

## GUÍA PRÁCTICA SOBRE EXPATRIADOS

**Irene Ayuso González**  
**Nieves Huertas Cuesta**  
**Paula Mellado Garzón**  
**Verónica Páez Montes**

*Máster en Asesoría Jurídico-Laboral CEF/UDIMA*

---

### EXTRACTO

En la actualidad, debido a la globalización e internacionalización de las sociedades cada vez está cobrando más importancia el desplazamiento de trabajadores de unos países a otros.

Es importante, por lo tanto, considerar las condiciones en las que vamos a desplazar a nuestros trabajadores, los procedimientos que debemos llevar a cabo y las circunstancias a tener en cuenta a la hora de su repatriación.

En las siguientes páginas podrán encontrar una guía práctica de los aspectos más relevantes que debemos analizar a la hora de desplazar y repatriar a nuestros trabajadores. Cómo se debe realizar este desplazamiento, cómo lo plasmamos por escrito, qué pasos debemos seguir ante la Administración, qué ocurre con la Seguridad Social y qué posibles consecuencias puede tener para el trabajador a su regreso.

Esta guía está enfocada para el supuesto de un trabajador español que presta servicios en una sociedad española y es desplazado temporalmente.

**Palabras claves:** desplazamiento transnacional, legislación, procedimiento, cotización, convenio especial, Seguridad Social y retorno.

---

*Fecha de entrada: 21-01-2013 / Fecha de aceptación: 08-03-2013*

## PRACTICAL GUIDE TO EXPATRIATES

**Irene Ayuso González**  
**Nieves Huertas Cuesta**  
**Paula Mellado Garzón**  
**Verónica Páez Montes**

---

### ABSTRACT

Currently, due to globalization and the internationalization of societies, the mobility of workers from one country to another is gaining importance.

It is fundamental, then, to consider the conditions in which our employees are going to be posted, as well as the procedures and circumstances that have to be taken into account as regards their repatriation.

The following pages offer a practical guide about all the aspects that should be taken into consideration when posting and returning our migrant workers; for instance, how the process has to be carried out, how to put it into writing, which are the steps that need to be established according to the Public Administration, what happens with Social Security, and what are the possible consequences that the worker will have to face once he is back.

This guide focuses on the case of a Spanish worker who provides services to the Spanish society and is temporarily posted.

**Keywords:** transnational posting, procedure, legislation, contribution, special agreement, Social Security and return.

---

---

## Sumario

### Introducción

1. Cuestiones generales: ley aplicable y competencia judicial internacional
  - 1.1. Ley aplicable
  - 1.2. Competencia judicial internacional
2. El concepto de *expatriado*: ¿desplazado o trasladado?
3. Cuestiones laborales
  - 3.1. El contenido mínimo laboral garantizado
  - 3.2. Procedimiento
    - 3.2.1. Consideraciones previas
    - 3.2.2. Procedimiento de traslado
    - 3.2.3. Reacción del trabajador
  - 3.3. Aspectos retributivos de las políticas de expatriación y movilidad internacional
    - A) Desde la perspectiva de los departamentos de recursos humanos
    - B) Desde la perspectiva de los departamentos de relaciones laborales
4. Cuestiones de Seguridad Social
  - 4.1. Países pertenecientes a la UE/EEE y Suiza
    - A) Trabajadores desplazados temporalmente
    - B) Trabajadores que ejercen su actividad en dos o más Estados
  - 4.2. Países no pertenecientes a la UE/EEE y Suiza
    - 4.2.1. Países con los que exista convenio
    - 4.2.2. Países con los que no exista convenio
5. Cuestiones al retorno del trabajador
  - 5.1. Condiciones laborales
  - 5.2. Conceptos incluidos en la indemnización de un eventual despido
  - 5.3. Prestaciones de Seguridad Social
    - A) Jubilación
    - B) Desempleo

### Anexo

### Bibliografía

**NOTA:** Este trabajo tiene su origen en el proyecto de investigación que culminó con la presentación y defensa del Trabajo Fin de Máster en Asesoría Jurídico-Laboral, curso académico 2011-2012. Las autoras agradecen la colaboración de don José Ángel LÓPEZ PALOMO en la elaboración de la parte del trabajo destinada a los aspectos retributivos de las políticas de expatriación y movilidad internacional desde la perspectiva de recursos humanos [epígrafe 3.3 A)].

## INTRODUCCIÓN

Cuando una empresa necesita enviar a un trabajador temporalmente al extranjero debe cumplimentar unos trámites y cumplir unos requisitos que varían dependiendo de la nacionalidad del trabajador y del país de destino.

En este trabajo se plantean y se intentan responder algunas de las cuestiones suscitadas en la práctica cuando una empresa española quiere enviar a un trabajador de nacionalidad española a otro país, ya sea de la Unión Europea (UE), del Espacio Económico Europeo (EEE) u otro distinto.

Las respuestas a las, como se podrá de inmediato comprobar, numerosas dudas suscitadas en torno a los comúnmente conocidos como expatriados, tales como si la empresa se puede amparar para proceder en este sentido en el *ius variandi*, la posibilidad de que el trabajador se niegue al desplazamiento y sus consecuencias, los trámites a seguir en el supuesto de que finalmente se desplace, la legislación que procede aplicar, cómo se cotiza en tales casos o en qué situación se encuentra el trabajador a su regreso, se intentan abordar en este trabajo, barajando hipótesis de destino a distintos países:

- Desplazamiento a países de la UE/EEE/Suiza.
- Desplazamiento a terceros países:
  - Con los que existe convenio.
  - Con los que no existe convenio.

## 1. CUESTIONES GENERALES: LEY APLICABLE Y COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL

Este capítulo apunta un tema muy complejo y con múltiples matices, que queda fuera del ámbito de nuestro estudio y respecto al cual se indicarán, a modo introductorio, las reglas generales que operan tanto en la determinación de la ley aplicable como en la determinación de la competencia judicial, sin perjuicio de remitir a estudios especializados<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Vid. CALVO CARAVACA, A. L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J.: *Derecho internacional privado* (última edición, vol. II), Granada: Comares.

## 1.1. LEY APLICABLE

La ley aplicable al contrato de trabajo internacional se determina con arreglo al Reglamento (CE) núm. 593/2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales –NCL006434– (Reglamento Roma I). Debiendo tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:

- Supone la inaplicación en esta materia del artículo 1.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET) –NFL002575–.
- Sustituye en los Estados miembros –excepción hecha de Dinamarca– al Convenio de Roma de 1980<sup>2</sup>.
- Se aplica a los contratos celebrados después del 17 de diciembre de 2009, quedando los celebrados con anterioridad a dicha fecha sujetos a la ley determinada en virtud del ya referido Convenio de Roma de 1980<sup>3</sup>.

Conforme a su artículo 8, la ley aplicable al contrato de trabajo será:

- La elegida por las partes (art. 8.1).
- En su defecto (art. 8.2, 3 y 4):
  - La ley del Estado en cuyo territorio se realiza habitualmente el trabajo (principio *lex loci laboris*), teniendo en cuenta a efectos del desplazamiento internacional del trabajador, y conforme al apartado 2 del referido artículo 8, que no se considera cambio de país de realización habitual del trabajo la realización de este, con carácter temporal, en otro país, por lo que en caso de desplazamiento internacional la ley aplicable sigue siendo la del Estado en cuyo territorio presta servicios el trabajador.
  - En su defecto, la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador.
  - Si el contrato presenta vínculos más estrechos con otro país, se aplicará la ley de ese país, con independencia de cuál sea el país de prestación de servicios.

<sup>2</sup> Convenio de 19 de junio de 1980 de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (DOCE C 27, de 26 de enero de 1998) –NCL000446–.

<sup>3</sup> Convenio al que se adhirieron España y Portugal por Convenio de 18 de junio de 1992, ratificado por España por Instrumento de 7 de mayo de 1993 (BOE de 19 de julio de 1993).

Además hay que tener en cuenta que, con respecto al ámbito del EEE, la Directiva 96/71/CE de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios –NSL000632– tiene aplicación preferente a la normativa antes citada respecto a su ámbito específico de aplicación.

## 1.2. COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL

La competencia judicial internacional se fija, según los supuestos, a través de las siguientes normas y, en su defecto, en el artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985, de 1 de julio (BOE de 2 de julio de 1985) –NFL002908–:

- Reglamento (CE) 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOCE L 12, de 16 de enero de 2001) –NSL003753–.
- Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOCE L 299, de 31 de diciembre de 1972) –NSL002234–.
- Convenio de Lugano de 16 de septiembre de 1988 relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOCE L 319, de 25 de noviembre de 1988).

Es necesario señalar que el Reglamento 44/2001 es de aplicación también, y por lo que interesa a esta publicación, a la competencia en materia de contratos de trabajo individuales (sección 5.ª del capítulo II). Así, en su artículo 19 se establece que los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados a elección del trabajador ante tribunales de Estados distintos, a saber:

- a) Domicilio del demandado.
- b) Lugar de prestación de servicios, en el caso de trabajo desarrollado habitualmente en un país.
- c) Lugar en que estuviera el establecimiento que empleara al trabajador, en el caso de que el trabajador no desempeñara habitualmente su trabajo en un único Estado.
- d) Lugar de prestación temporal de servicios laborales.

Por su parte, el artículo 20 del referido Reglamento 44/2001 establece que el empresario demandante solo podrá demandar a los trabajadores ante el tribunal del Estado miembro en el que estos últimos tuvieran su domicilio.

## 2. EL CONCEPTO DE EXPATRIADO: ¿DESPLAZADO O TRASLADADO?

La ausencia de una definición legal de expatriado, y el intento de conceptualización del término, lleva a situar al artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como centro de interés y al planteamiento de dos cuestiones siguientes:

1. Definición del término *expatriado*.
2. Aplicación del precepto a los desplazamientos al extranjero.

Para una aproximación al *concepto de expatriado* se acude al precepto regulador de la movilidad geográfica del ET desde el que, a rasgos generales, el desplazamiento puede definirse como modificación del lugar de la prestación de trabajo que exige al trabajador un cambio temporal de residencia, y donde se contempla la situación del desplazamiento en la que una empresa pretende destinar al trabajador a otro centro de trabajo que exige cambio de residencia, siempre que no hubiera sido contratado específicamente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes<sup>4</sup> y obviando el mutuo acuerdo de la decisión que supondría dejar al margen el juego de esta regulación. Y, precisamente, como esta movilidad del trabajador contemplada en el artículo 40 del ET hace referencia a una situación de necesidad sobrevenida de la empresa, esta debe estar justificada por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, considerándose tales las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o de trabajo en la empresa<sup>5</sup>.

Esto significa que el desplazamiento regulado específicamente en el artículo 40 del ET es «puramente accidental o no fue objeto de acuerdo inicial que dio la vida al contrato»<sup>6</sup>, diferenciándose entre:

- Desplazamiento (*desplazado*): supuesto de movilidad geográfica consistente en una modificación, unilateralmente impuesta por el empresario al trabajador, de las condiciones de prestación de la obligación derivada del contrato, cambiando el lugar donde ha de prestar su trabajo a un lugar alejado de su residencia por un tiempo limitado.
- Traslado (*trasladado*): supuesto de movilidad geográfica que consiste en un cambio de centro de trabajo a otro de la misma empresa, decidido unilateralmente por

<sup>4</sup> STS de 19 de junio de 1995, rec. núm. 1359/1994 –NSJ006711–, *vid.* MOLINA MARTÍN, A. M.: *Movilidad geográfica internacional de trabajadores*, Aranzadi.

<sup>5</sup> Sobre alcance y determinación de estas causas, por todas, SAN 61/2012, de 28 de mayo de 2012 –NSJ04538–.

<sup>6</sup> RIVAS VALLEJO, M. P. y MARTÍN ALBA, S.: «Desplazamientos temporales de trabajadores españoles al extranjero. Efectos laborales y tributarios», *Revista MTAS*, núm. 27, 2000.

el empresario y forzoso para el trabajador, que exige cambio de residencia indefinidamente, o al menos por un tiempo superior a 12 meses en un periodo de 3 años.

