar cláusula de respeto a las normas de orden público españolas en la LOPJ 6/1985 que las neutralizarían de ordinario (así, art. 278.1.4).

96/71 parece una solución razonable<sup>56</sup>, si bien los derechos fundamentales de la Constitución Española son también de inexcusable cumplimiento, con las matizaciones reconocidas en cada caso<sup>57</sup>. Y ello aun a sabiendas de que muy probablemente el silencio de la ley española y de las de otros países venga condicionado por la multiplicidad de condiciones de vida y trabajo a las que habrá de adaptarse la estancia del extranjero en el país de acogida y que difícilmente admiten la aplicación “*alla buona*” de los mínimos españoles.

5.1.1. Profundizando un poco más, la ambigua afirmación de que a los expatriados les será de aplicación la legislación laboral española debería ser redactada con una mayor concreción, desde el punto y hora en que los convenios estatutarios tienen la consideración de ley material a tenor de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, o dicho en otros términos, que sus mínimos tienen la consideración de mínimos legales de carácter imperativo. Como ya vimos *supra*, la afirmación queda además contradicha por el inciso complementario de que “al menos” tendrán los derechos económicos españoles. El legislador sabe que no es lo mismo destinar a un trabajador a Benin que a Suiza, por lo que deja el mandato en una ambigüedad máxima para que la jurisprudencia depure la interpretación más correcta y llegado el momento rectifique si hace falta. Pero la jurisprudencia no ha llegado a entrar en profundidades sobre las condiciones de trabajo en otros países, como no sea para resolver si se aplican las condiciones españolas o las locales en base a las normas de conflicto de la LOPJ, sin discutir suficientemente la interpretación del art. 1.4. El núcleo esencial de esas condiciones, el nivel retributivo (“económico”), está además blindado en el art. 1.4, pues garantiza al trabajador el que le corresponderían de trabajar en territorio español. Si ahora giramos a la perspectiva desde el país de acogida, las multinacionales pueden enviar a un

---

56 Recuérdese que la Directiva aplica los mínimos de los convenios si tienen carácter general, lo que no es lo habitual en Europa, salvo en España. Las sentencias del TJE han subrayado que la Directiva se enmarca en la legislación comunitaria para fomentar la actividad transnacional de las empresas europeas, por lo que no se deben entender sus preceptos de manera que puedan suponer un límite o barrera a la libre circulación de servicios. De ahí que T. NOVITZ señale que las sentencias del “cuarteto Laval” han puesto en cuestión las legislaciones traspositorias que como la británica –y la española, añadimos- superan el nivel determinado por la Directiva en el elenco del art. 3.1. (“UK Implementation of the Posting of Workers Directive 96/71/EC”, en VV.AA. (STEIN E. ed.), *Cross-Border Services, Posting of Workers, and Multilevel Governance*. University of Oslo, Oslo 2013, p. 329.

57 Por ejemplo, el supuesto contemplado por la S.TSJ. Madrid de 1 de diciembre de 2008 (R. 4708/2008), de despido de dos trabajadores que habían prestado sus servicios a una ONG en Palestina, por haber participado en una manifestación de protesta contra la visita del presidente norteamericano al país. Se plantea ante el TSJ la lesión de derechos fundamentales, lo que el tribunal niega porque “el derecho fundamental del art. 21 de la Constitución no puede ser ejercido fuera del territorio español. El derecho de reunión posee, además de los elementos subjetivo, temporal y finalista, un elemento real que es el lugar de celebración, como declara la STC 301/06 citada en el recurso”.

expatriado a países donde el salario medio puede estar en 28 euros al mes<sup>58</sup>, por lo que sobre todo en tiempos de crisis como los actuales buscarán la fórmula para hallar un equilibrio más favorable, por ejemplo demorando la celebración del contrato hasta después de la llegada al país de acogida. Una solución más acorde con las circunstancias estribaría bajo este enfoque en garantizar al trabajador al menos el nivel *de vida* de que disfrutara en el país de origen, un concepto más amplio que se ajustaría mejor a la variedad de parámetros que debe tener en cuenta el expatriado al llegar con su familia a un país extraño<sup>59</sup>.

Ahora bien, en la práctica la propuesta de ajustar las condiciones económicas al nivel de vida del país de origen puede generar más fricciones que satisfacciones, dadas las dificultades para determinarlo. Una regulación tan ajustada como la de asignaciones internacionales de la BBC precisa que han de tenerse en cuenta para ello, ante todo, si se trata de una asignación de corta o de larga estancia, y de tratarse de esta última, habrá de hacerse un cálculo integrado donde se tengan en cuenta el salario de origen, los impuestos de origen, la seguridad social de origen, la diferencia salarial si el puesto de destino es de superior grado que el de origen, el complemento por coste de la vida, y otros posibles complementos<sup>60</sup>. De ahí que la solución práctica no puede tener en cuenta una retribución inferior a la que se viniera percibiendo en origen.

5.1.2. Junto a la clarificación de tipo económico, el art. 1.4 podría inspirarse en lo ya existente en los convenios y en la regulación legal de los desplazamientos y traslados para incorporar normas de gran importancia para el expatriado en su relación con la empresa. La relación habría de contener al menos los siguientes términos:

- a) La “carta de asignación”, una declaración firmada por ambas partes con los datos de la misión encomendada, con la fecha de comienzo, el lugar, la función,

---

58 Así, Bangladesh: BERIAIN M., “Algunas reflexiones acerca de la tragedia del Rana Plaza: ¿quién fue el responsable?”, *Dilemata* 13 (2013), pág. 121. Véase también mi artículo “Las funciones del sindicato en un mundo globalizado”, en VV.AA. (VILLA GIL L.E., y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., dirs.), *Los sindicatos*, Lex Nova-Thomson Reuters, Valladolid 2014, pág. 291, nota 76.

