



PROGRAMA DE DOCTORADO UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS MIGRATORIOS
INSTITUTO DE MIGRACIONES
UNIVERSIDAD DE GRANADA

TESIS DOCTORAL

**RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES
ESPAÑOLES EXPATRIADOS EN EL REINO DE
MARRUECOS**

AUTORA

VICTORIA SÁNCHEZ MAS

DIRECTOR

JOSE ANTONIO
FERNÁNDEZ AVILÉS

GRANADA, 2021

Editor: Universidad de Granada. Tesis Doctorales
Autor: Victoria Sánchez Mas
ISBN: 978-84-1117-289-9
URI: <http://hdl.handle.net/10481/74584>

**En memoria de mis padres y abuelos
Por los que están y por los que se fueron.**

“El amor es paciente, es bondadoso. El amor no es envidioso ni jactancioso ni orgulloso. No se comporta con rudeza, no es egoísta, no se enoja fácilmente, no guarda rencor. El amor no se deleita en la maldad, sino que se regocija con la verdad. Todo lo disculpa, todo lo cree, todo lo espera, todo lo soporta”

Corintios 13: 4-7

El amor es paciente, el amor al prójimo.

Agradecimientos

Culmino hoy mi trabajo de investigación con ilusión y esperanza. Con ilusión pues este periodo de mi vida me ha enriquecido personalmente tanto en el ámbito humano, como investigador.

Comencé mis estudios universitarios en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas del Campus de Melilla de la UGR, a cuyo claustro de profesores les quiero agradecer todo lo que me enseñaron, así como su entrega y dedicación a nuestra formación académica y humana.

Llegué, como todos mis compañeros, con la ilusión de realizar nuestra carrera en un Campus joven, con una gran capacidad de expansión y ampliación de objetivos sociales, culturales, de investigación y formación en mi querida Ciudad de Melilla, en el seno de la Universidad de Granada.

Mi padre me enseñó los valores que había aprendido de su Maestro el Dr. José Vida Soria, voluntad de diálogo, vocación de servicio, amplitud de miras, respeto y comprensión hacia mis compañeros y sus diferentes formas de pensar y sentir.

No tuve la suerte de conocer en persona al Dr. Vida Soria , pero mi padre me transmitió que era una buen maestro, amante de la búsqueda del consenso frente a la confrontación estéril e inútil, un gran universitario de fuerte sentido humanista y acérrimo defensor del libre pensamiento.

Conocí al Profesor Fernández Avilés en la realización de mi primer Máster. Sencillo, afable, serio y responsable en el cumplimiento de su labor académica e investigadora. Metódico en el trabajo riguroso y comprometido con la sociedad y para la sociedad. Persona de principios firmes, humanista, dialogante, respetuoso con la opiniones y pensamientos de los demás, nada altivo y de fácil trato.

Le rogué que me dirigiese mi Tesis Doctoral y, gracias a Dios, aceptó. Son muchas las horas y desvelos que me ha dedicado, siempre dispuesto a escucharme, dándome las mejores orientaciones, así como sus consideraciones sobre la cuestión planteada, que me hacían recapacitar, me habría nuevos caminos por recorrer y me enriquecían día a día.

Me propuso la realización del trabajo a través de los programas de doctorado del Instituto de Migraciones de la UGR, Institución que ha conducido mi vocación y compromiso de atención a los temas sociales, especialmente de los migrantes, en su amplio concepto y multitud de situaciones.

Decía el Dr. Vida Soria que la persona jurídica que más amaba en su vida era la Universidad de Granada. Ahora lo comprendo perfectamente. Nuestra querida Universidad de Granada es digna de nuestro más sincero cariño y agradecimiento. Nos enriquece y forma desde el mismo instante que llegamos a ella. Universidad Pública comprometida con la sociedad en general y en particular con la sociedad granadina, melillense y ceutí, nos evoca al más profundo sentimiento de compromiso social a través de la vocación académica e investigadora.

Doy gracias a Dios por todo lo que me ha enseñado, inculcado, comprometido socialmente con personas de la talla del Maestro Vida Soria, El Profesor Fernández Avilés y todo el Claustro de Profesores, PAS y Alumnos de la UGR

Resumen

En un mundo altamente globalizado, es habitual que las empresas busquen nuevos nichos de inversión y oportunidades fuera de las fronteras nacionales, como es el caso de las filiales, sucursales o similares que se instalan en otros países en los que los costes de producción pueden ser inferiores o que tienen una serie de conexiones estratégicas hacia otros mercados, como es el caso del Reino de Marruecos.

Marruecos se ha considerado por muchos expertos como la puerta de entrada a África, además de contar con una serie de elementos clave en materia de tributación que han posicionado al país como un reclamo idóneo a nivel de inversión, especialmente en lo que respecta a la inversión europea.

Considerando estos aspectos, España ha ampliado su Inversión Extranjera Directa hacia el país africano, además de contar con una serie de tratados bilaterales en materia de Seguridad Social y doble imposición, permitiendo que cientos de trabajadores decidan extender su carrera laboral en Marruecos. No obstante, durante el asentamiento de las empresas españolas puede surgir la necesidad de mano de obra cualificada, o puestos de mando intermedios que necesitan ser desplazados a esta nueva sucursal, surgiendo de esta forma la figura del trabajador expatriado.

A tenor de los antecedentes antes expuestos, el principal objetivo de esta investigación es indagar en la figura del trabajador expatriado en Marruecos, intentando definir de forma clara los elementos propios del mismo, los derechos y deberes de este colectivo, la configuración jurídica y los aspectos clave de los convenios celebrados entre ambos países, realizando un repaso por las diversas publicaciones al respecto, normativa aplicable, y jurisprudencia que ha abordado los posibles problemas de este colectivo.

Palabras clave: Trabajador expatriado, Convenio bilateral, Marruecos, España, Internacionalización.

Abstract

In a highly globalized world, it is common for companies to seek new investment niches and opportunities outside national borders, such as subsidiaries, branches or other similar companies like that are installed in other countries where production costs may be lower or have a number of strategic connections to other markets, such as the Kingdom of Morocco.