Por lo tanto, el ET contempla dos supuestos de movilidad geográfica; por un lado, la pactada originariamente como condición de la prestación laboral y por ello con un reflejo en la retribución a percibir y fuera del régimen jurídico previsto en el artículo 40; y, por otro, la que expresamente contempla en dicho artículo.

Conforme al citado artículo 40 del ET se precisa que:

- No debe mediar previo acuerdo.
- La decisión procede del propio empresario, debiendo comunicarse al trabajador con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.
- Se exige un cambio de residencia, bien dentro del territorio nacional bien fuera, en el extranjero<sup>7</sup>.
- No es exigible que la empresa tenga un centro de trabajo en la localidad de destino.
- El empresario debe abonar los gastos y las dietas al trabajador con anterioridad al desplazamiento de tal forma que no le suponga un perjuicio económico<sup>8</sup>.
- El traslado debe ser excepcional.

Dada la ausencia de referencia expresa alguna a *expatriado* en el precepto estatutario referido, e insistiéndose en el desplazamiento como nota principal para conceptual al trabajador objeto de estudio, se dirige la atención hacia la procedencia o no de aplicación de otra normativa<sup>9</sup> que define y regula el supuesto contrario; se trata de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional –NSL003152– cuyo objeto y ámbito de aplicación se refiere al «trabajador (...) desplazado a España durante un periodo limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre tales empresas y el trabajador durante el periodo de desplazamiento». Y en cuya disposición adicional primera regula el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuados por empresas establecidas en España.

Por lo que podemos definir al expatriado a efectos de este artículo, y a falta de mención legal expresa, como al trabajador desplazado temporalmente por una empresa establecida en España en

<sup>7</sup> STSJ de Andalucía, núm. 272/1996, de 8 de marzo de 1996.

<sup>8</sup> STSJ de Andalucía 25 de septiembre de 1995, rec. núm. 762/1995.

<sup>9</sup> *Vid.* en relación con el marco jurídico y los instrumentos básicos para garantizar a la ciudadanía española en el exterior el ejercicio de los derechos y deberes constitucionales, en términos de igualdad con los españoles residentes en el territorio nacional, la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior –NSL008131–.

el marco de una prestación transnacional de servicios cuando dicho traslado, aun cuando tenga cierta continuidad, es por tiempo limitado.

Una vez definido el concepto de expatriado nos podemos plantear la duda de si el artículo 40 del ET se aplica tanto a los desplazamientos por el territorio nacional como al extranjero. En este sentido hay que señalar que es una cuestión controvertida, pero basándonos en la STS (Sala de lo Social) de 1 de julio de 1986 que establece que «no se puede hacer distinciones donde la Ley no distingue, pero, además, no puede desconocerse que en empresas..., que realizan normalmente obras en países distintos al español, es natural que estén facultadas para desplazar a sus trabajadores a aquellos lugares donde los necesiten» que admite la aplicación del artículo 40 del ET para justificar un traslado internacional y en la de 16 de junio de 1987 que admite la aplicación del artículo 40 para un traslado de un trabajador a Kuwait<sup>10</sup>. Por ello, y entendiendo que cuando se traslada a un trabajador fuera de nuestras fronteras por un periodo de tiempo que puede llegar a ser importante, entendemos que la modificación que sufre el contrato es sustancial por lo que se aplicaría la normativa interna antes mencionada respecto a desplazamiento/traslado.

Es preciso señalar que también cabe la posibilidad de que la empresa y el trabajador alcancen un acuerdo acerca del desplazamiento, cuyas condiciones laborales y de Seguridad Social deberán quedar plasmadas en un anexo al contrato de trabajo (*vid.* modelo en Anexo).

Una vez aclarada esta cuestión, en la práctica se puede plantear otra duda, si el trabajador puede ser de plantilla o es necesario contratar a otra persona para prestar ese servicio exclusivamente, situación que deviene irrelevante en la respuesta, por lo que podrá expatriarse tanto al trabajador con el que la sociedad tenga una relación laboral habitual y que por necesidades de la producción sea enviado a otro país temporalmente, como a aquel contratado con el solo objeto de realizar una prestación transnacional<sup>11</sup>.

En cualquiera de los casos se requiere<sup>12</sup>:

- La existencia de un contrato previo al desplazamiento.
- Que dicho contrato de trabajo se concierte en un país distinto del destinatario de la prestación.
- Que persista el vínculo entre la empresa y el trabajador durante todo el tiempo del desplazamiento.

<sup>10</sup> *Vid.* MOLINA MARTÍN A. M.: «La movilidad geográfica internacional de trabajadores», en <http://hera.ugr.es/tesisugr/1833930x.pdf>

<sup>11</sup> A este respecto *vid.* SSTJCE de 21 de octubre de 2004 (Asunto C-445/03) –NSJ016069–, y de 19 de enero de 2006 (Asunto C-244/04) –NSJ019195–, e Instrucción de la Dirección General de Inmigración DGI/SGRJ/08/2008, disponible en [http://extranjeros.empleo.gob.es/es/normativajurisprudencia/Nacional/RegimenExtranjeria/InstruccionesDGI/documentos/2008/INSTRUCCION\\_08-2008trabajadores\\_transnacionales\\_en\\_la\\_ue.pdf](http://extranjeros.empleo.gob.es/es/normativajurisprudencia/Nacional/RegimenExtranjeria/InstruccionesDGI/documentos/2008/INSTRUCCION_08-2008trabajadores_transnacionales_en_la_ue.pdf)

<sup>12</sup> Conforme al *Criterio Técnico 42/2005, de 17 de mayo*, de la Dirección General de la ITSS sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios transnacional con otros países del Espacio Económico Europeo.

### 3. CUESTIONES LABORALES

#### 3.1. EL CONTENIDO MÍNIMO LABORAL GARANTIZADO

Una vez hechas las aproximaciones oportunas al concepto de expatriado, trabajador de plantilla o contratado expresamente para realizar la prestación de sus servicios en país distinto y, como se verá, por un tiempo determinado, y con las consideraciones con las que sobre la relación laboral, contrato y desenvolvimiento se ha concluido el epígrafe precedente, se considera necesario hacer hincapié en la repercusión de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios –NSL000632–, que garantiza a nivel europeo unos contenidos mínimos que las empresas deben asegurar a los trabajadores.

Esta directiva, traspuesta, como se sabe, al ordenamiento interno español por la Ley 45/1999, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios, debe haber sido traspuesta, asimismo, por todos los países de la UE, debiendo, por tanto, existir una legislación de contenido mínimo laboral aplicable a todos los trabajadores que son trasladados al país correspondiente en materias tales como tiempo de trabajo, cuantía mínima salarial, prevención de riesgos laborales, etc.

Las empresas, por tanto, que quieran desplazar temporalmente a un trabajador a España o a otro *país de la UE/EEE*, deben garantizar unos derechos básicos y mínimos a todos los trabajadores, establecidos en las distintas leyes que trasponen la citada directiva<sup>13</sup> y que habrán de tener en cuenta como empresa a la hora de negociar las condiciones laborales del desplazamiento.

Las condiciones mínimas que deben ser respetadas en el país de destino a tenor de lo establecido en el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE y de la Ley 45/1999 son, entre otras: los periodos de descanso, la duración mínima de las vacaciones, la cuantía del salario mínimo, la salud, seguridad e higiene y la igualdad de trato<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> La Comisión aprobó el 21 de marzo de 2012 dos propuestas de directiva relativas al cumplimiento de la Directiva 96/71/CE para resolver problemas de transposición e interpretación, estableciendo normas complementarias que faciliten su aplicación, que a fecha del cierre de este trabajo todavía están en tramitación. *Vid.* TAPIA HERMIDA, A.: «Desplazamiento de trabajadores y medidas de conflicto colectivo en el contexto de las libertades económicas y de circulación sobre dos propuestas legislativas de la Unión Europea», *RTSS. CEF*, núm. 350, mayo 2012.

<sup>14</sup> Con respecto a lo que se entiende por condiciones de trabajo y empleo, *vid.* SSTJCE de 3 de abril de 2008, Asunto C-346/06 –NSJ025648– y de 18 de diciembre de 2007 (Caso Laval) Asunto C-341/05 –NSJ025093–. *Vid.* asimismo, TAPIA HERMIDA, A.: «Libre prestación de servicios y retribución debida a los trabajadores desplazados», *RTSS. CEF*, núm. 303, junio, 2008.

Con respecto al *desplazamiento a terceros países* podemos aplicar el artículo 1.4 del ET a tenor del cual «la legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español».

## 3.2. PROCEDIMIENTO

El acuerdo entre empresa y trabajador respecto al desplazamiento/traslado (indiferente la terminología utilizada a efectos de este artículo) al extranjero, como se ha apuntado anteriormente, descarta, a priori, la exigencia de seguir el procedimiento del artículo 40 del ET, procedimiento que por el contrario habrá de observarse cuando la orden de traslado parta del empresario como manifestación de su poder de dirección (*ius variandi*).

### 3.2.1. Consideraciones previas

El lugar de prestación de servicios es de gran relevancia toda vez que afecta a la esfera personal y familiar del trabajador y condiciona su lugar de residencia. La importancia se pone de manifiesto desde el inicio de la relación laboral<sup>15</sup>, debiéndose determinar en el contrato el centro de trabajo al que se adscribe el trabajador y operando determinados límites en la eventual fijación de cláusulas contractuales de movilidad geográfica.

De ahí que es en el momento de firmar el contrato cuando se tiene que informar del centro de trabajo donde habitualmente prestará sus servicios el trabajador, prohibiéndose la práctica de dejar a criterio muy genérico, con amplio arbitrio de la empresa, la concreción posterior de la adscripción del centro de trabajo, y ello por los problemas que tal generalidad puede conllevar, entre otras, en la determinación del convenio colectivo de aplicación, el código de cuenta de cotización al que se tiene que adscribir dicho trabajador o el cómputo del número de trabajadores para las elecciones sindicales.

Las cláusulas contractuales que reflejan pactos de movilidad geográfica serán en principio válidas. No obstante, la configuración de la cláusula (determinación del centro, ámbito geográfico, etc.) no podrá ser de tal amplitud que se deje al arbitrio del empresario su cumplimiento, desbor-

---

<sup>15</sup> No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, entre ellas la adscripción a un centro de trabajo, supone una infracción tipificada como leve en el artículo 6.4 y sancionada con multa de 60 a 625 € en el artículo 40.1, ambos del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) –NSL003407–.

dando la legalidad (ex art. 1.256 CC), y suponiendo para el trabajador una renuncia de los derechos reconocidos por las disposiciones legales (art. 3.5 ET), que determinaría la nulidad de la cláusula.

Con las consideraciones anteriores las posibilidades en la práctica serían las siguientes:

- a) Que el trabajador haya sido contratado para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, en cuyo caso no sería de aplicación lo establecido en el artículo 40 del ET.
- b) Que se pacte por empresa y trabajador el traslado o que lo solicite voluntariamente el trabajador.
- c) Que el empresario intente descausalizar el traslado incluyendo una cláusula de movilidad geográfica en el contrato que, conforme ya se ha indicado, sería nula si se considerase abusiva.
- d) Que existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la medida del traslado, supuesto en el que operaría el artículo 40 del ET, causas que, se recuerda, deben estar relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o de trabajo (en los términos establecidos tras la redacción del precepto por el RDL 3/2012 y reiterados en la Ley 3/2012).

### 3.2.2. Procedimiento de traslado

Como acaba de indicarse, para el supuesto en que concurren los presupuestos definidos en el artículo 40 del ET ha de observarse el procedimiento allí establecido. Pese a que el precepto no clasifique los traslados como individuales o colectivos, es relevante hacer tal diferenciación debido a su distinto tratamiento a efectos del procedimiento a seguir.