59 La Directiva 96/75/CEE sobre desplazamiento de trabajadores requiere el nivel salarial contemplado en las normas estatales o en los convenios de carácter general, lo que en países como Alemania requiere una extensión administrativa (*Allgemeinverbindlicherklärung*) porque la fuerza de obligar originaria es solo contractual. La Ley 45/1999, de trasposición a España, establece sin más el nivel salarial del convenio aplicable, que se sobreentiende de carácter general (“estatutario”), pero para las empresas extranjeras que envían trabajadores desplazados a España, remitiendo para el caso inverso a las legislaciones nacionales de los países europeos de recepción. Entendemos que la situación de los desplazados en Europa no es comparable a la de los expatriados en otros países del mundo, donde existen enormes diferencias de coste de vida.

60 BBC, *International Assignment Policy (IAP) 2011*, pp. 13-14.

remuneración, complementos, seguros, etc., en analogía con lo establecido por el art. 5 de la Ley 45/1999 para los desplazamientos europeos.

- b) Un período de preaviso, que podría estar en los cinco días antes de la partida para las asignaciones cortas, en similitud con lo señalado para los desplazamiento nacionales por el art. 40.4 ET<sup>61</sup>, y en los treinta días para las largas, en paralelo con el traslado del art. 40.1 ET.
- c) La opción de extinguir su contrato con indemnización, en paralelo con el art. 40.
- d) La compensación de los gastos de traslado para él y la familia, en paralelo con el art. 40.
- e) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en paralelo con el art. 3 de la Ley 45/1999<sup>62</sup>.
- f) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta, en paralelo con dicha Ley.
- g) La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores, como en dicha Ley.
- h) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial, por similitud con dicha Ley.
- i) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, en correspondencia con la Ley citada.
- j) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión, en paralelo con la mentada Ley para los desplazados europeos.
- k) El mantenimiento de los derechos aseguratorios en la Seguridad Social española, a semejanza de lo establecido por el Reglamento 883/2004, art. 12, para los desplazados europeos.
- l) La cobertura de los gastos de repatriación para él y la familia, por los argumentos que veremos después.

---

61 El artículo citado lo prescribe para los desplazamientos superiores a tres meses e inferiores a un año, pero ahora estamos hablando de una asignación internacional, por lo que cualquiera de ellas merece un preaviso de al menos cinco días. Los manuales de expatriado de las empresas suelen considerar asignaciones de corta duración a las inferiores a entre 90 y 183 días, pero no indican plazos de preaviso. Ejemplo del primer término, el “Short and Long-Term International Assignment Procedure” de la Universidad Monash Australia, 2014; del segundo, el art. 3 de la “Short Term Assignment Policy” de la Universidad de Newcastle (Reino Unido), 2012.

62 Son las condiciones de trabajo exigidas a las empresas europeas que envían a España a trabajadores desplazados desde su país.

## 5.2. Cláusulas y condiciones de origen negocial

De origen lleva el expatriado la cuestión de si se le aplica el convenio colectivo reconocido a los demás trabajadores de su empresa, así como el valor de las cláusulas específicas de su contrato referidas a la situación. Veamos ambos temas por separado.

### 5.2.1. Convenios colectivos aplicables

Respecto a los convenios colectivos aplicables a su empresa o centro de trabajo, el punto de partida ha de estar en la delimitación territorial contenida en el propio convenio. No hay ninguno, salvo error u omisión, dedicado exclusivamente a este tipo de trabajadores, lo que corre parejas con la ausencia de sindicatos de expatriados con legitimación para negociarlos en el país de origen<sup>63</sup>, mientras que tampoco en los de destino se dan las condiciones de homogeneidad necesarias para algo más que para formar “asociaciones” de expatriados, por lo común en función de la nacionalidad.

Respecto a los convenios que podríamos denominar generales, solo hay unos pocos que mencionan a los expatriados, pero con tanta diversidad en sus contenidos, que a duras penas podemos extraer de ellos pautas comunes<sup>64</sup>. Así, mientras que unos optan por aplicar las normas laborales del país de acogida<sup>65</sup>, otros se vencen por la “sumisión estricta a la

---

63 En cambio sí existe un embrión de asociación empresarial, en principio alrededor de un propósito cultural y social como el de facilitar el intercambio de experiencias y de contactos entre empresas con importante actividad transnacional, que se plasma en el hecho de actuar en un mínimo de cinco países, emplear a 15 expatriados, y experiencia transnacional de al menos tres años. Se trata del Foro Español de Expatriación, FEEX, del cual forman parte al momento de escribir estas líneas 33 multinacionales españolas y 9 empresas colaboradoras (grandes bufetes y consultorías como Garrigues, Sagardoy, Cuatre casas, Deloitte, Price Waterhouse and Cooper, etc.). En ella hay importantes ausencias, como se demuestra por el hecho de que solo haya dos grandes bancos (Santander y BBVA), y no aparezcan algunas multinacionales que sí contemplan en sus convenios una regulación del expatriado y que citamos en la nota siguiente, como Agencia EFE, Iberia o Air Europa.

64 Un elenco de los convenios que regulan las condiciones de los expatriados, de ordinario con denominaciones distintas como la de trasladados al extranjero, desplazados, servicio exterior, etc. comprendería al menos los siguientes: Convenio de Telefónica Internacional Whole sale Services; de Repsol YPF; de Iberdrola Ingeniería y Construcción; de Iberdrola Inmobiliaria; de Banca; de Endesa Ingeniería; General de Derivados del Cemento; de Air Europa; de Enagás; de Agencia EFE; de Iberia LAE para personal de tierra; y de Telefónica Servicios Audiovisuales. Para el estudio de los convenios colectivos en esta materia debe consultarse el artículo de MOLINA MARTÍN A., “La regulación de la movilidad geográfica internacional de trabajadores: instrumentos y contenidos, con especial atención a la negociación colectiva”, en VV.AA. (SANGUINETTI RAYMOND W., dir.), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Ed. Cinca, Madrid 2014, pp. 97 ss.