Morocco has been regarded by many experts as the gateway to Africa, as well as having a number of key elements in taxation that have positioned the country as an appropriate claim at the investment level, especially with regard to European investment.

Considering these aspects, Spain has expanded its Foreign Direct Investment to the African country, as well as having a number of bilateral treaties on Social Security and Double Taxation, allowing hundreds of workers to decide to extend their careers in Morocco. However, during the settlement of Spanish companies the need for skilled labor may arise, or intermediate management positions that need to be moved to this new branch, the figure of the expatriate worker emerging.

Based on the background set out above, the main objective of this investigation is to find out the figure of the expatriate worker in Morocco, trying to clearly define the elements of the expatriate worker, the rights and duties of this group, the legal configuration and key aspects of the agreements concluded between the two countries, reviewing the various publications in this regard, applicable legislation, and jurisprudence that has addressed the possible problems of this group.

Keywords: Expatriate worker, bilateral convention, Morocco, Spain, Internationalization.

Abreviaturas

ACNUR	Agencia de la ONU para los Refugiados
ADERMA	Asociación de Españoles en Marruecos
AECI	Agencia Española de Cooperación Internacional
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CDI	Convenio de Doble Imposición
CE	Comunidad Europea
CEE	Comunidad Económica Europea
CEES	Convenio Específico con la SS de España
CFC	Casablanca Finance City
CNSS	Caja Nacional de la Seguridad Social
DCFTA	Acuerdo de Libre Comercio Profundo y Completo
ET	Estatuto de los Trabajadores
GATT	Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio
I+D+I	Investigación, desarrollo e innovación
IED	Inversión extranjera Directa
IRPF	Impuesto a la renta para personas físicas
LIRPF	Ley del impuesto a la renta para personas físicas

OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial del Comercio
ONGD	Organización No Gubernamental para el Desarrollo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIB	Producto Interior Bruto
PYME	Pequeñas y Medianas Empresas
SS.SS.	Seguridad Social
STJUE	Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia Tribunal Supremo
TRLGSS	Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Supremo de Justicia
UE	Unión Europea

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Justificación y objeto de estudio	4
I.2. Objetivos y preguntas de investigación	8
I.2.1. Objetivo general.....	8
I.2.2. Objetivos secundarios.....	8
I.2.3. Hipótesis.....	9
I.3. Metodología.....	9
I.4. Estructura de la tesis.....	10
CAPÍTULO 1: ANALISIS SOCIO ECONOMICO DE LAS RELACIONES ESPAÑA MARRUECOS	12
1.1. Proceso de internacionalización de las PYMES españolas	12
1.2. Estadísticas de trabajadores españoles expatriados	21
1.3. Marruecos nicho de inversiones internacionales	24
1.3.1. Contratación de trabajadores y otros aspectos laborales.....	25
1.3.2. Conformación de empresas e inversiones: proyectos de infraestructura y regulación de terrenos agrícolas	27
1.3.3. Competencia justa, precios y propiedad intelectual.	29
1.3.4. Tributación de las inversiones extranjeras y aspectos legales	31
CAPÍTULO 2: DEFINICIÓN TÉCNICO- JURÍDICA DE LAS RELACIONES LABORALES. EMPRESA Y TRABAJADORES EXPATRIADOS	34
2.1. Aspectos clave de la ciudadanía.....	35

2.2. Concepto de expatriados	57
2.2.1. Concepto de apátridas	66
2.2.2. Protección Internacional y asilo.....	72
2.2.3. Jubilados y otros.....	74
2.3. Situación de los expatriados e internacionalización de las empresas.....	78
2.3.1. Modelos de internacionalización basados en la exportación.....	80
2.3.2. Acuerdos de cooperación contractuales para la internacionalización ...	82
2.3.3. Inversión directa en el exterior	85
2.5. Competencia Judicial Internacional: Jurisdicción competente en los supuestos de conflictos de intereses entre los sujetos contratantes	104
2.6. Derecho de información del trabajador respecto a los elementos sustanciales de su relación jurídica laboral	118
2.6. Garantías jurídicas básicas para el trabajador expatriado	125
2.6.1. Convenios colectivos.....	125
2.6.2. Políticas de empresa	129
2.6.3. Desarrollo y análisis del artículo 40 del ET.	132
CAPÍTULO 3: SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES EXPATRIADOS EN MARRUECOS	158
3.1. Convenio bilateral de SS. SS entre los Reinos de España y Marruecos	158
3.1.1. Antecedentes y desarrollo del Convenio Bilateral.....	160
3.1.2. Principios aplicables del convenio	162
3.1.3. Prestaciones españolas de SS.SS., contributivas o no contributivas que quedan fuera del Convenio.....	165
3.1.4. Limitaciones y conflictos del Convenio	170
3.2. Régimen de cotización a la SS. SS: exportación de cotización entre los países	171
3.2.1. Principio de igualdad de trato.....	181

3.2.2. Derecho de los trabajadores expatriados	188
3.2.3. Sistema y determinación de los periodos de cotización y seguro	206
3.2.4. Régimen de exportación de pensiones	213
3.3. Configuración técnico jurídica de ambos sistemas de Seguridad Social	218
3.3.1. Desarrollo normativo y Asistencia Sanitaria	218
3.3.2. Protección en el ámbito de la salud laboral	221
3.4. Tutela de los derechos de los trabajadores en estas materias	231
3.5. Enfermedades psíquicas	234
3.6. Invalidez provisional o permanente. Vejez. Supervivencia	235
3.6.1. Situaciones de invalidez	235
3.6.2. Asistencia socio sanitaria	238
3.7. Pensión de jubilación	240
3.7.1. Pensión, prestación y subsidio	240
3.7.2. Jubilación anticipada	255
3.7.3. Jubilación parcial	257
3.7.4. Supuestos no previstos en la legislación marroquí	258
3.8. Pensiones no contributivas	259
3.8.1. Invalidez o incapacidad no contributiva	261
3.8.2. Jubilación no contributiva	264
3.9. Muerte y supervivencia	264
3.9.1. Fallecimiento a causa de accidente	266
3.9.2. Fallecimiento a causa de enfermedad común	266
3.9.3. Presunción de fallecimiento en el ordenamiento jurídico español	269
3.10. Derecho a la pensión del cónyuge sobreviviente	272
3.10.1. Cónyuges en situación de convivencia	272
3.10.2. Separación o divorcio	275