Los traslados individuales son los que afectan a un único trabajador, o en un periodo de 90 días a un número de trabajadores inferior a:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores.
- 10% de trabajadores en empresas de entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas que ocupen a 300 o más trabajadores.

También se está ante un traslado individual cuando la decisión empresarial afecta a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a menos de 6 trabajadores.

Por su parte, son traslados colectivos cuando la decisión empresarial afecta a la totalidad del centro de trabajo, siempre que ocupe a más de 5 trabajadores, o sin afectar a la totalidad, en un periodo de 90 días, comprenda a un número de trabajadores de, al menos, los umbrales ya citados.

Por lo que refiere al procedimiento de traslado en sentido estricto, del individual por lo que aquí interesa, destaca que la decisión es ejecutiva y que supone el traslado del trabajador al nuevo centro de trabajo, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar.

Aunque no existen requisitos de forma, ni siquiera que la comunicación haya de ser por escrito, es aconsejable realizar la comunicación según los requisitos para la notificación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, por lo que la comunicación de traslado debería contener:

- El centro de trabajo al que se traslada al trabajador.
- Las razones del traslado.
- La fecha de efectos.

Por lo que respecta al procedimiento de traslado colectivo solamente apuntar que contra esas decisiones se puede reclamar por la vía de conflicto colectivo [art. 153 y ss. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) –NSL015985–], sin perjuicio de la acción individual prevista, paralizando la interposición del conflicto la tramitación de las acciones individuales hasta su resolución.

### 3.2.3. Reacción del trabajador

Aunque la decisión empresarial del traslado tiene efectos directamente ejecutivos de incorporación en el plazo fijado, el trabajador afectado tiene derecho a optar entre:

- *Acatar el traslado*, sin que suponga una renuncia a accionar contra la decisión empresarial.

Para determinar si un trabajador ha incumplido o no la orden empresarial en este sentido<sup>16</sup>, se establecen por la jurisprudencia algunos indicadores, tales como:

- Que exista una orden empresarial.
- Que el trabajador la haya recibido como tal.
- Que la orden dada sea legítima y regular.
- Que la orden no se haya cumplido.
- Que esa falta de cumplimiento sea culpa del trabajador.

<sup>16</sup> *Vid.*, por todas, STSJ del País Vasco de 5 de octubre de 2004, rec. núm. 1417/2004 –NSJ016208–.

- Que sea de gravedad suficiente como para justificar la medida sancionadora más extrema, como es el despido<sup>17</sup>, en cuya valoración hay que tener en cuenta todas las circunstancias del caso.

El trabajador tendrá derecho a la compensación por gastos, que comprende tanto los propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que convengan las partes, pero nunca inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos<sup>18</sup>.

- *Rescindir su contrato* con derecho a indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

La resolución es automática con la simple manifestación del trabajador al empresario; el trabajador no tiene que alegar ni probar la existencia de perjuicios y la opción resulta ejercitable aunque haya existido acuerdo en el periodo de consultas por tratarse de traslado colectivo.

- *Impugnar la decisión empresarial*<sup>19</sup> a través del proceso de movilidad geográfica (art. 138 LRJS).

El plazo de caducidad de presentación de la demanda es de 20 días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o sus representantes, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo de un año previsto en el artículo 59.2 del ET.

Aunque no se hubiese seguido el procedimiento establecido para la movilidad geográfica en el artículo 40 del ET, se utilizará este procedimiento, y no el ordinario. Ahora bien, si no se ha seguido el procedimiento establecido en el repetido artículo 40 del ET, no es aplicable el plazo de caducidad de 20 días, sino el de un año. Por lo tanto, desde el 12 de diciembre de 2011 (fecha de entrada en vigor de la LRJS) no hay dos distintas vías procesales de impugnación, pero sí se mantienen dos plazos diferentes.

<sup>17</sup> Sobre la consideración del incumplimiento de la orden de incorporación al nuevo centro como desobediencia incardinable en el artículo 54.2 b) ET, *vid.* STSJ de Galicia, de 18 de junio de 2010, rec. núm. 978/2010 –NSJ036828–. Sobre improcedencia del despido de un trabajador llevado a cabo antes de hacer efectiva la medida respecto de la que manifiesta su disconformidad, *vid.* STSJ de Galicia, de 20 de mayo de 2010, rec. núm. 714/2010 –NSJ039175–.

<sup>18</sup> El artículo 40 del ET tiene carácter de norma mínima, por lo que los convenios colectivos pueden establecer mejoras adicionales a las de base allí previstas.

<sup>19</sup> El Tribunal Supremo en Sentencia de 21 de diciembre de 1999, rec. núm. 719/1999 –NSJ007649– ha establecido que el trabajador puede impugnar judicialmente primero el traslado, y si la sentencia lo declara justificado, optar por rescindir su contrato con la indemnización correspondiente.

Esto significa que:

- El plazo de caducidad para presentar la demanda es de 20 días desde la notificación, salvo que el empresario no siga el procedimiento del artículo 40 del ET que será de 1 año.
- Siempre se utiliza el procedimiento específico regulado en el artículo 138 de la LRJS independientemente de que el empresario siga la tramitación del artículo 40 del ET o no.

Sin perjuicio de lo anterior, también se puede impugnar la decisión a través de la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales cuando se considere que la decisión empresarial conlleva la vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, que de acreditarse puede suponer el reconocimiento de una indemnización.

- *Solicitar la extinción judicial del contrato de trabajo* por la vía del artículo 50.1 c) del ET, por el incumplimiento del empresario a no reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, al ser declarado en sentencia judicial injustificado el traslado; por ello tiene derecho a la indemnización de despido improcedente<sup>20</sup>.

### 3.3. ASPECTOS RETRIBUTIVOS DE LAS POLÍTICAS DE EXPATRIACIÓN Y MOVILIDAD INTERNACIONAL

#### A) Desde la perspectiva de los departamentos de recursos humanos

Uno de los grandes retos a los que se enfrentan en la actualidad las empresas y las áreas de recursos humanos en sus procesos de expatriación y movilidad internacional es la definición de las políticas de compensación y beneficios que conformarán el paquete retributivo del empleado al que se le asigna un destino internacional.

El paquete retributivo se convierte, también desde la visión del empleado, en uno de los principales factores que este tiene en cuenta a la hora de aceptar una oferta de expatriación o una asignación internacional.

En este sentido, las políticas de compensación y beneficios tienen como objetivo asegurar que los trabajadores expatriados, en cualquiera de sus modalidades, así como sus familias, estén

---

<sup>20</sup> Sobre el derecho del trabajador en estos supuestos a percibir una indemnización por daños y perjuicios, *vid.* STS de 2 de junio de 2008, rec. núm. 2552/2007 –NSJ025915–.

apoyados por políticas y prácticas comunes, homogéneas y competitivas que, en cualquier caso, garanticen tanto su capacidad adquisitiva como su seguridad, su comodidad en el país de destino y el atractivo profesional del proyecto internacional que se le asigna.

Los sistemas de compensación responden no solo a la necesidad de retribuir los gastos extraordinarios que genera el propio traslado del empleado (y de la familia, en su caso) a otro país, sino también el coste personal que supone un desplazamiento de este tipo.

El impacto que la situación económica actual está teniendo sobre las compañías está haciendo que estas rediseñen sus políticas de expatriación y movilidad internacional en lo que a compensación y beneficios se refiere.

Los procesos de ajuste de las estructuras organizativas que están llevando a cabo muchas empresas y, por otro lado, el aumento de mano de obra disponible para salir al extranjero están provocando una contención en los paquetes retributivos que se ofrecen a los empleados frente a la generosidad que en este sentido se predicaba no hace tanto tiempo.

También las situaciones de expatriación o asignación internacional están cambiando, de las políticas puras de expatriación de hace unos años se está transitando a situaciones de movilidad internacional que pasan por desplazamientos temporales o por proyectos, situaciones de expatriación *local plus* e, incluso directamente, políticas de «localización» en el país de destino.

En este contexto, la compensación internacional gana cada vez más protagonismo, y es fundamental conocer los mercados retributivos y las estructuras salariales de los países en los que operan las compañías, así como las políticas y prácticas de compensación y beneficios más extendidas<sup>21</sup>.

Todos estos condicionantes impactan en los sistemas de compensación que tratan de adecuarse a la nueva realidad.

Se hace necesario mantener un equilibrio entre el ajuste de los costes de la expatriación y que las políticas sigan siendo atractivas para el empleado, tanto desde el punto de vista de la retribución como de su desarrollo profesional.

Las razones por las que las empresas se ven en la necesidad de desarrollar políticas de expatriación y movilidad internacional son diversas, y dependerán en muchos casos del ciclo y la situación de negocio que dichas compañías tengan en el país donde decidan destinar a un empleado, situaciones que también van a determinar la tipología de la movilidad internacional y, consecuentemente, el diseño del paquete retributivo del trabajador expatriado.

---

<sup>21</sup> Las empresas manejan el *cost-of-living-index*, tablas en las que se calcula cuál sería el coste del trabajador en el país de destino, manteniendo el nivel de vida del país de residencia actual. *Vid.* ejemplos en: <http://www.eardex.com/>; <https://www.eiu.com/> y <http://www.bls.gov/> (EE. UU.)

Así, desde el punto de vista de las políticas y diseño de recursos humanos, y salvando las distancias con la regulación estrictamente jurídico-laboral (de Seguridad Social y fiscal) que a veces tiene difícil encaje, se suelen diferenciar las siguientes situaciones de movilidad internacional:

- Expatriación «pura», entendida como la situación en que el trabajador es desplazado a otro país por un periodo superior a 12 meses o igual e inferior a 5 años.
- «Movilidad internacional» por un periodo definido de tiempo con compromiso de retorno, en el que 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 misión internacional.
- «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.
- «Desplazamiento temporal o 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.

Estas diferentes situaciones de movilidad internacional condicionan en gran parte el diseño de los sistemas de compensación que las empresas adoptan a la hora de realizar asignaciones internacionales.

Aunque las modalidades de retribuir a un empleado al que asignamos un destino internacional pueden ser muy diversas, los sistemas de compensación más extendidos en este tipo de procesos son los siguientes:

### 1. Sistemas de expatriación «puros»

Son los clásicos sistemas de expatriación que contemplan, en cuanto al paquete de compensación y beneficios, tanto retribuciones dinerarias como complementos de expatriación.

Dentro de estos sistemas podemos diferenciar, atendiendo a la finalidad que persiguen, dos modelos:

- Modelos incentivadores, donde podríamos incluir los denominados *splitpayroll*, que tratan de conseguir un nivel de comodidad adecuado del empleado y, en su caso, de su familia, así como garantizar el mantenimiento de su capacidad de ahorro, uno de los estímulos más importantes para la aceptación del reto personal y profesional que la expatriación comporta.
- Modelos neutralizadores, que tratan de garantizar el poder adquisitivo y la capacidad de ahorro de partida mediante la combinación de una serie de factores como la

presión fiscal, el coste de la vivienda, el índice de precios, etc.; están aquí los denominados modelos *balance sheet* (sistemas de «hoja de balance»).

En ambos modelos, las retribuciones dinerarias, fijas y variables, así como los complementos de expatriación se distribuyen, respectivamente, entre el país de origen y el país de destino.

La principal diferencia entre ellos radica en la base que se toma como salario de referencia para calcular los complementos de expatriación. Mientras en el modelo *split payroll* se toman como salario de referencia las retribuciones brutas del empleado en el país de origen, en el modelo *balance sheet* el salario de referencia se toma en términos netos (descontadas las cargas fiscales y de Seguridad Social), lo que supone reducciones de costes muy significativas que pueden llegar a ser entre un 30 y un 60% más económicas que la expatriación bajo modelos *split payroll*.