65 XI Convenio colectivo de Repsol Química, art. 1, el cual agrega “si en su conjunto resultaran más beneficiosas”.



legislación española”<sup>66</sup>, y solo alguno considera aplicable el propio convenio<sup>67</sup>, siendo más frecuentes los que excluyen de su ámbito expresamente a los expatriados<sup>68</sup>.

En el trasfondo de tan variadas soluciones se encuentra el hecho de que el ámbito personal de los convenios viene mediatizada por el ámbito territorial del mismo: los convenios *sectoriales* se circunscriben a una localidad o provincia, a una comunidad Autónoma o al territorio del Estado español, por lo que su vinculación al país de origen es fuerte; en cambio, los convenios de *empresa* o de centro de trabajo tienen una mayor relación con el ámbito personal y el funcional, perdiendo algo de vigor su nexo con el territorio: si el convenio regula las condiciones de trabajo en Iberdrola, Ferrovial o Acciona, pongamos por caso, el lugar donde se realice el trabajo no tiene la importancia que en cambio ocupa cuando el convenio regula las condiciones de trabajo de las empresas constructoras en la provincia de Segovia. Incluso el convenio para un centro de trabajo, que por definición tiene una fuerte afectación a la sede física<sup>69</sup>, otorga mayor importancia a la firma que al lugar, por lo que veremos a los negociadores del mismo en la obligación de precisar cuál es la adscripción del personal con asignación internacional<sup>70</sup>.

Poco entienden los convenios de la distinción entre desplazados y expatriados, aunque en todo caso siempre hablan del personal que es enviado al exterior, lo que casi de manera automática circunscribe la regulación al personal técnico, directivo o en todo caso cualificado; de modo que una parte importante del personal que trabaja en los centros laborales del exterior, contratado en el país tercero, se regirá por las condiciones de ese país –de ordinario a su pesar- y tratará de plantear ante los tribunales de la sede central la cuestión del trato igual con los compañeros que vienen de la metrópoli<sup>71</sup>. En cambio, algunos de los convenios harán

---

66 XVI Convenio estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, art. 30.5; XXII Convenio estatal de Banca, art. 2; XI Convenio estatal de Derivados del Cemento, art. 7.

67 El XI Convenio de Repsol Química, ya citado, *ibidem*.

68 I Convenio para el personal de la sede central del Instituto Cervantes; III Convenio único para el personal laboral de la Administración Central del Estado, art. 1.2: “Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio: 1. El personal laboral que presta servicios en el exterior”.

69 Recuérdese la distinción italiana entre azienda e impresa, o la germánica entre Betrieb y Unternehmen.

70 Así lo vemos en el I Convenio del Instituto Cervantes para su personal de la sede central en Madrid y Alcalá, que excluye expresamente de su ámbito al personal exterior. Y en la medida en que la Administración Central del Estado es una empresa desde el punto de vista laboral, también se ve en la necesidad de excluir expresamente al personal de servicio exterior.

71 Expresamente lo indica el XIX Convenio de Iberia LAE para personal de tierra, art. 4: “El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas específicas de cada país. Por el contrario, el contratado originariamente en territorio español y destinado a prestar sus servicios fuera de él, se regirá por las normas de este convenio, salvo en aquellas materias que hayan sido reguladas de forma diferente por la dirección, como pueden ser las comprendidas en los capítulos de retribuciones, horas extraordinarias y jornada”.

distinciones referidas a la duración<sup>72</sup>, entre estancias de breve duración –a las que denominan “comisión de servicio”, “desplazamiento”-, y estancias de mayor duración –a las que denominan “residencia”, “destacamento”, “destino”-, así como entre estancias voluntarias y estancias por decisión unilateral de la empresa o necesidades del servicio, con repercusiones en el tratamiento de las condiciones de trabajo<sup>73</sup>.

La mayoría de las condiciones de trabajo reguladas en los convenios para los expatriados –se repite que normalmente no se distingue en ellos si destinados a países UE o fuera de la UE- hacen referencia a la cobertura de los gastos del viaje<sup>74</sup>, a la concesión de viajes periódicos a la metrópoli<sup>75</sup>, a una póliza de seguro de asistencia en viaje, de vida, o de enfermedad, según los convenios<sup>76</sup>, a una “dieta internacional” o “complemento de destino” que mejora el sueldo percibido en origen<sup>77</sup>, e incluso a una ayuda escolar y compensaciones por vivienda<sup>78</sup>.

## 5.2.2. Cláusulas contractuales y “políticas de asignación internacional”

---

Ya hemos hablado de las demandas ante los tribunales de Madrid del personal de embajadas y consulados contratados en la ciudad sede de las mismas; otros muchos ejemplos pueden verse en mi *Derecho Transnacional del Trabajo*, pp. 65 ss. O la sentencia TJE 214/94, caso Boukhalfa, mencionada supra en nota 23.

72 Para distinciones entre estancias short-term y long-term y duraciones concretas de ambos tipos en las regulaciones de otros países, cfr. supra, nota 57.

73 Por ejemplo, en el III Convenio de Air Europa, art. 49, el traslado voluntario solo genera el derecho a un billete en avión de la compañía para el trabajador y su familia, pero no al resto de las condiciones reguladas en el mismo capítulo. Para estas distinciones, cfr. MOLINA MARTÍN A., *op. cit.*, pág. 116. Sobre desplazados y expatriados desde la perspectiva de la movilidad geográfica, MOLINA MARTÍN A., *La movilidad geográfica internacional de trabajadores. Régimen jurídico-laboral*, Aranzadi, Cizur Menor 2010, *passim*; y GORDON GARCIA-SALCEDO A., “Movilidad geográfica: expatriados”, en VV.AA. (DEL REY GUANTER S., dir.), *Multinacionales y globalización de los recursos humanos*, La Ley-Wolters Kluwer, Madrid 2013, pp. 133 ss.