3.10.3. Mujeres supervivientes víctimas de violencia de género	275
3.10.4. Supuesto de nulidad matrimonial.....	276
3.10.5. Parejas de hecho	276
3.11. Prestación de orfandad.....	278
3.12. La poligamia en el derecho marroquí.....	280
3.13. Determinación de las prestaciones	280
3.13.1. Invalidez. Vejez. Supervivencia	280
3.13.2. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.....	280
3.14. Otros supuestos reconocidos en el Ordenamiento Jurídico Español	281
3.14.1. Prestaciones a favor de familiares	281
3.14.2. Invalidez especial a tanto alzado.....	281
CAPÍTULO 4: RÉGIMEN FISCAL Y TRIBUTARIO PARA LOS TRABAJADORES EXPATRIADOS EN MARRUECOS Y ESPAÑA.....	285
4.1. Efectos fiscales trabajadores expatriados.....	296
4.1.1. Residencia fiscal y tributación en Marruecos.....	300
4.1.2. Residencia fiscal y principales elementos de tributación en España	319
4.1.3. Doble imposición de rentas y configuración jurídica.....	341
CONCLUSIONES.....	369
BIBLIOGRAFÍA	390
Normativa	422
Jurisprudencia	429

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución exportaciones por tamaño empresarial	14
Figura 2. Españoles residentes en Marruecos (2010-2021). Fuente.....	22

Figura 3. Distribución de mujeres y hombres españoles residentes en Marruecos (2010-2021). Fuente	23
Figura 4. Destinos africanos escogidos por los españoles. Fuente.....	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de las PYME acorde con el sector en el que operan.....	16
Tabla 2. Bases de Cotización para Contingencias Comunes.....	248
Tabla 3. Tipos de cotización.....	248
Tabla 4. Contrato trabajo a tiempo parcial	248
Tabla 5. Contrato formación y aprendizaje	249
Tabla 6. Sistema de pensiones sector público y privado en Marruecos	249
Tabla 7. Porcentaje de la parte del salario por encima del límite máximo pagado como contribución	252
Tabla 8. Tasa de variación anual pensiones en Marruecos.....	252
Tabla 9. Cuantías básicas para el 2021	261
Tabla 10. Convivientes y pensiones no contributivas	262
Tabla 11. Baremo Impuesto a la Renta Personas Físicas	303
Tabla 12. Tipo impositivo para las sociedades.....	306

INTRODUCCIÓN

En un mundo completamente globalizado, cada vez son más las empresas que optan por desplazar sus sedes y centros de producción a países emergentes, requiriendo en muchas ocasiones, la expatriación de trabajadores al extranjero. No obstante, no solo las grandes empresas optan por esta alternativa, ya que son diversos los emprendedores de Pequeñas y medianas empresas (PYMES), los que deciden explorar nuevos entornos comerciales. Esto se evidencia en las estadísticas de 2018 que exponen que más del 20% de los trabajadores expatriados a nivel mundial, corresponden a emprendedores que deciden abrir o empezar un negocio en otra localidad.¹

Por tanto, considerando que PYMEs son la columna vertebral de la economía de la Unión Europea (UE), ya que más del 99% de las empresas que operaron en el sector empresarial no financiero de la UE-28 en el año 2016 eran PYMEs². Estas empresas emplearon a más de 90 millones de personas, lo que representa casi el 65% del empleo total en el sector empresarial no financiero de la UE-28. El potencial de crecimiento e innovación de las PYMEs fue decisivo para la prosperidad futura de la UE.

Las PYMES y las multinacionales están superando las barreras de internacionalización, que podrían ser internas (como capital humano inadecuado; restricciones financieras; falta de exposición al mercado extranjero y experiencia técnica limitada) y externas (por ejemplo, las políticas y el entorno regulatorio de un país, su dinámica competitiva, la falta de acceso a los recursos tecnológicos y las responsabilidades que deben cumplir en los países extranjeros³).

Por ende, deben ingresar a los mercados internacionales, ayudados por los avances tecnológicos de la comunicación electrónica e Internet. El proceso de globalización ha resultado en una mayor densidad de interdependencias e interacciones: entre un número creciente de actores que actúan a nivel mundial. Las PYMEs son

¹ STATISTA. Ranking de los 10 tipos de expatriados a nivel global según estudio realizado en el año 2018 (online: <https://es.statista.com/estadisticas/862322/10-prototipos-de-expatriados-en-el-mundo/>. Consultado el 25 de mayo de 2021).

² COMISIÓN EUROPEA. Annual Report on European SMEs 2016/2017. Focus on self-employment, p. 11. (online: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/26563/attachments/1/translations/en/renditions/native>. Consultado el 10 de mayo de 2020).

³ BOJÓRQUEZ LÓPEZ, M. J.; VALDEZ PALAZUELOS, O., “El comercio electrónico como estrategia de internacionalización de las PYMEs”, *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información: RITI*, 2017, vol. 5, nº 10, p. 112.

sistemas organizativos complejos y geográficamente dispersos. Las capacidades limitadas de las PYMEs y la presencia en el mercado dificultan el acceso a tecnología innovadora, un impedimento que se evita al establecer alianzas y colaboraciones con compradores y proveedores⁴.

En este contexto, algunos autores como PRASHANT y HARBIR⁵ explican que más allá del aumento de ventas, las empresas desarrollan estrategias de expansión internacional debido a las situaciones económicas específicas. Por ejemplo, la situación geoestratégica del país elegido, la adquisición de tecnología o la existencia de una legislación especial más propicia para el desarrollo empresarial también pueden ser razones importantes.