En cuanto a los complementos de expatriación, los más comunes que suelen incluir dichos modelos son los siguientes:

- Prima de puesto o coste de vida, complemento que compensa el posible incremento del coste de la vida entre el país de destino y el de origen.
- Prima de expatriación o calidad de vida, mediante el que se compensa económicamente la posible pérdida de calidad de vida del empleado en la ciudad de destino, bien sea por cuestiones sociales, de seguridad, culturales, políticas, etc.
- Ayuda a vivienda, que retribuye los gastos de vivienda (alojamiento y otros) del empleado en la ciudad de destino.
- Ayuda de escolarización, complemento retributivo que percibe el empleado en concepto de ayuda escolar por los hijos que se trasladan con el empleado al país de destino.

Para el cálculo de estos complementos se toman como referencia los índices que proporcionan los informes internacionales que disponen determinadas consultoras de recursos humanos.

El resultado de multiplicar el salario de referencia por los índices constituye el paquete retributivo del empleado en el país de destino.

La cantidad resultante se calcula en euros en importe neto y se abona en 12 mensualidades en la moneda local del país de destino, elevando al bruto el importe total de los complementos para liberar al empleado de las cargas fiscales y/o sociales.

Dichos índices se suelen revisar anualmente o bajo supuesto de cambios bruscos en la situación del país de destino.

Otros complementos de compensación y/o beneficios que pueden contemplar las políticas de expatriación son los siguientes:

- Primas de instalación o compensaciones por traslado.
- Vehículo de empresa.
- Seguro médico.
- Seguro de vida.
- Aportación a plan de pensiones.
- Viajes para el empleado y su familia.
- Gastos de viaje de reconocimiento, prospección o toma de contacto.
- Gastos de mudanza.
- Gastos por pertenencia a clubes sociales.
- Gastos de formación (incluidas clases de idiomas, si fuera necesario), para el empleado y su familia.
- Servicios de asesoría jurídica y fiscal.
- Prestaciones complementarias por la pérdida de ingresos del cónyuge o servicios de *outplacement*.
- Cláusulas de blindaje de la retribución fija frente a tendencias marcadamente inflacionistas en determinados países.

## 2. Sistemas de movilidad «local plus»

A diferencia del modelo anterior, donde la retribución se abona en el país origen, en este modelo la retribución se asigna de acuerdo a la estructura salarial del país de destino (en función del puesto o nivel organizativo que el empleado va a desempeñar) y se abona íntegramente en dicho país.

Otra diferencia es el tratamiento que las compañías están dando a los complementos retributivos que anteriormente ofrecían bajo las políticas de expatriación «puras»; en algunos casos muchas empresas están reduciendo los importes que están abonando por cada complemento retributivo y, en otros casos, muchas empresas están también eliminando algún complemento y/o beneficio.

Por lo que respecta a los costes, el modelo de movilidad *local plus* viene a ser un sistema intermedio entre los dos modelos vistos anteriormente; la expatriación por este modelo es más económica que en el modelo *split payroll*, pero más cara que en el modelo de *hoja de balance* (entre un 20 y un 40% a la baja y al alza, respectivamente).

En el ámbito laboral el empleado sigue vinculado a la casa matriz manteniendo su relación laboral en suspenso, normalmente con un compromiso de retorno de la empresa finalizado el plazo que se haya establecido para el periodo de la asignación internacional.

### 3. Sistemas de «localización»

Una tercera opción, motivada principalmente por los procesos de ajuste de estructuras organizativas que están llevando a cabo muchas compañías en nuestro país, es adoptar sistemas de «localización».

Bajo este sistema desaparece toda vinculación laboral del empleado con la casa matriz, y su retribución (fija, variable y beneficios) se asigna íntegramente de acuerdo al paquete retributivo del puesto que va a desempeñar en el país de destino.

En términos de coste, es el modelo más económico de todos los que hemos visto.

Veamos a continuación, desde el punto de vista retributivo, cómo funcionan estos modelos a nivel práctico.

Para ello tomaremos como referencia la posición de un director de operaciones (casado y con un hijo que destinamos a un país de Latinoamérica), y simularemos los costes que supondría la movilidad internacional según las diferentes situaciones y modelos de expatriación que hemos visto.

El paquete de compensación del empleado en el país de origen es el siguiente:

Retribuciones en el país de origen	Importe	Observaciones
Retribución fija .....	100.000 €	bruto/año
Retribución variable (20 %) .....	20.000 €	bruto/año
Retribución dineraria total .....	120.000 €	bruto/año
Seguro de vida .....	150 €	
Coste vehículo empresa .....	12.000 €	
Seguridad Social .....	- 12.702 €	
IRPF (35%) .....	- 42.000 €	
Total deducciones .....	- 54.702 €	
<b>Retribución neta .....</b>	<b>65.298 €</b>	
<b>Retribución bruta anual .....</b>	<b>132.150 €</b>	

Si se utiliza como modelo de movilidad el *split payroll*, a las retribuciones dinerarias (fijas y variables) y los beneficios (seguro de vida y coche de empresa) habrán de añadirse los complementos de expatriación y otros beneficios (seguro médico y viajes) consecuencia del traslado.

Esto supondrá que la retribución del empleado y, consecuentemente, su coste pasa de 132.150 € a 225.650 €, un 70,75 % de incremento respecto a la retribución en el país de origen.

Modelo <i>split payroll</i>	Importe	Observaciones
Retribución fija .....	100.000 €	bruto/año
Retribución variable (20 %) .....	20.000 €	bruto/año
Retribución dineraria total .....	120.000 €	bruto/año
Seguro de vida .....	150 €	
Coste vehículo empresa .....	12.000 €	
Seguro médico .....	4.000 €	
Viajes .....	15.000 €	2 viajes i./v. turista
Ayuda de vivienda .....	40.000 €	neto/año en 12 mensualidades
Gastos de escolarización .....	13.500 €	neto/año en 12 mensualidades
Prima expatriación o calidad de vida .....	21.000 €	neto/año en 12 mensualidades
Prima puesto o coste de vida .....	No procede	
<b>Total</b> .....	<b>225.650 €</b>	
<b>Variación vs. retribución en el país de origen</b>	<b>70,75 %</b>	

Como se indicaba anteriormente es, desde el punto de vista económico, el modelo más costoso al trabajar como salario de referencia sobre las retribuciones dinerarias totales, en el caso que nos ocupa 120.000 €.

Si la simulación se realiza utilizando el modelo de *hoja de balance*, se podrá comprobar que el coste de la operación se reduce significativamente (un 40 % menos), al utilizar como salario de referencia el salario neto del país de origen, en este caso 65.298 €.

Modelo <i>balance sheet</i>	Importe	Observaciones
Salario neto en España .....	65.298 €	
Prima puesto o coste de vida .....	No aplica	Origen 100/Destino 96: No incremento
		.../...

Modelo <i>balance sheet</i>	Importe	Observaciones
.../...		
Prima expatriación o calidad de vida .....	21.000 €	neto/año en 12 mensualidades
Ayuda de vivienda .....	40.000 €	neto/año en 12 mensualidades
Gastos de escolarización .....	13.500 €	neto/año en 12 mensualidades
Seguro de vida .....	150 €	
Seguro médico .....	4.000 €	
Viajes .....	7.500 €	1 viaje i./v. turista
Vehículo .....	12.000 €	
Retribución neta total destino .....	163.448 €	Estimación 1,5 la retribución neta = = 243.709 €
Impuesto personal (45 %) .....	110.327 €	
Retribución bruta en el país de destino .....	245.172 €	
<b>Total</b> .....	<b>134.845 €</b>	
<b>Variación vs. <i>split payroll</i></b> .....	<b>- 40 %</b>	

En un punto intermedio podrá utilizarse como modelo de movilidad el *local plus*, donde la retribución (fija y variable) se asigna según la estructura salarial y el paquete retributivo del puesto que el empleado va a desempeñar en el país de origen.

Como se observa en el siguiente cuadro, estos modelos prescinden del pago de determinados complementos retributivos o reducen los importes que abonan por ellos, por lo que, por un lado, es menos costoso que el *split payroll* (un 23,27% en este caso) y más costoso que el *balance sheet* (un 28,41% en este caso).

Modelo <i>local plus</i>	Importe	Observaciones
Retribución fija	80.000 €	bruto/año
Retribución variable (20 %)	16.000 €	bruto/año
Retribución dineraria total	96.000 €	bruto/año
Seguro de vida	150 €	
Coste vehículo empresa	12.000 €	
Seguro médico	4.000 €	
Viajes	7.500 €	1 viaje i./v. turista
.../...		

Modelo <i>local plus</i>	Importe	Observaciones
.../...		
Ayuda de vivienda	40.000 €	neto/año en 12 mensualidades
Gastos de escolarización	13.500 €	neto/año en 12 mensualidades
<b>Total</b>	<b>173.150 €</b>	
<b>Variación vs. <i>split payroll</i></b>	<b>- 23,27 %</b>	
<b>Variación vs. <i>balance sheet</i></b>	<b>28,41 %</b>	

Por último, si se utiliza el modelo de *localización* el coste de las retribuciones y de la movilidad se reducen significativamente respecto a cualquiera de los modelos comentados anteriormente.

Modelo de «localización»	Importe	Observaciones
Retribución fija	80.000 €	bruto/año
Retribución variable (20 %)	16.000 €	bruto/año
Retribución dineraria total	96.000 €	bruto/año
Seguro de vida	150 €	
Coste vehículo empresa	12.000 €	
Seguro médico	4.000 €	
<b>Total</b>	<b>112.150 €</b>	
<b>Variación vs. país de origen</b>	<b>- 15,13 %</b>	
<b>Variación vs. <i>split payroll</i></b>	<b>- 50,30 %</b>	
<b>Variación vs. <i>balance sheet</i></b>	<b>- 16,83 %</b>	
<b>Variación vs. <i>local plus</i></b>	<b>- 35,23 %</b>	

Como conclusión a lo expuesto en este epígrafe cabe decir que el proceso de internacionalización de las empresas y el incremento del número de empleados a los que se les asigna un destino internacional –motivado en gran parte por la compleja situación económica de nuestro país– hacen necesario revisar las políticas de expatriación y movilidad internacional que están aplicando actualmente las empresas.

Diseñar adecuadamente los sistemas de compensación y beneficios se convierte en un factor esencial que deberán contemplar las políticas de expatriación y movilidad internacional para garantizar el éxito de las asignaciones internacionales de empleados en el marco de procesos de expansión a otros mercados.

La situación económica actual y las nuevas tendencias que están adoptando muchas compañías en los movimientos internacionales están provocando cambios en las formas de retribuir a los empleados a los que se les asigna un destino internacional.

Frente a la generosidad de los paquetes retributivos de épocas anteriores se está transitando hacia políticas de compensación más ajustadas en coste y vinculadas a las estructuras salariales y retributivas locales de los países de destino.

La situación de movilidad elegida por la empresa para realizar las asignaciones internacionales condicionará en gran parte el sistema de compensación utilizado para retribuir a los empleados.

Cada vez son más frecuentes, frente a los sistemas de expatriación «puros», los sistemas de retribución *local plus* e incluso los de *localización* que se han analizado anteriormente y que permiten una reducción significativa de los costes que les supone a las compañías la movilidad internacional de sus empleados.

## B) Desde la perspectiva de los departamentos de relaciones laborales

Recogiendo las hipótesis planteadas en el epígrafe anterior, empresa y trabajador negociarán las condiciones económicas del desplazamiento teniendo en cuenta, además, el tratamiento que a efectos fiscales y de Seguridad Social ha de darse a las diferentes partidas retributivas, amén de su consideración o no como salario a la hora de calcular una indemnización por despido o, entre más, su carácter consolidable o no lo que acarreará su abono o desaparición al regreso del trabajador.