74 Como mínimo el viaje de la unidad familiar y la mudanza, y si hay disponibilidad, ayuda para la búsqueda de la vivienda, si el viaje se produce por necesidades de la empresa, en el Convenio de Telefónica Internacional Whole sale Services, art. 17. Billetes aéreos para el trabajador y su familia, con una franquicia de 750 kilos, Convenio de Iberia LAE para personal de tierra, art. 219.

75 Cada tres meses en el extranjero, V Convenio General de Derivados del Cemento, art. 28; cada 12, 18 o 24 meses para el trabajador y familiares directos a su cargo que convivan con él en el extranjero, Convenio de la Agencia EFE, art. 58; tres veces cada año en billete de clase turista, para las estancias superiores a un año, Convenio de la Agencia EFE, art. 58.

76 Cfr. los supuestos en MOLINA MARTÍN, *op. cit.*, pág. 119.

77 A veces, también un “complemento de carestía” que compense el coste de la vida en el país de destino (Convenio Agencia EFE, art. 63). Quizá el más generoso sea el VI Convenio de Derivados del Cemento, que reconoce el abono de todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención, además del 25 % del valor de la dieta fijada en el convenio provincial correspondiente para los traslados en general (art. 30).

78 Convenio Agencia EFE, arts. 59 y 61.

Con respecto al contrato de trabajo del expatriado y las condiciones que pueden figurar en él, hemos de tener en cuenta la habitualidad de su existencia tiempo antes de la propuesta de asignación internacional, dado el carácter de personal cualificado de quienes la empresa envía al extranjero. Hablamos consiguientemente no tanto de un nuevo contrato como de una novación del existente, por la cual surge el destino exterior a cambio de condiciones de trabajo mejoradas. La calificación jurídica que merece semejante cambio del lugar de ejecución del trabajo es la de una modificación sustancial<sup>79</sup>, por lo que cabe la posibilidad de una modificación peyorativa en la que el trabajador pase a condiciones inferiores a las disfrutadas hasta el momento, siempre que se den los requisitos legales del artículo 41 ET, que en este caso serían las razones organizativas de la empresa.

Pero de ordinario las empresas son las primeras interesadas en una generosa compensación al servicio exterior que, o bien se consensúa con el trabajador, o bien se encuentran plasmadas, en las multinacionales con amplia actividad transnacional, en un Manual del Expatriado o en un documento sobre Política de Asignaciones Internacionales que se aplican uniformemente. Tal es el caso, por ejemplo, del documento de la multinacional INDRA sobre Política de Asignaciones Internacionales<sup>80</sup>, el Manual del Expatriado del Lloyds TSB Bank<sup>81</sup>, la Política de Asignación Internacional de la BBC<sup>82</sup>, la Normativa y Condiciones de Asignaciones Internacionales de Iberdrola Ingeniería y Construcción, la

---

79 Vimos más arriba que el desplazamiento interno de trabajadores tiene una regulación diferenciada de la establecida en el art. 41 para las modificaciones sustanciales. Y hemos visto también que no debe equipararse al desplazamiento la expatriación, ni considerar aplicable el art. 40 por analogía. Respecto al art. 41, el listado que contiene el apartado 1 es solo indicativo (“entre otras”), por lo que resulta factible la aplicación de la *reformatio in pejus*.

80 Signatura PRG-IDR-177 Procedimiento General, 2008, en internet. 27 páginas. El apartado central se refiere a las condiciones generales durante la asignación internacional (pp. 9 ss.), que comprende aspectos tales como los elementos retributivos, el complemento de expatriación y los beneficios extra salariales, pero también son importantes los apartados sobre apoyo antes y durante la expatriación (pp. 7 ss.), sobre repatriación anticipada (p. 19), sobre el régimen de seguridad social (p. 21), o sobre vacaciones y anticipos (pp. 22 ss.).

81 No ha sido posible consultarlo directamente, sino a través de la sentencia TSJ Madrid de 9 de enero de 2012 (R. 5603/2011), en la que aparece aportado como prueba. Como se recordará, se trataba de un brasileño al cargo de la dirección de Lloyds España que es despedido y demanda por la indemnización del despido. A tenor de la sentencia, el expatriado del Lloyds Bank recibe unos 30.000 euros como gratificación de una sola vez para gastos de agua, gas, electricidad y vuelos “personales”; la empresa es la arrendataria de la vivienda, por un importe de 96.000 euros anuales. La empresa ingresaba además una aportación al plan de pensiones de en torno a 1200 libras anuales, y una participación en beneficios flexibles de 385 libras al año, con opción sobre acciones para el trabajador cuya cuantía no se refleja al no haber sido realizadas. Finalmente, estaba previsto un bonus por alcanzar los objetivos marcados del 25% del salario, lo cual importaba 52.000 euros.

82 BBC, *International Assignment Policy (IAP)*, Londres 2011, 19 páginas, probablemente la oferta más completa de las conocidas, lo que no equivale a la más generosa.

Política de Movilidad Internacional de Ferrovia, o los muy detallados procedimientos de algunas Universidades para su personal docente<sup>83</sup>.

En unos casos como en otros, los incentivos y tratamiento económico dependen del tipo de asignación internacional por el que se destina al trabajador, en los que se distinguen cuatro clases<sup>84</sup>:

a) Expatriación “tradicional”, entendida como la situación en que el trabajador es desplazado a otro país por un periodo indefinido superior a doce meses e inferior a cinco años.

b) “Movilidad internacional” por un período definido de tiempo con compromiso de retorno, no hay desvinculación del empleado con la casa matriz (aunque se suspende la relación laboral) y la compañía le garantiza el retorno al término de la asignación internacional.

c) “Localización”, situación entendida como la baja definitiva del empleado en la casa matriz y suscripción de un nuevo contrato, independiente del precedente, en la sede o país de destino, al que queda vinculado el empleado a todos los efectos.

d) “Desplazamiento temporal por proyectos”, cuando el empleado se traslada a otro país por un periodo nunca superior a 183 días para la realización de un proyecto concreto. Este tipo de desplazamientos de corta duración está siendo cada vez más utilizado por las compañías.