Si bien las PYMEs tienen una orientación más inmediata, basada en los resultados y el rendimiento a corto plazo, con una búsqueda de la amortización rápida de los planes de inversión a los 2 o 3 años, las PYMES más grandes buscan situaciones de estabilidad más sostenibles, estratégicas y, por lo tanto, de largo alcance donde el incremento en las ventas también incluye objetivos financieros y corporativos.⁶

Además, es muy importante la consideración estratégica de los conceptos de tiempo y costo-oportunidad para considerar cuándo se debe amortizar la inversión. Estos valores, junto con el análisis del entorno, formarán uno de los factores determinantes para el proceso de internacionalización de las PYMEs de la mejor manera posible.⁷

En la actualidad, las PYMES y autónomos españoles han iniciado un proceso de internacionalización de sus productos o servicios. En dicho contexto, el Reino de Marruecos es uno de los países que reciben un mayor número de implantación de estas

⁴Ibidem., p. 113.

⁵ PRASHANT, K.; HARBIR, S., “Managing strategic alliances: what do we know now, and where do we go from here?”, *Academy of management perspectives*, 2009, vol. 23, nº 3, p. 48

⁶ RUBIO BAÑÓN, A.; ARAGÓN SÁNCHEZ, A., “Competitividad y recursos estratégicos en las PYMEs.” *Revista de empresa: La fuente de ideas del ejecutivo*, 2006, nº 17, p. 35.

⁷ Ibidem, p. 37.

PYMEs y profesionales, ya que el número de empresas deslocalizadas del Reino de España al Reino de Marruecos se ha incrementado en un 40% en la última década.⁸

En los últimos años la localización geográfica de implantación de estas PYMEs y autónomos se ha realizado en la Zona Oriental de Marruecos, que abarca desde Alhucemas-Nador-Ougda y Fez.⁹

Sin embargo, al principio de la década anterior la mayoría de las PYMEs y autónomos españoles se deslocalizaban a la zona atlántica, centro o región sur de Marruecos, pero en los últimos años su ubicación geográfica se proyecta en la Zona Oriental del Reino, como consecuencia de los incentivos fiscales y arancelarios de exportación que presenta su actual Régimen Jurídico Tributario y Social.¹⁰

Los sectores principales de implantación son el Turístico y servicios paralelos al mismo, la agricultura y la industria tecnológica con valor añadido I+D+I. Las empresas del sector turístico se localizan esencialmente en la zona marítima del Mediterráneo, en concreto desde la ciudad de Alhucemas hasta la de Ougda. Las pertenecientes al sector agrícola lo hacen en la provincia de Berkane y la ribera del río Mouluya y las del sector tecnológico en la provincia de Ougda.¹¹

Si a ello se añade que, con la nueva legislación tributaria la Zona Oriental del Reino se ha convertido en “una zona de baja imposición o imposición atenuada”¹², y además Marruecos ha firmado Convenios de Libre Comercio con la Liga Árabe, Estados Unidos, con veintiún países más, a la vez que detenta la condición de país preferente para la Unión Europea. Esta posición es idónea para las PYMEs de Europa, fundamentalmente para las españolas y francesas, las cuales han encontrado una alternativa a la crisis económica que se ha atravesado en la zona euro durante los

⁸ ESCRIBANO, G., *La internacionalización de la empresa española: estudio monográfico sobre el entorno económico y las oportunidades de inversión en: Marruecos*, Real Instituto el Cano, 2009. Quinteral Servicios Gráficos, S.L., Madrid, p. 90

⁹ SECRETARIA DE ESTADO DE COMERCIO, Marruecos, 2014, p. 69. (online: <http://www.comercio.gob.es/tmpDocsCanalPais/683D6CA7E7250D50FE5836197CEC4D0F.pdf>. Consultado el 20 de mayo de 2020)

¹⁰ SECRETARIA DE ESTADO DE COMERCIO, “Marruecos...”, 2014, op. cit., p. 59.

¹¹ ATIKA KARAM., Informe: Región oriental de Marruecos. 2013, p. 14-16 (online: http://www.aenerja.org/wp-content/uploads/2013/05/INFORME-REGION-ORIENTAL-MARRUECOS-MISION-INVERSA-NADOR_MOTRIL.pdf, consultado el 20 de mayo de 2020).

¹² SECRETARIA DE ESTADO DE COMERCIO, Marruecos, 2019. Pp. 56-67. (online: <http://www.upv.es/contenidos/ORI/info/U0827327.pdf>, consultado el 20 de mayo de 2020).

últimos años, y que ha supuesto la apertura de nuevos nichos de negocios, deslocalizándose de su país de origen e implantándose en Marruecos, especialmente en la Zona Oriental.

Como consecuencia, cuando se lleva a cabo un análisis de la situación jurídica de los españoles expatriados en el Reino de Marruecos, necesariamente se tiene que abordar la situación de las personas que se expatrian de España a Marruecos por y para los Programas y Proyectos de Desarrollo Social de la población marroquí, como es el caso de los gestionados por las ONGD, ya que acorde con CASTEJÓN SILVO¹³: “En la actualidad, las ONGD españolas están gestionando cerca del 30% del total de la AOD no reembolsable con destino Marruecos, mientras que, por ejemplo, la AECI gestiona sólo el 11,5%.”

Otro dato que prueba el creciente dinamismo y la vitalidad de las ONGD como actores de la cooperación con Marruecos, es la cantidad sustancial de las mismas que están desarrollando proyectos en este país. Si a mediados de los noventa había tan sólo media docena escasa de estas organizaciones promoviendo proyectos, en la actualidad son más de 30 las que llevan a cabo estos proyectos.¹⁴

I.1. Justificación y objeto de estudio

Si bien las PYMES deslocalizadas al Reino de Marruecos acuden a los lugares donde van a realizar sus proyectos empresariales o sociales para contratar a los trabajadores no cualificados, la realidad es que en la población marroquí existe una clara escasez de mano de obra cualificada, incluso en algunos sectores empresariales, ni siquiera los trabajadores oriundos contratados han ejercido jamás una actividad semejante a la que van a realizar en función del contrato de trabajo celebrado, por lo que las empresas recurren a la contratación de trabajadores cualificados desde España, convirtiéndolos de esta forma en trabajadores expatriados por las unidades de producción en la ubicación geográfica donde realizaran su proyecto empresarial y de

¹³ CASTEJÓN SILVO, A., “El papel de las ONGD españolas para el desarrollo en Marruecos”, *Revista española de desarrollo y cooperación*, 2004, nº 14, p. 99.