A *efectos fiscales* las situaciones que pueden darse cuando una persona es trasladada al extranjero serían las siguientes:

- Que adquiera la condición de residente fiscal del país de destino, que deberá acreditarse con el correspondiente certificado de residencia fiscal. En este caso los rendimientos de trabajo que perciba por el trabajo realizado en dicho país tendrán la consideración de renta no obtenida en España no estando, por tanto, sujetos a tributación en territorio español.
- Que siga manteniendo la residencia fiscal en España. A estos efectos se precisa permanecer en nuestro país 183 días en el año natural o que sea en España donde radique el núcleo principal o la base de sus actividades o intereses económicos. En este caso sigue siendo un contribuyente del IRPF, debiendo tributar por su renta *mundial*, entre la que se incluyen los rendimientos del trabajo obtenidos en el ex-

trajero. No obstante la normativa española prevé especialidades que tratan de favorecer la tributación de estos trabajadores desplazados.

La Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF –NFL010131– al regular las rentas exentas [art. 7 p)] incluye los rendimientos del trabajo percibidos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero, estableciendo los siguientes requisitos para la exención:

- Que los trabajos sean efectivamente realizados en el extranjero y ello con independencia de que dicho desplazamiento tenga o no la consideración de traslado a efectos laborales.
- Que dichos trabajos se realicen para una empresa no residente en España o bien un establecimiento permanente localizado en el extranjero de una empresa residente en España.

En el caso de que exista vinculación entre la entidad empleadora (la empresa española) y la entidad para la que presta servicios deberán cumplirse los requisitos previstos en el artículo 16.5 del Real Decreto Legislativo 4/2004 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Impuesto sobre Sociedades (TRLIS) –NFL008519–, en el sentido de que los servicios prestados por el trabajador deben producir una ventaja a su destinatario. En particular, cuando la entidad destinataria de los trabajos esté vinculada con la entidad empleadora del trabajador o con aquella en la que preste sus servicios, se entenderá que los trabajos se han realizado para la entidad no residente cuando pueda considerarse (art. 16.5 TRLIS) que se le ha prestado un servicio intragrupo porque el citado servicio produzca o pueda producir una ventaja o utilidad a la entidad destinataria.

- Que en el territorio en el que se realicen los trabajos se aplique un impuesto de naturaleza idéntica al IRPF.
- Que no se trate de un paraíso fiscal<sup>22</sup>, considerándose cumplido este requisito cuando el país en el que se realicen los trabajos tenga suscrito con España un convenio para evitar la doble imposición internacional que contenga cláusulas de intercambio de información<sup>23</sup>.

La exención, de proceder, será aplicable a las retribuciones devengadas durante los días de estancia en el extranjero estableciéndose la cuantía de 60.100 € como importe máximo (art. 6 RD 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del IRPF –NFL010484–).

<sup>22</sup> Vid. territorios considerados paraísos fiscales en el Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio –NFL001740–.

<sup>23</sup> Convenios de doble imposición firmados por España, en: [http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio\\_es\\_ES/La\\_Agencia\\_Tributaria/Normativa/fiscalidad\\_Internacional/Convenios\\_de\\_doble\\_imposicion\\_firmados\\_por\\_Espana/Convenios\\_de\\_doble\\_imposicion\\_firmados\\_por\\_Espana.shtml](http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio_es_ES/La_Agencia_Tributaria/Normativa/fiscalidad_Internacional/Convenios_de_doble_imposicion_firmados_por_Espana/Convenios_de_doble_imposicion_firmados_por_Espana.shtml).

Para el cálculo de la retribución correspondiente a los trabajos realizados en el extranjero, solo serán computables los días efectivos que se han trabajado en el extranjero, así como las retribuciones que se han percibido por esos trabajos en el Estado al que ha sido desplazado. Para el cálculo del importe de los rendimientos devengados cada día por los trabajos realizados en el extranjero se aplicará un criterio de reparto proporcional teniendo en cuenta el número total de días del año— no solo los días laborables—<sup>24</sup>. No se aplicará este criterio de reparto si todos los rendimientos del trabajado en el año se han obtenido durante el desplazamiento en el extranjero, estando exentos en su totalidad<sup>25</sup>.

## 4. CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

El artículo 7 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) –NSL001258–, establece que «estarán comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional».

Esto supondría, en principio, que estarían excluidos los trabajadores que ejerzan su actividad en el extranjero aunque no haya habido cambio de empresa para la que prestan servicios. Como se verá, esta afirmación no es exacta, siendo determinante cuál sea el país de destino del trabajador desplazado, para lo cual se analizan a continuación las reglas aplicables si este pertenece a la UE/EEE/Suiza, o se trata de un país ajeno a ese ámbito, diferenciándose, en este último caso, la situación en función de si existe o no convenio con aquel.

### 4.1. PAÍSES PERTENECIENTES A LA UE/EEE Y SUIZA<sup>26</sup>

La *legislación básica* en materia de Seguridad Social se encuentra contenida en los Reglamentos (CE) del Parlamento Europeo y del Consejo, núm. 883/2004, de 29 de abril, sobre coordinación de los sistemas de seguridad social –NSL005015– y núm. 987/2009, de 16 de septiembre, de aplicación del anterior –NSL013067–<sup>27</sup>, de los que se infieren los principios básicos a aplicar

<sup>24</sup> Conforme establece la Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos 1763/2008, de 3 de octubre de 2008 –NFC031254–.

<sup>25</sup> Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos 0219/2010, de 9 de febrero de 2010 –NFC037342–.

<sup>26</sup> Para la obtención de los modelos requeridos por la TGSS: [http://www.seg-social.es/internet\\_1/Masinformacion/Internacional/Formulariosdetrabaj38626/ModTA203204/index.htm](http://www.seg-social.es/internet_1/Masinformacion/Internacional/Formulariosdetrabaj38626/ModTA203204/index.htm). Teniendo en cuenta que se están expidiendo por la TGSS los formularios A1 en sustitución de los E 101 aunque no se ha procedido a actualizar esta documentación en la web.

<sup>27</sup> Que han sustituido a los Reglamentos núm. 1408/71 y núm. 574/72 si bien quedan vigentes para aspectos residuales [art. 90.1 Reglamento (CE) núm. 883/2004].

en esta materia cuales son, entre otros, la igualdad de trato entre nacionales y otros ciudadanos comunitarios, la determinación de la legislación aplicable a los interesados por la aplicación de la *lex locilaboris*, la conservación de los derechos adquiridos y la totalización de los periodos de residencia y prorrateo de prestaciones.

Los países a los que se aplican estos reglamentos comunitarios son, desde el 1 de mayo de 2010, los integrantes de la UE<sup>28</sup>; a partir de 1 de junio de 2012, los del EEE<sup>29</sup>, y Suiza desde el 1 de abril de 2012<sup>30</sup>.

En *materia de Seguridad Social*, como norma general, las personas que ejerzan una actividad en un Estado miembro, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, estarán sometidas a la legislación de Seguridad Social de dicho Estado (*lex locilaboris*), y ello con independencia de su lugar de residencia, es decir, que cotizan donde trabajan, percibiendo, en consecuencia, de ese Estado las prestaciones que les correspondan (art. 11 Reglamento núm. 883/2004).

No obstante, esta norma tiene dos excepciones en las que se permite a los trabajadores seguir sujetos y cotizando a la Seguridad Social del país donde ejercen normalmente sus actividades, por tanto, sometidos a la legislación del primer Estado: a) los trabajadores desplazados temporalmente y b) los trabajadores que ejercen su actividad en dos o más Estados.

## A) Trabajadores desplazados temporalmente (arts. 12 Reglamento núm. 883/2004 y 14 Reglamento núm. 987/2009)

Los requisitos que deben concurrir para que proceda seguir cotizando en el país de origen son los siguientes:

- Que la duración del desplazamiento no exceda de 24 meses. Pudiendo, no obstante, llegar a prorrogarse este desplazamiento hasta los 5 años más 1 año de gracia (6 años en total) dependiendo del país de destino. La finalización del plazo indica-

<sup>28</sup> Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumanía y Suecia. Y en vías de adhesión Croacia.

<sup>29</sup> Islandia, Liechtenstein y Noruega.

<sup>30</sup> Además el 1 de enero de 2011 entró en vigor el Reglamento (UE) núm. 1231/2010, de 24 de noviembre –NSL014996– de ampliación de los Reglamentos (CE) núm. 883/2004 y núm. 987/2009 para nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no les sean de aplicación. Quedan exceptuados Reino Unido (donde a los trabajadores nacionales de un tercer país que presten allí servicios les será de aplicación los Reglamentos núms. 1408/71 y 574/72) y Dinamarca (en cuyo territorio los Reglamentos comunitarios de Seguridad Social no son aplicables a nacionales de terceros Estados).

do –y la denegación de la prórroga en su caso, como se verá más adelante– llevará aparejada, en principio, la obligación de cotizar en el país donde se trabaja, es decir, el de destino.

- Que dicha persona no sea enviada en sustitución de otro desplazado.

## **B) Trabajadores que ejercen su actividad en dos o más Estados (arts. 13 Reglamento núm. 883/2004 y 14 y 16 Reglamento núm. 987/2009)**

Estos trabajadores estarán sujetos a la legislación del Estado de residencia si ejercen una parte sustancial de su actividad en dicho Estado, estando en otro caso sometidos a la legislación del Estado donde la empresa tenga su domicilio.

Se entenderá que el trabajador ejerce «una parte sustancial de su actividad» en un Estado miembro si ejerce en él una parte cuantitativamente importante del conjunto de sus actividades sin que se trate necesariamente de la mayor parte de estas.

Para determinar si una parte sustancial de la actividad se ejerce en un Estado miembro se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo o la remuneración, para lo cual, y en el contexto de una evaluación global, realizar al menos un 25 % de la actividad será un indicador suficiente. De este modo, a un trabajador español contratado por empresa española (domiciliada en España), que reside en Italia donde ejerza el 20 % de la jornada global y preste sus servicios en Francia el 80 % de la jornada global restante, no le será de aplicación la legislación de Seguridad Social italiana, porque, aun siendo el país de residencia del trabajador, no realiza una parte sustancial de su jornada y salario. Sin embargo, tampoco será la de Francia, ya que no es el país de residencia ni del trabajador ni del empleador. Así las cosas, el trabajador estará sujeto a la legislación española, ya que de no ejercerse una parte sustancial de su actividad en el país de residencia se le aplica la normativa del país donde el empleador tenga su sede o domicilio.

En particular, y por lo que respecta a la obligación de cotizar, la regla general es que deberá darse cumplimiento a la misma en el lugar donde se realice el trabajo, con dos excepciones:

1. Si se trata de un trabajador desplazado cotizará en el país de origen cuando:
  - a) No se superen 24 meses (ampliable hasta 6 años).
  - b) No se trate de sustitución de otro desplazado.
2. Si se está ante un trabajador por cuenta ajena que ejerce su actividad en dos o más Estados, en cuyo caso cotizará en el Estado miembro de residencia cuando ejerza en él una parte sustancial de su actividad (al menos 25 %) o, de no cumplir esa condición, en el Estado miembro donde su empleador tenga su sede o domicilio.

En el caso de las *prestaciones*<sup>31</sup> de Seguridad Social la normativa aplicable como norma general será la del lugar de prestación de servicios (*lex loci laboris*) en el momento del hecho causante de la prestación que se genera, sin embargo existe una excepción para los trabajadores desplazados temporalmente.

La consecuencia principal de un trabajador desplazado es que queda sometido a la legislación del Estado de origen y no del Estado de empleo, por ello las cotizaciones se abonarán a esta Seguridad Social y las prestaciones se cobrarán a su cargo<sup>32</sup>.

Esto significa en la práctica que si el trabajador ha seguido cotizando en España mediante la solicitud a la TGSS con los trámites ya explicados durante ese tiempo, se genera la prestación como si estuviera trabajando en España.

En Seguridad Social se aplican, además, dos principios importantes: «conservación de derechos adquiridos» en otro Estado miembro y «totalización de cotizaciones o cómputo recíproco y del prorrateo de prestaciones». Esto significa que el cálculo de las prestaciones se realiza respecto a los periodos de trabajo, seguro o residencia, cumplidos en todos los Estados miembros en los que haya prestado servicios, conservándose todos los derechos<sup>33</sup>, implicando que los periodos considerados como asegurados en el Estado miembro que se pretende aplicar el cómputo recíproco se tomarán en consideración tal y como aquel los configure en su propio sistema.