La “asignatura pendiente” en el régimen jurídico del expatriado se encuentra en el tratamiento de las repatriaciones, tanto en las cláusulas contractuales como en las políticas empresariales o, en fin, en los convenios colectivos. Hemos visto que solo excepcionalmente se regula la eventualidad de las repatriaciones anticipadas, ya por causas atinentes al trabajador, ya por las empresariales, pero el problema tiene mayores proporciones, como lo indican los estudios sobre recursos humanos: el expatriado desaparece del campo visual a la hora de los ascensos y promociones de la empresa en la metrópoli, e incluso es poco tenido en cuenta a la hora de adoptar decisiones de la central sobre el trabajo que desempeña en el

---

83 Por ejemplo, el “Short and Long-Term International Assignment Procedure” de la Universidad Monash Australia, 2014, o la “Short Term Assignment Policy” de la Universidad de Newcastle (Reino Unido), 2012, ambos documentos ya citados en nota 57. En general se trata de documentos a los que las empresas españolas no suelen dar publicidad como no sea en un apartado de sus Memorias o Informes anuales: MOLINA MARTÍN A., “La regulación de la movilidad geográfica internacional, cit., pp. 104-105. Un análisis global de las políticas de asignación internacional de las multinacionales, en KPMG, *Global Assignment Policies and Practices. Survey 2013 (“GAPP Survey”)*, a nivel mundial, y en KPMG, *International Assignment Policies and Practices. Survey 2014* sobre empresas con matriz suiza, en internet.

84 LÓPEZ J.A., “Aspectos retributivos de la movilidad internacional de trabajadores”, UDIMA, Facultad de Ciencias del Trabajo y Recursos Humanos, Madrid 2015.

extranjero, lo cual hace fracasar con frecuencia la misión encomendada y provoca la salida, la repatriación o la localización del propio trabajador. De ahí que los expertos señalen que una buena política de asignaciones internacionales debe comprender un proceso de repatriación planificado, con reinserción en puestos donde los expatriados puedan aplicar lo que aprendieron en sus asignaciones<sup>85</sup>.

### 5.3. Legislación de acogida: el caso del Oriente Medio

Nos hallamos ante una situación típica de Derecho Internacional Privado donde habitualmente se producen colisiones entre las leyes de dos o más países y conflictos de competencia, positivos o negativos, entre los tribunales de distintos países. Los criterios de solución dependen de la existencia de convenios bilaterales o multilaterales aplicables a los países envueltos en el conflicto en materia “civil y mercantil”, que incluye de ordinario a la materia laboral<sup>86</sup>. Dada la variedad de soluciones, el mejor modo de exponer la problemática principal consiste en elegir un modelo o paradigma de situación, que en el presente análisis va a ser el de los países productores de petróleo de Oriente Medio, y más en concreto el de los Emiratos Árabes Unidos (EAU)<sup>87</sup>, con una regulación laboral de extensión completa e intensidad media, si comparada con la de países como, por ejemplo, Extremo Oriente<sup>88</sup>.

---

85 Resultados de la encuesta de BLACK J.S. y GREGERSEN H.B., “The Right Way to Manage Expats”, *Harvard Business Review* 2 (1999), pp. 52 ss., sobre 750 multinacionales; HUNGER D. et al., *Administración Estratégica y Política de Negocios*, Pearson Educación, 10ª edición, Madrid 2007, p. 247. Unainteresante análisis de encuestas sobre expatriados de multinacionales australianas en CHEW J., “Managing MNC Expatriates through Crises: A Challenge for International Human Resource Management”, *Research and Practice in Human Resource Management*, 2 (2004), 1-30. “Desarrollar una carrera internacional supone un reconocimiento de la valía del candidato y una apuesta por su promoción. Sin embargo, garantizar a ese candidato que al volver podrá aspirar a un puesto de mayor responsabilidad que el que dejó es todavía una incógnita que muchas compañías no pueden despejar de antemano”, señala GALLARDO J.A., “El retorno, la asignatura pendiente de las políticas de expatriación”, *Bridgedworld* 2011, quien agrega: “El porcentaje de los expatriados de BBVA, Endesa, Indra, NH Hoteles, Prosegur y Repsol YPF que consiguen un ascenso a la vuelta oscila entre el cinco y el sesenta por ciento. El Grupo Santander y Ferrovial no han facilitado este dato”.

86 La búsqueda del convenio internacional aplicable no es necesaria en los conflictos dentro de la Unión Europea, donde como se sabe existe un Reglamento Bruselas I sobre la competencia judicial, y dos Reglamentos, Roma I y Roma II, sobre legislación aplicable.

87 Se trata de una Federación de siete Estados (Abu Dabi, Ajmán, Dubái, Fuyaira, Ras al-Jaima, Sharjah y Umm al-Qaywayn), de religión musulmana, que linda con Arabia Saudita, Omán y el Golfo Pérsico. Fue protectorado británico hasta 1971.

88 La legislación laboral de EAU, como es frecuente encontrar en otros países, distingue entre una regulación laboral común y una especial para ciertos distritos industriales privilegiados donde se otorgan facilidades para la instalación de empresas, facilidades consistentes por ejemplo en la prohibición de huelgas y sindicatos, o severas restricciones al respecto, como vemos en Bangladesh. En el caso de EAU, ha de distinguirse entre la Ley del Trabajo (Ley Federal 8/1980, reformada en diversas ocasiones, principalmente mediante Leyes Federales

### 5.3.1. Jurisdicción competente

En materia internacional son bastante más frecuentes los convenios bilaterales y multilaterales sobre determinación del tribunal competente que sobre la legislación aplicable, y de hecho el análisis de un conflicto comienza por la determinación de la competencia jurisdiccional, pues una vez dilucidada la nacionalidad del órgano sentenciador, el problema de las normas sustantivas que éste deba aplicar se hace relativamente sencillo.