¹⁴ ABOUSSI, M., “Riesgos y retos de la cooperación al desarrollo: el papel de las ONGD y universidades. Una aproximación desde la intervención española en Marruecos”, *Revista española del tercer sector*, 2011, nº 16, p. 108.

inversión. Así como en los programas sociales que les han sido adjudicados o proyectos sociales sin ánimo de lucro que se llevarán a cabo, con el objetivo de formar y dirigir al resto de trabajadores o para asumir la dirección en la ejecución de la actividad productiva.¹⁵

En la actualidad, Marruecos es una nación inmersa en un fuerte proceso de desarrollo económico y social. La Corona ha marcado como uno de sus objetivos esenciales la promoción del desarrollo financiero, cultural, económico y social del país, incentivando la inversión nacional e internacional. Acorde con este contexto, el Parlamento de la Nación ha aprobado un conjunto de normas jurídico tributarias y financieras que sirvan como aliciente para las inversiones extranjeras, las cuales permitirán generar riqueza y progreso económico, que indudablemente facilitará el progreso social.¹⁶

Con el objetivo antes mencionado, Marruecos está inmerso en una fuerte planificación del nuevo sistema económico, basado (entre otras medidas sustanciales) por una apertura económica hacia el resto de las economías mundiales, como es el caso del Mundo Árabe, la Unión Europea y Estados Unidos. Dicho avance gradual se encamina hacia un afianzamiento nacional e internacional de su sistema económico, la contención de sus desajustes macroeconómicos y el deseo del Gobierno Marroquí y la Corona de potenciar de manera considerable su acercamiento al Mercado Europeo.¹⁷

La Administración Marroquí garantiza una estabilidad política, así como una certeza y seguridad jurídica (tanto para nacionales como no nacionales), mediante la actualización constante de su conjunto normativo e institucional. Al mismo tiempo, potencia el desarrollo económico y social del país, muy especialmente en la zona Oriental del Reino, que engloba el espacio geográfico comprendido entre las provincias de Alhucemas, Nador y Ougda fundamentalmente. Ello ha implicado un desarrollo y mejora de las infraestructuras de la zona, así como la delimitación geográfica de los sectores de inversión en la zona.

¹⁵ SÁNCHEZ VIDAL, M. E.; SANZ VALLE, R.; BARBA ARAGÓN, M. I., “Estudio cualitativo sobre la gestión de la repatriación en las empresas internacionales,” *Revista de economía y empresa*, 2004, vol. 22, nº 52, p. 69.

¹⁶ PÉREZ ARRANZ, C., “La IED en Marruecos y la UE”, *RUE: Revista universitaria europea*, 2019, nº 30, p. 125.

¹⁷ *Ibíd.*, p. 128.

En lo que respecta a los sectores de inversión por excelencia en la zona, es posible identificar tres nichos de negocio y desarrollo empresarial. El Offshoring, en la zona de Ougda Angal, Aeronáutica, Automóvil y electrónica en el PI de Selouane, Agroalimentaria, en el PI de Boughrih¹⁸.

Respecto al Sector de turismo la Oriental en general, y en la provincia de Nador especialmente, presenta unas cualidades naturales e históricas excelentes para el desarrollo de esta actividad comercial y económica, que implica de hecho, un potencial enorme de evolución social de sus habitantes¹⁹. Además, su proximidad a Europa y sus excelentes comunicaciones aéreas con el continente europeo, así como la situación geográfica en el mediterráneo, convierten a la región en un potencial turístico de extraordinaria expansión.

Por tanto, son dos los países que generan las mayores inversiones externas e internacionales en el Reino Alauita, La República Francesa y el Reino de España. Ambos países compiten por obtener la supremacía en inversiones y provisiones de bienes o servicios en Marruecos.²⁰ Hasta hace dos años, la República Francesa era el principal proveedor de Marruecos. Aunque actualmente es España quien ocupa esa posición y las empresas españolas comienzan a localizarse y producir en el Reino de Marruecos.²¹

No obstante, tal como se ha mencionado anteriormente, la instalación de las empresas españolas conlleva la búsqueda de trabajadores cualificados, que muchas veces es imposible de suplir por países como Marruecos, conllevando a la contratación de trabajadores que luego son expatriados, los cuales se definen como trabajadores que la empresa matriz deslocaliza geográficamente en cuanto al ejercicio de su actividad productiva, aunque ésta siga siendo la misma, pero en un nuevo centro de trabajo, que está ubicado en un país extranjero.

¹⁸ ATIKA KARAM, “Informe: Región oriental...”, op. cit., p. 7.

¹⁹ *Ibid.*, p. 17.

²⁰ GUILLÉN, M. F., “La internacionalización de las empresas españolas”. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 2004, nº 812, p. 218.

²¹ Ministerio de Asuntos Exteriores, Marruecos, Reino de Marruecos, Ficha País (online: http://www.exteriores.gob.es/documents/fichaspais/marruecos_ficha%20pais.pdf consultado el 25 de mayo de 2021).

En este contexto, es posible plantear diversas cuestiones en cuanto a los derechos obligaciones pactadas libremente por el Empresario empleador y el trabajador comprometido, en base a un acuerdo de voluntades. Conforme al Principio de la Autonomía de la Voluntad de las partes, consagrado en el artículo 1255 del Código Civil español (que proviene del Derecho Romano), y que afirma que las partes contratantes pueden establecer las cláusulas que libremente consideren oportunas, siempre que no sean contrarias a la ley, a la costumbre.