En definitiva, están incluidas dentro del cómputo recíproco las siguientes prestaciones: enfermedad, maternidad, paternidad, invalidez, vejez/jubilación, supervivencia, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, subsidio por defunción, desempleo, prejubilación y familiares (art. 3 del Reglamento núm. 883/2004).

Así las cosas, si el trabajador se desplaza de país podrá seguir percibiendo las prestaciones si son en metálico, no siendo exportables, sin embargo, las no contributivas, los complementos a mínimos y las prestaciones familiares.

En lo referente a prestaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, el trabajador percibirá la prestación en las mismas condiciones que haya estado cotizando en España, como si estuviera prestando servicios en territorio nacional puesto que la cotización se realiza en

<sup>31</sup> Aunque aquí se desarrolla la normativa contenida en los Reglamentos núms. 883/2004 y 987/2009 es necesario tener presente que España ha suscrito convenios bilaterales con distintos Estados miembros de la UE y Suiza y que continúan siendo aplicables como norma más favorable, siempre que sea alegado por el interesado. *Vid.* STS de 31 de enero de 2011, rec. núm. 741/2010 –NSJ037886–.

<sup>32</sup> DESDENTADO BONETE, A.: «Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento núm. 1408/1971 al Reglamento núm. 883/2004», *Revista MTAS*, núm. 64.

<sup>33</sup> El cómputo recíproco de cotizaciones para el acceso a las pensiones es un sistema complejo. Para un estudio más detallado recomendamos la lectura del monográfico de BALLESTER PASTOR, M. A.: *El cómputo recíproco de cotizaciones en el sistema español de Seguridad Social*, La Ley.

España. Una vez que finalicen las prórrogas y comience a cotizar en el país de destino por superar la duración máxima, estará sometido a la legislación del país de prestación de servicios procediendo entonces la regla de la totalización de cotizaciones para el cálculo.

También se puede plantear en la práctica qué ocurre si el trabajador tiene un accidente de trabajo o una enfermedad profesional en el país de destino, supuesto en el que el trabajador tendrá derecho a las prestaciones en especie específicas del régimen de AT/EP, concedidas, por cuenta de la institución competente, por la institución del lugar de estancia o de residencia, con arreglo a la legislación que esta aplique, como si la persona estuviera asegurada en virtud de dicha legislación. Es decir, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones como si estuviera de alta en el país donde se ha sufrido el accidente o se ha declarado la enfermedad, con excepción de la duración de la prestación que se regula por la legislación del Estado competente. El trato que debe recibir es exactamente el mismo que el de los nacionales de ese país<sup>34</sup>.

## 4.2. PAÍSES NO PERTENECIENTES A LA UE/EEE Y SUIZA

Fuera del ámbito comunitario y de Suiza deberá distinguirse si el país al que se desplaza al trabajador tiene suscrito o no convenio con España.

### 4.2.1. Países con los que exista convenio

«Hoy por hoy no existe una Seguridad Social autónoma diferente de la Seguridad Social interna de cada país. Tampoco existe una estructura ni contenido unitarios en el ámbito internacional sino que se regula mediante normas convencionales o mecanismos de coordinación entre legislaciones, surgiendo para ello los convenios bilaterales o multilaterales. Su finalidad es la de amparar a sus nacionales que emigran a otros países y extranjeros de otros Estados que se encuentren en su territorio<sup>35</sup>.»

<sup>34</sup> La práctica habitual de las empresas cuando desplazan a un trabajador al extranjero es comunicarlo a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con la que tenga cubierta las profesionales y, en su caso, comunes. En esta comunicación se han de recoger todos los datos del desplazamiento como el país de destino, el plazo previsto y la identificación del centro de trabajo. En el caso de que se produzca un accidente de trabajo, si es posible, el trabajador deberá dirigirse a uno de los hospitales que tenga concertada la Mutua en dicho país. Por todo lo demás, los trámites siguen las pautas generales: pago delegada y comunicación del accidente a través del Sistema Delt@ (en este caso el accidente sería en misión).

<sup>35</sup> SÁNCHEZ CARRIÓN, J. L.: «Los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos por España y su conexión con el Derecho comunitario», *Revista MTAS*, núm. 47, 2003.

#### 4.2.1.1. Países con convenio bilateral

Para los casos en que existe convenio bilateral<sup>36</sup>, y siempre que no se exceda el límite máximo allí establecido en cuanto a la duración del desplazamiento temporal, la empresa no tiene que tramitar la baja del trabajador en la Seguridad Social española y el alta en la de destino, bastando con comunicar la situación a la TGSS.

Con las debidas reservas, podemos afirmar que todos los convenios internacionales bilaterales están estructurados de forma muy similar, recogiendo, entre otras, disposiciones sobre la legislación aplicable, donde como regla general el trabajador queda sometido a la del Estado donde ejerce la actividad laboral, si bien se fijan reglas especiales para los trabajadores desplazados temporalmente por su empresa al territorio de otro Estado, o disposiciones relativas a las prestaciones, fijándose la forma en que se deben liquidar (totalización de periodos de seguro, no acumulación de prestaciones, etc.).

Ilustrando lo anterior, y por su interés, se cita aquí brevemente el contenido del convenio bilateral suscrito con Estados Unidos (EE. UU.), de fecha 30 de septiembre de 1986 –NSL000955–, en el que su ámbito subjetivo de aplicación considera no solo la nacionalidad de los trabajadores sino la propia actividad que se lleva a cabo en el territorio de los Estados firmantes, y conforme al que los desplazados están sometidos a la legislación de Seguridad Social del país en cuyo territorio están ejerciendo su actividad laboral con la excepción de los trabajadores desplazados temporalmente, siempre que el mismo no exceda de 5 años (con posibilidad de prórroga, solicitada con anterioridad al periodo citado, por un año adicional). En estos supuestos el mantenimiento de la aplicación de la legislación española de Seguridad Social deberá instarse mediante la presentación del Modelo TA 200 y Formulario E/USA-1 cuando se trate de un desplazamiento inicial de trabajadores por cuenta ajena, y el Modelo TA 202 y formulario E/USA-1 para la solicitud de la prórroga ordinaria de un desplazamiento.

Por lo que respecta a las *prestaciones*, cuando un trabajador ha cotizado en ambos países, EE. UU. y España, se estará a lo establecido en el convenio de aplicación donde solo se contemplan las contingencias de invalidez provisional o permanente por enfermedad común o accidente no laboral, vejez y muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral. En consecuencia, cada país examinará por separado la solicitud de pensión en la forma siguiente: por un lado, si el interesado alcanza derecho a la pensión sin necesidad de sumar los periodos de seguro del otro país, le concederá la pensión que le corresponda teniendo en cuenta, únicamente, sus propios periodos de seguro. Por contrario, si el interesado no alcanza por esta vía el derecho

<sup>36</sup> España tiene suscritos convenios bilaterales con Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela.

Los formularios a presentar en la TGSS se encuentran, en: [http://www.seg-social.es/internet\\_1/Masinformacion/Internacional/Formulariosdetrabaj38626/Apaisesconveniob38627/index.htm](http://www.seg-social.es/internet_1/Masinformacion/Internacional/Formulariosdetrabaj38626/Apaisesconveniob38627/index.htm)

a la pensión, se sumarán los periodos de seguro acreditados en el otro país. Su importe no será íntegro, sino en la proporción existente entre los periodos de seguro cumplidos en el país que la otorgue y la suma de los periodos de España y EE. UU.

#### 4.2.1.2. Países con convenio multilateral: el Convenio Multilateral Iberoamericano<sup>37</sup>

En el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social de 10 de noviembre de 2007<sup>38</sup> –hecho público por Resolución de 27 de abril de 2011 (NSL015487)– la regla general es que los trabajadores estarán sujetos al sistema de Seguridad Social del país en el que prestan servicios y, la excepción, también aquí, que se trate de trabajadores desplazados con carácter temporal, en cuyo caso podrán seguir sujetos (y cotizando) al sistema de Seguridad Social del Estado de origen. El arco temporal que define aquí el desplazamiento temporal es de 12 meses como máximo (con una prórroga del mismo periodo).

No obstante esta regulación, ha de tenerse en cuenta que este convenio multilateral no es utilizado, aunque está plenamente en vigor, por resultar más ventajosos los convenios bilaterales suscritos.

#### 4.2.2. Países con los que no exista convenio

La situación en materia de Seguridad Social en la que se encontrarán los trabajadores desplazados a un país con el que España no tiene suscrito convenio de Seguridad Social se encuentra regulada en la Orden de 27 de enero de 1982, sobre situación de asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de empresas españolas –NSL001315–.

La posibilidad de desplazar a un trabajador a un país con el que no exista convenio pasa por su consideración en situación de asimilada a la de alta y la obligación de cotizar a la Seguridad Social española por todas las contingencias que el país de destino no cubra.

No obstante, pese a que, como acaba de indicarse, la orden establece que solo se cotizará en España por aquellas contingencias que el país de destino no cubra, estando el trabajador en situación de asimilada al alta y debiendo el empresario comunicar al INSS el traslado, decidiendo esta institución si la situación del trabajador con respecto a la Seguridad Social es de asimilada al alta total o parcial.

<sup>37</sup> Con respecto a los documentos a presentar en la TGSS, en: [http://www.seg-social.es/internet\\_1/Masinformacion/Internacional/Formulariosdetrabaj38626/formularioconveniointernacionaliberoamericano/index.htm](http://www.seg-social.es/internet_1/Masinformacion/Internacional/Formulariosdetrabaj38626/formularioconveniointernacionaliberoamericano/index.htm)

<sup>38</sup> Puede consultarse estado de situación del Convenio, países firmantes, ratificaciones, acuerdos de aplicación e información relacionada en <http://www.oiss.org/spip.php?rubrique572>

En la práctica las empresas cotizan en nuestro país por todas las contingencias debido a la complejidad de comparar estos extremos entre las distintas legislaciones, cotizando, además, en el país de destino por las contingencias y conforme a la normativa de aquel.

En cualquiera de las dos situaciones anteriormente descritas, el trabajador se encontraría asimilado a la situación de alta.

Pese a la constatación de esta práctica, la TGSS no mantiene un criterio uniforme al respecto, constatándose una disparidad en las indicaciones dadas a través de su servicio telefónico<sup>39</sup> donde se informa de que si la empresa desplaza a un trabajador y sigue cotizando en España, independientemente de la duración, procederá enviar un escrito a la Administración de la TGSS que corresponda comunicando el país de destino y las fechas de salida y regreso, sin suscripción de convenio especial, y las ofrecidas por escrito<sup>40</sup> donde se señala que debe suscribirse el convenio especial ordinario. No obstante, debe dejarse constancia del carácter meramente informativo y no vinculante de las respuestas de la TGSS por cualquiera de las vías indicadas.

La incertidumbre al respecto deja abierta a la empresa ambas opciones. Ahora bien, la regulación de este instituto jurídico contenida en la Orden TAS/2865/2003 de 13 de octubre –NSL004650– contempla, por una lado, lo que se denominará «Convenio Especial ordinario» (arts. 1 a 10) y, por otro, y por lo que aquí interesa, un tipo especial referido a los emigrantes e hijos de estos que trabajen en el extranjero (art. 15)<sup>41</sup> cuyos rasgos diferenciadores se examinan a continuación partiendo de que en ambos casos el trabajador se encontrará en situación de asimilada a la del alta.

### A) *Convenio especial ordinario*

Dos son las notas relevantes relacionadas con la suscripción de este convenio especial, por un lado, la exigencia de un periodo previo de cotización, 1.080 días en los últimos 12 años y, por otro, la base de cotización que será, a opción del interesado:

1. La base máxima siempre que el trabajador haya cotizado por la misma 24 meses, consecutivos o no, en los últimos 5 años.
2. El promedio de bases de los últimos 12 meses.