En las relaciones laborales entre España y EAU no existe hasta el momento convenio aplicable ni en materia de competencia judicial ni en materia de ley aplicable a las obligaciones laborales, una situación demasiado frecuente en países que no son europeos ni americanos y donde se concreta una buena parte de lo que conocemos como el mundo de habla inglesa<sup>89</sup>. En tales circunstancias debe acudir a la legislación de cada país involucrado y a lo que cada tribunal nacional considere aplicable, por lo que no son raros los conflictos de jurisdicción y la evitación de tales conflictos, que pueden eternizarse, merced a soluciones arbitrales o mediadoras. No es infrecuente, por otra parte, que ante la tesitura de un conflicto de competencias positivo, en el que varios tribunales de distintos países se consideraran simultáneamente competentes para resolver el litigio, las partes más expertas acudan a una elección interesada del tribunal, lo que puede ocurrir *ex ante* mediante cláusulas contractuales de sumisión a un determinado foro (*prorrogatio fori*), o *ex post*, acudiendo en demanda de justicia ante el tribunal que presente las condiciones más favorable para las propias pretensiones, conocido coloquialmente como “forum shopping”.

En España las normas generales sobre esta cuestión se encuentran en el art. 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985<sup>90</sup>.

---

24/1981, 12/1986 y 8/2007), de aplicación general, y la Ley de Empleo (Ley Federal 4/2005), reguladora de las empresas instaladas en el Centro Financiero Internacional de Dubai y de las creadas bajo la Ley 9/2004 y cuyos trabajadores están basados o trabajan normalmente en dicho Centro Financiero. En cuanto a relaciones colectivas, la Orden Ministerial 48/1 de 1980 regula los comités de conciliación dentro del Ministerio de Trabajo para el arreglo de conflictos colectivos, formados en cada sector de actividad por el Director sectorial donde el lugar de trabajo se localiza, por el empleador o su representante, y por un representante de los trabajadores “seleccionado en consulta con el presidente del Comité”. Ve también arts. 154 ss. de la Ley del Trabajo 8/1980. El Decreto Ministerial 297/1994 establece, en fin, comités de coordinación de las “asociaciones ocupacionales” operantes en el territorio del Estado.

<sup>89</sup> EAU sí tiene, en cambio, un convenio bilateral con España de 5 de marzo de 2006 sobre IRPF y Patrimonio, sin interés a nuestros efectos.

<sup>90</sup> Seis criterios de avocación de competencias para los tribunales españoles: “En el orden social, los Juzgados y Tribunales españoles serán competentes: 1º. En materia de derechos y obligaciones derivados de contrato de

### 5.3.2. El modelo oficial de contrato de trabajo

Aun cuando el contrato venga ya ajustado en el país de origen, y las condiciones fijadas en él sean las importantes, los países de recepción disponen de una legislación sustantiva laboral cuyos rasgos básicos puede considerar de mínimos y exigirlos en toda relación laboral viva en el país. De ordinario esos estándares operan desde fuera, como términos implícitos legales, que se imponen a virtud de su carácter imperativo sin necesidad de aparecer expresamente en el contrato. No obstante, algunos países exigen la presentación en el registro de un modelo de contrato firmado por ambas partes, donde constan las condiciones básicas de Emiratos, con independencia de las que pueda contener el acuerdo de origen pactado con la empresa; hablamos consiguientemente de un contrato estándar, hecho en un impreso oficial que queda registrado. Su contenido en Emiratos Árabes Unidos es el siguiente:

Datos sobre el contrato: número de registro, fecha y lugar de celebración, fotografía del trabajador. Datos sobre la “parte primera”: nombre de la empresa y de su representante. Datos sobre la “parte segunda”: nombre del trabajador, nacionalidad, número de pasaporte. Datos generales del contrato: categoría profesional, salario básico y periodicidad, duración del acuerdo. El impreso deja los correspondientes espacios en blanco para su concreción por las partes. Y datos sobre las condiciones laborales:

1. Ambas partes acuerdan que la segunda parte estará sujeta a un período de prueba de meses (espacio en blanco) que en ningún caso podrá exceder de seis meses desde el comienzo del empleo.

2. El contrato de trabajo por tiempo determinado terminará en la fecha de su expiración, pero en caso de que ambas partes continúen la relación se considerará el mismo renovado por un período extra de un año desde la fecha en que expire y en los mismos términos y condiciones.

---

trabajo, cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España; cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato; y, además, en el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español. 2º. En materia de control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España y de pretensiones derivadas de conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español. 3º. En materia de pretensiones de Seguridad Social frente a entidades españolas o que tengan domicilio, agencia, delegación o cualquier otra representación en España”.

3. La parte primera soportará el coste del billete de avión en el momento de comenzar el trabajo y también el coste de un billete de retorno al momento de la terminación del contrato.

4. La parte primera terminará los servicios de la parte segunda inmediatamente y sin preaviso en caso de que la segunda parte violara el artículo 120 de la ley federal 8/1980 respecto a la organización de la relación laboral según las condiciones de trabajo allí previstas<sup>91</sup>, así como por las establecidas en el artículo 88 del mismo cuerpo legal<sup>92</sup>.

5. Las previsiones de la ley federal 8/1980 se aplicarán respecto a la terminación del servicio y también a las demás condiciones de trabajo no contenidas en el presente contrato.

6. La parte primera se obliga a garantizar a la parte segunda unas vacaciones anuales de (espacio en blanco) días, sin que puedan ser inferiores a treinta días.