El trabajador expatriado, a diferencia de la situación jurídica de la relación laboral individual que mantiene con su empresario (en lo concerniente a la Seguridad Social), en el tiempo que está realizando su actividad por cuenta ajena en el país de destino, ha de causar, en principio, baja en la Seguridad Social Española y proceder, con carácter previo al inicio efectivo de su actividad laboral en Marruecos, a darse de alta e inscribir el correspondiente contrato jurídico laboral en el país de destino. Entonces es cuando podemos utilizar el concepto teórico de trabajador expatriado.

Pero estas afirmaciones adolecerían de un vicio de forma y contenido material y sustancial, sino se manifiesta que, entre Ambos Reinos existe un Convenio Bilateral de Seguridad Social que dota de protección normativa a las relaciones jurídicas laborales en estos casos.²²

No obstante, a este supuesto de trabajadores expatriados hay que añadir la situación de aquellas personas en situación jurídica de “emigrantes”, con obligaciones formales y materiales de política migratoria, que genera una obligación “ex lege” en el país de destino, al mismo tiempo que requiere de una formalización del contrato local, las cuales no se contemplan como expatriados, sino que son emigrantes que deben atenerse a la normativa del país de destino. De esta forma, pese a que existe un Convenio Bilateral de Seguridad Social entre ambos países, el cual se encarga de regular la situación de los trabajadores en estatus jurídico de desplazados (temporalmente), y que, en base al convenio bilateral, estos puedan mantener el régimen de cotización vigente en su país de origen (España), en el caso de los trabajadores

²² SAAD BENTAOUET, M., “El convenio bilateral hispano-marroquí de Seguridad Social y su aplicación”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2019, vol. 3, nº 2, p. 95.

emigrantes, solo sería aplicable para los términos de prestaciones y cómputo de la jubilación.²³

Por tanto, y considerando que, en el contexto actual de una economía globalizada, la internacionalización de las inversiones y unidades productivas se ven incrementadas sustancialmente, resulta inevitable un aumento importante de las deslocalizaciones geográficas de los trabajadores, generándose un nuevo estatus de trabajador denominado expatriado, el cual será la pieza clave de la investigación que se pretende realizar.

I.2. Objetivos y preguntas de investigación

I.2.1. Objetivo general

Acorde con los antecedentes antes expuestos, el objetivo general de esta tesis es la determinación del nuevo régimen jurídico de los españoles expatriados en el Reino de Marruecos, en base a una revisión de la doctrina científica, normativa y jurisprudencia al respecto.

I.2.2. Objetivos secundarios

Al mismo tiempo, y en línea con el objetivo general, se han planteado los siguientes objetivos secundarios:

- Analizar el contexto socio económico de las relaciones entre ambos países. Definiendo el proceso de internacionalización de la PYMES españolas, determinando los riesgos de Marruecos como nicho de inversión internacional, y analizando los aspectos clave del Convenio Bilateral de la SS.SS., entre los dos países.
- Determinar técnico-jurídicamente la configuración de las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores expatriados, definiendo a dichos trabajadores,

²³ SÁNCHEZ - RODAS NAVARRO, C., “La aplicación en España del Convenio Hispano-Marroquí de Seguridad Social a la luz del Acuerdo Euromediterráneo y del Reglamento (UE) 1231/2010”, *Cuadernos de derecho transnacional*, 2020, vol. 12, nº 1, p. 322.

analizando su situación jurídica, analizando la normativa y jurisprudencia correspondiente, así como las garantías y derechos de los citados trabajadores.

- Definir los diversos aspectos aplicables al régimen de la Seguridad Social y las cotizaciones de los trabajadores expatriados, los principios que rigen en los mismos, derechos, cotizaciones y pensiones.
- Estudiar el régimen tributario y fiscal, como es el caso de los efectos fiscales, la residencia fiscal y la doble imposición de rentas.

I.2.3. Hipótesis

En línea con los objetivos planteados, se han formulado una serie de hipótesis que serán comprobadas con el desarrollo del estudio, como es el caso de la comprobación de la existencia de diversas características, requisitos y tiempo determinado para que los trabajadores puedan adquirir el estatus jurídico de trabajador expatriado en Marruecos. Al igual que se intentará demostrar si, además de la falta de cualificación de los trabajadores marroquíes, existen otras razones que motivan y fundamenta la expatriación de los trabajadores desde España para las empresas que se instalan en el Reino Alauita. Y finalmente, se intentará comprobar si los trabajadores expatriados tienen la misma situación jurídica que aquellos que desarrollan sus labores en su país de origen o residencia.

I.3. Metodología

Para llevar a cabo este proyecto, se ha optado por el desarrollo de una revisión bibliográfica, documental, normativa y jurisprudencial, la cual conlleva el acceso a una serie de bases de datos digitales y físicas, con el fin de identificar, analizar y seleccionar la información relativa a los trabajadores expatriados en Marruecos.

Con este objetivo se han delimitado una serie de términos clave, como es el caso de: Internacionalización de las empresas, Trabajadores expatriados, Convenio de la Seguridad Social entre España y Marruecos, y Situación jurídica de trabajadores expatriados, las cuales han servido como guía para la búsqueda de información.

Al mismo tiempo, se ha indagado en toda la normativa actualizada al respecto, así como en los convenios celebrados por ambos países. También se ha llevado a cabo un repaso por la jurisprudencia relativa al caso, la cual se ha revisado en la base de datos Aranzadi.

Sobre la fecha de publicación del material, se han considerado todos los artículos publicados después del año 2004, lo cual no se aplicará para la jurisprudencia y normativa sobre el caso en cuestión.

Los resultados de la búsqueda se han analizado y clasificado en diversos capítulos, abordando desde los aspectos más generales a los más específicos de forma progresiva. La información sobre los capítulos se detallará en el siguiente apartado.