<sup>39</sup> Servicio de atención telefónica dispensada a través del número 901 502 050.

<sup>40</sup> Servicio al que se puede consultar en la dirección, en: [http://www.seg-social.es/internet\\_1/Lanzadera/index.htm?URL=3](http://www.seg-social.es/internet_1/Lanzadera/index.htm?URL=3)

<sup>41</sup> La regulación ha de completarse con la contenida en el Real Decreto 996/1986, de 25 de abril, por el que se regula la suscripción del Convenio Especial de los Emigrantes e Hijos de Emigrantes –NSL000395– y en la Orden de 28 de julio de 1987.

3. La base mínima de cotización vigente, o
4. Una base que esté comprendida entre las anteriores.

El tipo de cotización aplicable a la base elegida será el vigente en el Régimen General (28,3%) aplicándose al resultado el coeficiente establecido al efecto (0,94%)<sup>42</sup>, constituyendo el resultado la cuota a ingresar.

En cuanto a las *prestaciones*, el trabajador tiene cubiertas las contingencias de incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia (viudedad, orfandad, auxilio a familiares, etc.) por las bases elegidas, quedando excluidas, entre otras, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o desempleo (tampoco cotiza por FOGASA ni por formación profesional).

#### *B) Especial para emigrantes e hijos de estos que trabajen en el extranjero*

En relación con este tipo especial, las notas vistas en el supuesto común suponen aquí, por un lado, la no exigencia de periodo previo de cotización y, por lo que se refiere a la cotización, la aplicación a la base mínima establecida en cada momento para los trabajadores mayores de 18 años del Régimen General, del tipo general (28,3%) y, al resultado, del coeficiente establecido (0,77%).

En cuanto a las *prestaciones*, este convenio solamente cubre las contingencias de: jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia pero por bases mínimas.

Una vez expuestos los requisitos de ambos tipos de convenios especiales, debe incidirse en las diferentes dudas que se plantean respecto a si el trabajador desplazado podría acogerse al mismo.

En primer lugar, en cualquiera de los casos para su suscripción se requiere la baja del trabajador en la empresa, implicando en paralelo, en su caso, la extinción de la relación laboral y la necesidad de que se insten por el mismo.

En segundo lugar, para poder suscribir el convenio ordinario se exige que los trabajadores tengan cubierto un periodo de carencia de 1.080 días en un periodo de 12 años, periodo que en numerosos casos no se reunirá.

En vista de los requisitos anteriores y de la dificultad de su cumplimiento, en la práctica las empresas, por un lado, dan de baja al trabajador en la Seguridad Social (sin afectar al vínculo laboral y con las dudas jurídicas que esto plantea) para permitirle cumplir el primer requisito y, por

---

<sup>42</sup> Conforme establece la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 [art. 22.1 a) y g)] –NSL017366–.

otro lado, ante la eventualidad de que no se reúna el periodo de carencia, se acude a la suscripción del tipo especial de convenio previsto para los emigrantes pese a que, también en esta ocasión, la TGSS informa de la procedencia de suscripción de convenio especial ordinario vetando el tipo especial a todos los casos que no sean asistencia sanitaria.

En resumen, las soluciones adoptadas en la práctica, pese a las dudas jurídicas que plantean, son las siguientes:

1. La empresa da de baja al trabajador que va a desplazar y este suscribe convenio especial ordinario dado que cumple todos los requisitos (en particular, 1.080 días cotizados con anterioridad).
2. La empresa da de baja al trabajador que va a desplazar y este, que no reúne el periodo previo de cotización, suscribe el convenio especial previsto para emigrantes.
3. La empresa no da de baja al trabajador que va a desplazar y cotiza en España de manera normal y, además, en el país de destino por las contingencias y en la forma exigida en la legislación de aquel país.
4. La empresa no da de baja en la Seguridad Social al trabajador sino que comunica su traslado al INSS conforme a la Orden de 27 de enero de 1982.

## 5. CUESTIONES AL RETORNO DEL TRABAJADOR

Algunas de las cuestiones a tener en cuenta ante el regreso del trabajador a su puesto de trabajo original giran en torno a las condiciones laborales, los conceptos retributivos a incluir en la indemnización ante un eventual despido y la consideración del periodo cotizado durante el desplazamiento de cara al nacimiento y cuantía de las prestaciones de Seguridad Social.

### 5.1. CONDICIONES LABORALES

El trabajador regresará a su puesto de trabajo inicial en las condiciones pactadas en la carta de desplazamiento y en el acuerdo suscrito al efecto.

### 5.2. CONCEPTOS INCLUIDOS EN LA INDEMNIZACIÓN DE UN EVENTUAL DESPIDO

Si la empresa decidiera despedir al trabajador una vez finalizado el desplazamiento, esto es, una vez reincorporado a su puesto inicial, se plantea la cuestión de si el complemento de expatriación, concepto donde se incluye el montante económico más importante en el desplazamiento, se computa en la indemnización por despido producido al retorno.

La STS de 27 de septiembre de 2004, rec. núm. 4911/2003 –NSJ016170– reconoce la naturaleza salarial de los complementos de expatriación (art. 26 ET), pero, como señala, entre otras, la STS de 25 de febrero de 1993, rec. núm. 1404/1992 –NSJ002912–, el salario regulador de la indemnización es aquel que le corresponde en el momento del despido, por ello si en dicho momento el trabajador ya estaba trabajando en España y no percibía el complemento (en el supuesto de la STS de 2004 el trabajador fue despedido a los 4 meses de su regreso reclamando que se prorrateara en los 12 meses anteriores para el cálculo) este no será tenido en cuenta dado el carácter puntual y la finalidad concreta de este, salvo, claro está, que pudiera tratarse de un fraude.

La conclusión práctica a extraer implica considerar el plus de expatriación percibido en el país de destino cuando la empresa despide al trabajador nada más regresar a España, no reconociéndolo cuando medie un periodo de tiempo intermedio entre el retorno y el despido, y siempre salvo fraude.

### 5.3. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Por su interés desarrollamos qué ocurre con las prestaciones de jubilación y desempleo al regreso del trabajador expatriado.

#### A) Jubilación

Para saber si las cotizaciones efectuadas por el trabajador durante toda su vida laboral en los distintos Estados computan para la percepción de la prestación de jubilación conforme a la legislación española, es necesario distinguir los distintos supuestos que se pueden plantear dependiendo de los países en los que haya efectuado cotizaciones el trabajador.

Por ello distinguimos: si el trabajador *continuó cotizando en España* no hay ningún tipo de inconveniente puesto que es indiferente el hecho de que el trabajador fuera desplazado.

Si el trabajador *cotizó en el país de destino* debemos distinguir, por una parte, si fue en un país integrante de la UE/EEE/Suiza, en cuyo caso a efectos del cálculo se aplica la totalización de la pensión teórica; de lo que se trata con esta técnica jurídica es de calcular la pensión que hubiera percibido si hubiera cumplido en España todos los periodos y una vez calculada la pensión esta debe ser prorrateada asumiendo cada país la proporción correspondiente a los periodos de seguros cubiertos en él<sup>43</sup>.

<sup>43</sup> Esta regla de la totalización de cotizaciones o cómputo recíproco, que pretende garantizar a las personas que se desplacen dentro de estos países el mantenimiento de sus derechos mediante la totalización de todos los periodos considerados en las distintas legislaciones y el cálculo del importe prorrateado, se encuentra regulada en los artículos 50 a 60 del Reglamento núm. 883/2004 y 43 a 53 del Reglamento núm. 987/2009.

Vid. GARRIDO PÉREZ, E.: *La pensión de jubilación de los trabajadores migrantes españoles*, Bomarzo, 2005.

Si, por otro lado, el trabajador prestó servicios en un país con el que España tiene firmado un convenio bilateral entonces se estará a lo establecido en dicho convenio. Siguiendo el ejemplo del convenio con EE. UU., desarrollado en el epígrafe 4.2.1.1, respecto a la cobertura de la contingencia de vejez o jubilación se establece que cuando el interesado solicite la pensión, la institución competente española examinará la solicitud teniendo en cuenta únicamente los periodos de seguro cubiertos en España, y si alcanzara el derecho a la pensión sin necesidad de sumar los periodos cotizados en EE. UU. se le concederá conforme la legislación española, sumándose, en caso contrario, los distintos periodos cotizados.

También puede estarse en el supuesto de que en el país de destino no exista convenio bilateral, en cuyo caso, si el trabajador suscribió el convenio especial de la Seguridad Social debemos diferenciar si lo hizo en la modalidad ordinaria o en la especial para emigrantes. Con respecto a la primera opción, recuérdese que en el momento de la solicitud el trabajador podía optar por elegir las bases de cotización mensuales, por lo que a efectos del cálculo de la base reguladora durante los meses de la expatriación se tendrán en cuenta las bases elegidas<sup>44</sup>. Si, por el contrario optó por la segunda opción, la base mensual de cotización será la mínima que en cada momento se halle establecida en el Régimen General<sup>45</sup>.

Por último, si la empresa envió al trabajador a un país con el que no existe convenio bilateral y *cotizó por el trabajador únicamente en el país de destino*, durante ese periodo de tiempo existiría una laguna de cotización en España.

## B) Desempleo

Nos encontramos en el caso de que el trabajador expatriado y regresado a España es despedido por la empresa en la que inicialmente estaba trabajando. ¿Qué ocurre con las cotizaciones durante el tiempo que ha estado en el extranjero, computan para la prestación por desempleo? En otras palabras, ¿puede solicitar la prestación y se tienen en cuenta las cotizaciones en el extranjero?

Primero, el trabajador deberá reunir los requisitos para ser perceptor de la prestación por desempleo a nivel contributivo recogidos en el artículo 207 de la LGSS<sup>46</sup>.

Segundo, respecto a las cotizaciones por desempleo durante la estancia en el extranjero, deberán distinguirse los escenarios vistos en el epígrafe anterior. Si el trabajador fue desplazado y

<sup>44</sup> Habrá de tenerse en cuenta la entrada en vigor en fecha 1 de enero de 2013 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social –NSL015823–.

<sup>45</sup> Para 2013 es de 753 € (art. 3 Orden ESS/56/2013, de 28 de enero –NSL017366–).

<sup>46</sup> Estar afiliado, en alta o situación asimilada, tener cubierto el periodo mínimo de cotización exigido, encontrarse en situación legal de desempleo y no haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión de jubilación.

*se mantuvo* la Seguridad Social inicial, en este caso la empresa cotizó por el trabajador como si este estuviera prestando los servicios en España por lo que cotizó también por la contingencia de desempleo en el tipo que le correspondiera y por ello el trabajador tiene derecho a la prestación. Así se le reconocerá esta en el país de origen, es decir, donde cotizó y donde reside ahora, esto es, España.

Si, por el contrario, el trabajador pasó a *cotizar en el país de destino*, habrá que analizar de qué país de trata. (1) Si fue un país integrante de la UE/EEE/Suiza, se aplica la misma regla que para jubilación, «totalización de cotizaciones», esto quiere decir que para la adquisición del derecho a obtener dicha prestación se tendrán en cuenta los periodos de seguro o empleo cubiertos bajo la legislación de cualquier Estado miembro. Y con respecto al pago se aplica la regla de la *prorrata temporis* en virtud de la cual se prorratan las prestaciones abonando cada Estado miembro la parte de prestación que le corresponde existiendo tantas prestaciones como Estados obligados aunque para el cómputo se aplique la totalización<sup>47, 48</sup>. (2) Si el trabajador prestó servicios en un país con el que España tiene firmado un convenio bilateral se estará a lo estipulado en el convenio. (3) Si la prestación de servicios se ha realizado en un país con el que no hay convenio y el trabajador *suscribió el Convenio especial*, en este caso no se cotiza por desempleo ni se tiene derecho a la prestación correspondiente al estar expresamente excluida de las contingencias cubiertas en este convenio, (art. 9 Orden TAS/2865/2003) independientemente del tipo de convenio elegido (ordinario o especial).