7. Otras prestaciones garantizadas a la parte segunda:

-Alojamiento: (espacio en blanco)

-Transporte: (espacio en blanco)

-Otras: (espacio en blanco)

-Salario básico (espacio en blanco)

-Salario total con complementos (espacio en blanco)

8. Otras condiciones (espacio en blanco)

9. Horas de trabajo diarias (espacio en blanco), que no excederán de cuarenta y ocho semanales. En caso de tiendas, hoteles, restaurantes y vigilancia, las horas de trabajo serán nueve.

Firmas de empleador y trabajador, y sello de la autoridad administrativa.

---

<sup>91</sup> “ARTICLE (120) The employer may dismiss the employee without notice in the following cases: 1. If the employee adopts a false identity or nationality or if he submits forged documents or certificates. 2. If the employee is appointed under a probationary period and dismissal occurred during or at the end of said period. 3. If he commits an error causing substantial material loss to the employer provided that the latter advises the labour department of the incident within 48 hours from having knowledge of the same. 4. If the employee violates instructions concerning safety of the place of business provided that such instructions are displayed in writing at conspicuous places and in case of an illiterate employee the latter be informed verbally of the same. 5. If he fails to perform his basic duties under the contract of employment and persists in violating them despite formal investigation with him in this respect and warning him of dismissal if the same is repeated. 6. If he divulges any secrets of the establishment where he is employed. 7. If he is awarded final judgement by the competent court in respect of an offence prejudicing honour, honesty or public morals. 8. If during working hours he is found drunk or under the influence of drug. 9. If in the course of his work he commits an assault on the employer, the manager or any of his colleagues. 10. If he absents himself without lawful excuse for more than twenty intermittent days or for more than seven successive day during one year”.

<sup>92</sup> “ARTICLE (88) During the annual leave or sick leave provided for hereunder, the employee may not work for another Employer; however, if the employer has established that the employee has done this, he shall have the right to terminate the service of employee without notice, and to deprive him of the leave pay due to him”. Artículo modificado por la Ley federal 12/1986.



El modelo de contrato antevisto contiene algunos aspectos no contemplados en la legislación ordinaria, principalmente el pago de billetes de avión de llegada y de regreso, pero también silencia la mayor parte de las normas de la Ley del Trabajo: es evidente que la omisión no supone la inaplicación de las normas silenciadas, que habrían de observarse incluso aunque no hubiera existido la remisión que vemos en el apartado 5 del modelo de contrato<sup>93</sup>.

---

<sup>93</sup> Por ejemplo, la indemnización por terminación del servicio, de 20 días por año si la relación dura menos de cinco años y de 30 días por cada año superior a cinco, art. 132. Se trata de una regulación de “contrato único” similar a la italiana del trattamento di fine rapporto, que no impide la necesidad en los contratos por tiempo indefinido de justa causa para despedir o, en su caso, de un largo preaviso. O el permiso de peregrinación que debe dar el empleador por una única vez y por duración inferior a un mes, sin retribución, art. 87. El trabajo de los expatriados extranjeros en sentido amplio –comprendida toda la mano de obra no cualificada, que procede de India y Pakistán- tiene una amplia regulación en la Ley del Trabajo, en especial el deber del empleador de abonar el transporte aéreo de llegada y retorno: “ARTICLE (128) Any non-national employee who absents himself from work without lawful reasons prior to the end of the contract for a limited period, may not take up employment elsewhere even with the consent of the employer for one year after the date on which he absented himself from duties. And no other employer who is aware of that may employ or keep such employee in his service during such period. ARTICLE (129) If the non-national employee has notified the employer of his desire to terminate the contract with unlimited period and has absented himself from work before the end of the legal notice period, he may not take up employment elsewhere before the lapse of one year from date of absence from work, even with consent of employer, and no other employer, who is aware of the case may recruit him or keep him in service before the end of such period. ARTICLE (130) The provisions of Article (128) and (129) exempt non-national employee who obtains prior approval of the Minister of Labour and Social Affairs before taking up another employment with the approval of the original employer. ARTICLE (131) Expenses for repatriation of an employee to his place of origin or any other place agreed upon by both parties shall be borne by the employer. If the employee after the end of his contract takes up employment somewhere else, repatriation expenses upon termination of his service shall be paid by the last employer subject to the provisions in the preceding clauses, and if the employer has failed to repatriate the employee and has not paid the repatriation expenses, the competent authorities shall do this at the employer's expense by way of attachment. If the cause for termination of contract is attributed to the employee, his repatriation will be arranged at his own expense if he has the means to pay. ARTICLE (131) (REPEATED)1. In application of the provisions stated in the preceding clause, the expenses of employer's repatriation shall mean the cost of his travel ticket and whatever is provided for in the employment contract or in the bylaws of the Establishment, such as the employee's entitlement to travel tickets for his family and costs for shipment of his luggage. 2. In the cases where the employer provides the employee with accommodation, the employee shall be obliged to vacate the accommodation within a period not to exceed thirty days from the date of his service termination. 3. The employee may not delay vacation of accommodation, thereafter, for any reason whatsoever, provided that the employer fulfills his obligation towards the employee with respect to the followings: a) Expenses defined in Clause (1) under this Article. b) End of service remuneration and any other dues assumed by the employer under the employment contract or the bylaws or the Law. 4. However, if the employer raised a dispute with respect to the amount of expenses and dues referred to above; the competent labour Department shall determine urgently the amount of such expenses and dues, within one week of a notification being sent to it, provided always that after such determination is made by the Labour Dept. the employee must be informed forthwith. 5. In such a case, the validity of the thirty days period referred to in Clause 2 under this Article, shall take effect from the date, the employer deposits the expenses and dues determined by the labour Department, with the treasury of Labour Dept. as a trust. If however the employee has failed to vacate the accommodation after expiry of the said thirty days, the Labour Department, in cooperation with the competent authorities in the concerned Emirate, will take the necessary administrative action to secure vacation. 6. No provisions under this Article is deemed to prejudice the right of employee to litigate thereabout before the competent court. ARTICLE (131-a-1)1- Employer shall undertake to submit a bank guarantee to the competent labour department. The type, amount, procedures and companies and establishments subject to this condition, as well as other relevant provisions shall be defined by a Cabinet Resolution. Such guarantee shall be for the good performance of the employer's obligations stipulated in Articles 131 and 131-a herein. 2. Deduction of amounts from the bank guarantee mentioned in para (1) of present article shall be by virtue of a court

## Referencias

BLACK J.S. y STEPHENS G.K., “The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments”, *Journal of Management* 4 (1989)

BLACK J.S. y GREGERSEN H.B., “The Right Way to Manage Expats”, *Harvard Business Review* 2 (1999).