I.4. Estructura de la tesis

Tal como se ha mencionado anteriormente, la información recopilada se ha seleccionado en cinco capítulos, siendo el primero de ellos el que aborda el análisis socioeconómico de las relaciones entre España y Marruecos, considerando en todo momento la importancia de la región oriental del país. Para ello se determinarán los aspectos más importantes de la internalización de las PYMES españolas durante los últimos años en la región, la definición de los posibles riesgos de Marruecos como nicho de inversiones extranjeras, y un estudio detallado del convenio bilateral en materia de Seguridad Social entre ambos países.

El segundo capítulo expone la configuración técnico – jurídica de las relaciones laborales de los trabajadores expatriados, indagando en la definición de los mismos, su situación jurídica, normativa y jurisprudencia relacionada con el tema, así como la definición de los derechos y garantías de dichos trabajadores en base a los convenios colectivos, política de empresas y el estudio del artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

El tercer capítulo aborda el estudio de la Seguridad Social y los trabajadores expatriados españoles en Marruecos, definiendo los principios de igualdad de trato aplicables, derechos de los trabajadores, el sistema y estipulación de los periodos de cotización y seguro, así como la exportación de las pensiones.

El capítulo cuatro se centra en el estudio del régimen tributario y fiscal, como es el caso de los efectos fiscales y complementos aplicables, el análisis de la residencia fiscal en ambos países y la configuración jurídica de la doble imposición de rentas.

Finalmente, después del desarrollo de todos los capítulos se procederá a elaborar las conclusiones, corroborando la consecución de objetivos, comprobación de hipótesis e identificando las limitaciones encontradas en el estudio, así como las futuras líneas de investigación que abre este proyecto.

CAPÍTULO I: ANALISIS SOCIO ECONOMICO DE LAS RELACIONES ESPAÑA MARRUECOS

1.1. Proceso de internacionalización de las PYMES españolas

Con la entrada en la era de la globalización, surgieron muchas oportunidades para que las empresas se expandieran a otros países y la internacionalización tuvo su origen cuando se eliminaron las barreras entre los mercados nacionales e internacionales²⁴.

El proceso de internacionalización de las empresas es un fenómeno que ha adquirido gran relevancia en el desarrollo de la investigación comercial internacional en las últimas décadas. Por tanto, el término se usa generalmente para referirse a la expansión geográfica de las actividades económicas sobre las fronteras nacionales de un país.²⁵ Mientras tanto, algunos expertos intentan definir la internacionalización poniendo especial énfasis en el proceso de aumentar la participación en los mercados internacionales²⁶. Como es el caso de BRENES y LEÓN²⁷ defienden el desarrollo de redes comerciales en otros países, mientras que SARMIENTO²⁸ lo ve como un proceso gradual y secuencial a través del cual las empresas se comprometen cada vez más y se involucran en el mercado internacional. En una línea similar, OROVAL y VARELA²⁹ definen la internacionalización como un proceso en el que una empresa se esfuerza por obtener una mejor posición dentro de una multitud de redes, además de defender la incorporación de la actividad empresarial como un aspecto esencial para formar parte del modelo nacional de red comercial en el proceso de internacionalización.

²⁴ MERINO DE LUCAS, F., “El Proceso de Internacionalización de las PYME”, *Papeles de economía española*, 2001, nº 89, p. 109.

²⁵ SANTISO, J., “La internacionalización de las empresas españolas: hitos y retos”, *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 2007, nº 839, p. 92.

²⁶ CANALS MARGALEF, J., “La internacionalización de la empresa española”, *Papeles de economía española*, 2004, nº 100, p. 252.

²⁷ BRENES LEIVA, G.; LEÓN DARDER, F., “Las born global: Empresas de acelerada internacionalización”, *Tec Empresarial*, 2008, vol. 2, nº 2, p. 12.

²⁸ SARMIENTO DEL VALLE, S., “Estrategias de internacionalización y globales para países en desarrollo y emergentes”, *Dimensión empresarial*, 2014, vol. 12, nº 1, p. 111-138.

²⁹ OROVAL, J.; VARELA, A., “Retos en la internacionalización de las marcas españolas. 2012. PWC y Fundación Banesto”. (online: <http://itemsweb.esade.edu/research/ebi/proyectos/retos-marcas.pdf>. Consultado el 20 de mayo de 2020).

Por lo tanto, el concepto de internacionalización ha sido estudiado a fondo por muchos autores a lo largo de los años, ofreciendo múltiples perspectivas sobre un proceso ampliamente investigado que ofrece varias oportunidades para las empresas. Según BOTERO³⁰ las principales oportunidades que surgen de la internacionalización de las empresas son la explotación de economías de escala y la búsqueda de nuevos clientes.

No obstante, la internacionalización es un término que se puede comparar directamente con el fenómeno de la globalización. La globalización generalmente se define como un proceso en el que las operaciones de una empresa se gestionan a escala global. Representa la integración mundial de diferentes mercados y empresas que compiten a nivel mundial. Es evidente que la globalización tiene un mayor alcance, contenido e intensidad de conexiones mutuas, participación de capital y gestión, lo que la convierte en una extensión subjetiva, pero más cualitativa, del término internacionalización.³¹ De acuerdo con PUERTO³², la globalización a veces puede presionar a las empresas para que se internacionalicen rápidamente a fin de protegerse de sus competidores globales.

Acorde con los estudios antes mencionados, la internacionalización a largo plazo se utilizará para referirse al movimiento externo de las operaciones internacionales de una compañía, mientras que la globalización se referirá a la conectividad internacional de los mercados y la interdependencia de las economías nacionales.³³

En este contexto, las PYME europeas se encuentran en un avanzado estado de internacionalización, más del 40% de las mismas está de acuerdo en que su competitividad aumentó debido al proceso de internacionalización.³⁴ La OCDE y la Comisión Europea destacan la internacionalización como un factor muy relevante para

³⁰ BOTERO PINZÓN, L. D., “La empresa entre los mitos de la globalización y los retos la internacionalización”, *Revista Ciencias Estratégicas*, 2014, vol. 22, nº 31, p. 9.

³¹ SANTISO, J. “La internacionalización...”, *op. cit.*, p. 95.