Y, por último, si la empresa *cotizó por el trabajador únicamente en el país de destino* con el que no hay convenio bilateral, entonces en España no tendría derecho a percibir las prestaciones por desempleo y en el país de destino dependerá de lo que establezca su legislación propia.

<sup>47</sup> Su regulación se encuentra en los artículos 61 a 65 del Reglamento núm. 883/2004 y 54 a 57 del Reglamento núm. 987/2009.

<sup>48</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: «La protección por desempleo en la Unión Europea a partir de la entrada en vigor de los Reglamentos (CE) núms. 883/2004 y 987/2009», *Revista MTIN*, núm. 89, 2010.

## ANEXO

## Acuerdo de condiciones de desplazamiento a un país integrante de la Unión Europea

En Madrid, a ... de ... de ...

**ENTRE**

DE UNA PARTE: D./Dña. ..., mayor de edad, de nacionalidad ..., con domicilio profesional en ..., provisto de DNI número ...

DE OTRA PARTE: D./Dña. ..., mayor de edad, de nacionalidad ..., con domicilio en ..., provisto de DNI número ...

**ACTUANDO**

EL PRIMERO, en nombre y representación de la empresa ..., con domicilio en ... (en adelante, la «Empresa»).

EL SEGUNDO, D./Dña ... (en adelante, el/la «Trabajador/a»), en su propio nombre y derecho, quien acepta expresamente el contenido de este documento (en adelante, el «Acuerdo») y se compromete, con base en el principio de buena fe contractual, a respetar lealmente cuanto a continuación se determina.

De ahora en adelante se hará referencia a ambas partes como las «Partes».

**EXPONEN**

- I. Que el/la Trabajador/a ha estado vinculado/a a la Empresa a través de un contrato de trabajo ... desde el ... (en adelante, el «Contrato de Trabajo»).
- II. Que, con fecha ..., la Empresa ha comunicado al / a la Trabajador/a su intención de desplazarle temporalmente a ... (en adelante, el «Desplazamiento») con efectos del ... (en adelante, la «Fecha de Efectos»).
- III. Que, a la vista de lo anterior, las Partes han acordado lo siguiente en relación con el Desplazamiento,

**CLÁUSULAS****Primera. Remuneración**

Sin perjuicio del Desplazamiento, el/la Trabajador/a continuará, en todo momento, siendo trabajador/a de la Empresa. En consecuencia, la Empresa será la única responsable del abono de la remuneración y demás conceptos vinculados con el Desplazamiento.

.../...

.../...

Durante el Desplazamiento, si bien se mantendrán todos los conceptos, de carácter salarial, que por su importe venía percibiendo el/la Trabajador/a con anterioridad al Desplazamiento, el/la Trabajador/a tendrá derecho a percibir, con carácter extraordinario, no consolidable al regreso y, por tanto, como consecuencia exclusiva del Desplazamiento, un plus de expatriación.

Concretamente, el/la Trabajador/a tendrá derecho a percibir durante el desplazamiento: un salario fijo bruto anual, equivalente a ... €; más el plus de expatriación equivalente a ... € brutos anuales.

Sin perjuicio de lo anterior, el/la Trabajador/a tendrá derecho, durante el Desplazamiento, a disfrutar de las siguientes condiciones, no consolidables y que desaparecerán en el momento de regreso:

- **Vivienda:** la Empresa se compromete a abonar el alquiler de la vivienda en el país de destino, hasta un importe mensual de ... €
- **Seguro médico privado:** la Empresa se compromete a suscribir un seguro médico privado, a favor del / de la Trabajador/a y de los familiares que le acompañen durante el Desplazamiento, con la aseguradora ... en los términos expuestos en el anexo.
- **Billetes de avión:** la Empresa se compromete a abonar al / a la Trabajador/a tres viajes de avión, ida y vuelta, al año. El importe máximo a compensar por cada uno de los billetes ascenderá a ... €
- **Vehículo de empresa:** durante el Desplazamiento el/la Trabajador/a disfrutará de un vehículo de empresa para uso profesional y personal.
- **Cursos de idiomas:** durante el primer año de desplazamiento, la Empresa se compromete a abonar al / a la Trabajador/a el importe de los cursos de idiomas que pudiera precisar, hasta un importe mensual de ... €

Las cantidades abonadas al / a la Trabajador/a compensarán e incluirán todos los importes que pudieran corresponderle por aplicación de cualesquiera disposiciones legales, reglamentaria o de convenios colectivos aplicables al mismo, así como todos los impuestos, contribuciones u otras deducciones que deban efectuarse a los conceptos incluidos en las presentes cláusulas o a cualesquiera que pudiera concedérsele al / a la Trabajador/a durante el Desplazamiento.

### **Segunda. Vacaciones**

El/la Trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de ... días de vacaciones al año de acuerdo con la legislación del país de destino: El/la Trabajador/a solo disfrutará de esta mejora del número de días de vacaciones anuales durante el Desplazamiento, no adquiriendo la condición de derecho adquirido a su regreso a España. El/la Trabajador/a también tendrá derecho a disfrutar de los días festivos en el país de destino, como es costumbre para los trabajadores locales.

.../...

.../...

### **Tercera.** *Jornada*

La jornada semanal de trabajo será de ... horas semanales.

### **Cuarta.** *Puesto de trabajo*

Durante el Desplazamiento, el/la Trabajadora desempeñará las funciones inherentes al puesto de trabajo de ...

### **Quinta.** *Lugar de trabajo*

Durante el Desplazamiento, el/la Trabajador/a prestará servicios en las instalaciones ubicadas en ...

### **Sexta.** *Duración del desplazamiento*

El Desplazamiento se producirá desde ... de 2013 a ... de 2013. No obstante lo anterior, si por necesidades del negocio fuera necesario que este periodo inicial se viera prorrogado, el/la Trabajador/a acepta expresamente la prórroga del desplazamiento por el tiempo necesario que se notificará con una antelación de 15 días al término del presente desplazamiento.

### **Séptima.** *Seguridad social*

El/la Trabajador/a permanecerá en alta en la Seguridad Social española durante todo el periodo de duración del desplazamiento, de acuerdo con lo dispuesto en Reglamento núm. 883/2004 en vigor desde el 01/05/2010.

A estos efectos, la Empresa solicitará el correspondiente certificado de mantenimiento como prueba de la exención de efectuar cotizaciones a la Seguridad Social del país de destino (...).

### **Octava.** *Legislación aplicable y tribunales competentes*

Cualquier conflicto derivado de la interpretación del presente documento o de la relación existente entre las Partes será sometido a la jurisdicción de los Tribunales del Orden Social de ... El presente acuerdo, así como los términos y condiciones que rigen la relación del/de la Trabajador/a con la Empresa, se regirán por la legislación española. Todo ello sin perjuicio, durante el Desplazamiento, de las condiciones mínimas de Derecho laboral establecidas en la Directiva 96/71/CE.

### **Novena.** *Previsiones generales*

Las Partes reconocen que han tenido la plena oportunidad de examinar y reflexionar sobre los términos de este documento y de contar con el asesoramiento legal por ellas mismas elegido y que firman el presente documento de forma libre, voluntaria y con pleno conocimiento.

.../...

.../...

En virtud de lo cual, las Partes firman el presente documento en la fecha de efectos indicada.

La Empresa ...

D./Dña. En su nombre y representación

Recibido y conforme:

D./Dña. ...

DNI. ...

## Bibliografía

- BALLESTER PASTOR, M. A.: *El cómputo recíproco de cotizaciones en el sistema español de Seguridad Social*, La Ley.
- CALVO CARAVACA y CARRASCOSA GONZÁLEZ: *Derecho internacional privado*, 10.<sup>a</sup> ed., vol. II, Comares.
- DESDENTADO BONETE, A. [2006]: «Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Seguridad Social, núm. 64.
- DE JUAN JUAN, A. [2000]: «Expatriados europeos: la imparable transnacionalización de las condiciones de trabajo en la Unión Europea, el caso del desarrollo de la Directiva 96/71 en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Derecho social internacional y comunitario, núm. 27.
- DE MARTÍN SANZ, L. V. [2009]: «Trabajadores transnacionales de terceros estados», *CEF Gestión*, núm. 130.
- DÍAZ-GÁLVEZ, J.: *El desplazamiento de trabajadores al extranjero, su régimen jurídico, laboral y fiscal*, Lex Nova.
- FERNÁNDEZ ORRICO [2010]: «La protección por desempleo en la Unión Europea a partir de la entrada en vigor de los Reglamentos (CE) 883/2004 y 987/2009», *MTIN*, núm. 89.
- GARCÍA NINET, J. I. y VICENTE PALACIO, A. [2000]: «La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, relativa al desplazamiento (temporal y no permanente) de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Derecho social internacional y comunicatio, núm. 27.
- GÓMEZ SALAZAR, E.: *Fiscalidad de extranjeros y expatriados*, ponencia en el CEF.
- GARRIDO PÉREZ, E.: *La pensión de jubilación de los trabajadores migrantes españoles*, Bomarzo.
- LANDA ZAPIRAÍN, J. P. [2011]: «El derecho del ciudadano europeo a una asistencia sanitaria transfronteriza en la UE entre la libre circulación de personas y la libre prestación de servicios», *Relaciones Laborales*.
- MOLINA MARTÍN: «Movilidad geográfica internacional del trabajador», *Aranzadi*.
- MARTÍN ALBÁ, S. y RIVAS VALLEJO, M. P. [2000]: «Los desplazamientos temporales de trabajadores españoles al extranjero. Efectos laborales y tributarios», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Derecho social internacional y comunitario, núm. 27.
- MOLINA NAVARRETE, E. y ESTEBAN DE LA ROSA [2000]: «Mercados nacionales de trabajo, libertad comunitaria de prestación de servicios y defensa de la competencia», *RTSS. CEF*, núm. 205.
- MONTERO PÉREZ, J. L. [2010]: «La coordinación comunitaria de los sistemas de asistencia sanitaria (II)», *Aranzadi Social*, núms. 6-10.
- PANIZO ROBLES, J. A. [2012]: «La Seguridad Social en el año 2012 (análisis de las medidas contenidas en el Real Decreto-ley 20/2012, de 30 de diciembre de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público)», *RTSS. CEF*, núm. 347.
- [2012]: «La Seguridad Social en los Presupuestos para el 2012. Comentarios a la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012 y a otras disposiciones legales con medidas en materia de Seguridad Social», *RTSS. CEF*, núm. 352.

— [2013] «La Seguridad Social en los Presupuestos Generales del Estado para 2013 y en otras disposiciones legales y reglamentarias aprobadas a finales de 2012», *RTSS. CEF*, núm. 359.

PÉREZ CAMPOS, A. I. [2008]: «Competencia sobre la validez del certificado de desplazamiento de trabajadores desplazados», *Aranzadi Social*, núm. 7.

SÁNCHEZ CARRIÓN, J. L. [2003]: «Los convenio bilaterales de Seguridad Social suscritos por España y su conexión con el derecho comunitario», *MTAS*, núm. 47.

SEMPERE NAVARRO [2004]: «Coordenadas a la Seguridad Social Comunitaria: el Reglamento 883/2004», *Aranzadi Social*, núm. 9.

TAPIA HERMIDA, A. [2008]: «Libre prestación de servicios y retribución debida a los trabajadores desplazados», *RTSS. CEF*, núm. 303.

— [2008]: «Limitaciones a la libre prestación de servicios y distorsiones de la competencia, derivadas de las obligaciones impuestas a los empresarios que desplazan trabajadores a otro Estado miembro», *RTSS. CEF*, núm. 208.

— [2012]: «Desplazamiento de trabajadores y medidas de conflicto colectivo en el contexto de las libertades económicas y de circulación sobre dos propuestas legislativas de la Unión Europea», *RTSS. CEF*, núm. 350.