BERIAIN M., “Algunas reflexiones acerca de la tragedia del Rana Plaza: ¿quién fue el responsable?”, *Dilemata* 13 (2013).

BORG M., *International Transfers of Managers in Multinational Corporations*, Universidad de Uppsala, tesis doctoral, 1987

BREWSTER C., “The Management of Expatriates”, *Human Resources Research Center Monograph* 2, Cranfield School of Management, 1988

CARTWRIGHT J., *Contract Law. An Introduction to the English Law of Contract for the Civil Lawyer*, 2ª ed., Hart, Oxford 2013.

CHEW J., “Managing MNC Expatriates through Crises: A Challenge for International Human Resource Management”, *Research and Practice in Human Resource Management*, 2 (2004).

FECHTER A.M., *Transnational lives: expatriates in Indonesia*, Ashgate, Aldershot 2007.

FERNÁNDEZ ROZAS J. y SÁNCHEZ LORENZO S., *Derecho Internacional Privado*, Civitas-Thompson, Madrid 2011.

GALLARDO J.A., “El retorno, la asignatura pendiente de las políticas de expatriación”, Bridgedworld 2011.

GÓMEZ LÓPEZ-EGEA S., *Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas*, IESE-Universidad de Navarra, Pamplona 2005.

GORDON GARCIA-SALCEDO A., “Movilidad geográfica: expatriados”, en VV.AA. (DEL REY GUANTER S., dir.), *Multinacionales y globalización de los recursos humanos*, La Ley-WoltersKluwer, Madrid 2013.

HARVEY M., *The English in Rome 1362-1420*, Cambridge University Press, Cambridge 1999

---

judgement, except for the following: 1. Return expenses of the employee to his home country or wherever as agreed with employer. 2. Amounts acknowledged by employer before the competent labour department as entitlements of employee. In both cases, the Ministry may deduct such entitlements from the guarantee referred to in Para (1) hereof and pay the same to the employee to settle his dues”. Versión en inglés tomada de OIT-Natlex.

HESS M.B. y LINDERMAN P., *The expert expat: your guide to successful relocation abroad: moving, living, thriving*, N. Brealey Pub., Boston 2007.

HUNGER D. et al., *Administración Estratégica y Política de Negocios*, Pearson Educación, 10ª edición, Madrid 2007.

LEONARD P., *Expatriate identities in postcolonial organizations: working whiteness*, Ashgate, Burlington 2010.

MAAS C.W., *The German Community in the Renaissance Rome, 1378-1523*, Roma 1981.

MARIANO S., MOHAMED M., y MOHIUDDIN Q., *The role of expatriates in MNCs knowledge mobilization*, Emerald Insight, Bingley 2011.

MOLINA MARTÍN A., “La regulación de la movilidad geográfica internacional de trabajadores: instrumentos y contenidos, con especial atención a la negociación colectiva”, en VV.AA. (SANGUINETTI RAYMOND W., dir.), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*, Ed. Cinca, Madrid 2014.

MOLINA MARTÍN A., *La movilidad geográfica internacional de trabajadores. Régimen jurídico-laboral*, Aranzadi, Cizur Menor 2010.

MORGENSTERN F., *Conflictos internacionales de Derecho Laboral. Investigación sobre la ley aplicable a la relación laboral internacional*, OIT, Ginebra 1984.

ORTIZ VIDAL M.D., “La ley aplicable al contrato internacional de trabajo y el principio de proximidad y de seguridad jurídica internacional: cooperadores necesarios”, en *Trabajo y Seguridad Social* 385 (2015).

PEREZ LOPEZ J.M., *Guía e Instrumentos de Descripción del Archivo Histórico Minero*, Fundación Río Tinto, Huelva 2008.

PIRENNE H., *Las ciudades de la Edad Media*, Alianza Editorial, Madrid 2007

PORRAS COSO A., SÁNCHEZ ASTUDILLO F. y MOLINA MIGUELA R., “Sobre la no aplicación del convenio colectivo del Ministerio de Asuntos Exteriores al personal laboral que presta sus servicios en el extranjero”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 79 (1996).

TUDELA, *Libro de Viajes*, Rio Piedras Ediciones, Barcelona 1989

SAPORI A., *Il mercante italiano nel medioevo*, Jaca Book, Milán 1981

SCHUCHARD C., *Die Deutschen an der Päpstlichen Kurie im späten Mittelalter (1378-1447)*, Tubinga 1962.

VILAR J.B Las emigraciones españolas a Europa en el siglo XX: algunas cuestiones a debatir, *Migraciones y Exilios. Cuadernos AEMIC* 1 (2000)

VV.AA., “Venerabile. The English Hospice in Rome”, *Venerabile*, edición sexto centenario, 21 (1962)

VV.AA. (VILLA GIL L.E., y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., dirs.), *Los sindicatos*, Lex Nova-Thomson Reuters, Valladolid 2014.

VV.AA. (STEIN E. ed.), *Cross-Border Services, Posting of Workers, and Multilevel Governance*. University of Oslo, Oslo 2013.

WILLIAMS M.E., *The Venerable English College, Rome 1579-1979. A History*, Londres 1979.

WILSON M.S. y DALTON M.A., *International success: selecting, developing and supporting expatriate managers*, Center for Creative Leadership, Greensboro 1998.