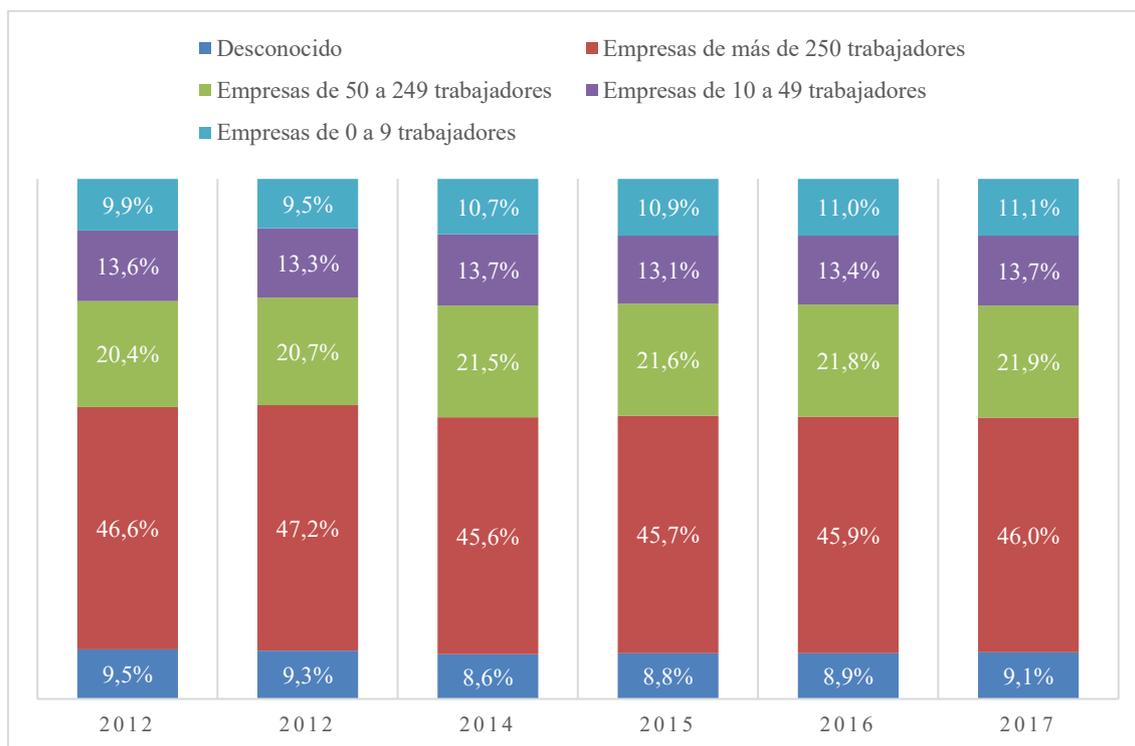
³² PUERTO BECERRA, D. P., “La globalización y el crecimiento empresarial a través de estrategias de internacionalización”, *Pensamiento & gestión*, 2010, nº 28, p. 175.

³³ ARAYA LEANDRO, A., “El proceso de internacionalización de empresas”, *Tec empresarial*, 2009, vol. 3, nº 3, p. 20.

³⁴ FELÍCIO, J. A., CALDEIRINHA, V. R., RIBEIRO-NAVARRETE, B., “Corporate and individual global mind-set and internationalization of European SMEs”, *Journal of Business Research*, 2015, vol. 68, nº 4, p. 798.

la supervivencia, el desarrollo y la competitividad de las PYMEs.³⁵ Siguiendo la definición de la OCDE, consideramos la internacionalización no solo como la exportación de bienes o la inversión extranjera directa (IED), sino también la creación de redes y contribuciones a proyectos internacionales (por ejemplo, investigación y desarrollo).³⁶ Al mismo tiempo, tal como se expone en el siguiente gráfico, las exportaciones realizadas por las PYMES pertenecientes a la OCDE durante los años 2012 a 2015 han representado más del 40% de forma anual.

Figura 1. Evolución exportaciones por tamaño empresarial



Fuente³⁷

La literatura menciona una larga lista de diferentes tipos y ventajas de la internacionalización. La principal diferenciación en el tipo de internacionalización es en términos del inicio del proceso. Si una PYME internacionaliza su negocio prácticamente desde el principio, entonces es una nueva empresa internacional o una

³⁵ POTTER, J., "Public Policy and SME Internationalization", *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, v. 3, n.º. 2, 2017, p. 129.

³⁶ *Ibid.*, p. 130.

³⁷ MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO, Informe sobre la PYME 2017. Septiembre de 2018, p. 78. (en línea: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/Informe-PYME2017.pdf>. Consultado el 10 de junio de 2020); OECD (2020), Exports by business size (indicator). doi: 10.1787/54d56e8b-en (Accessed on 19 June 2020).

empresa global de nueva creación. Algunos autores nombran este tipo de empresas como empresas "gacelas", debido a su rápido crecimiento.³⁸

La teoría del aprendizaje organizacional establece que cuanto más joven es una empresa en el momento en que ingresa a los mercados externos, más preparada estará para enfrentar los desafíos, adaptarse y obtener el conocimiento necesario para competir en el mercado internacional. Por otro lado, una internacionalización temprana puede hacer que la empresa sea más eficiente, promover el aprendizaje organizacional y desarrollar competencias, lo que le ayuda a obtener una ventaja competitiva.³⁹

Al mismo tiempo, la Comisión Europea expone algunos argumentos que respaldan las razones por las cuales las PYMES europeas podrían ampliar sus beneficios si se disponen a emprender nichos de negocios fuera de la UE, tales como:

- Un 90% del crecimiento a nivel global se producirá fuera de las fronteras de la UE durante los años venideros.
- Se estima que los mercados en pleno auge y actualmente en desarrollo, ostenten más del 60% del PIB de índole mundial dentro de diez años.
- Las PYMEs pueden cumplir con un rol trascendental en las cadenas de valor a nivel global, determinando el crecimiento de la habilidad de inclusión de las mismas en el mercado que pueden realizar.⁴⁰

En el contexto nacional, la economía española está experimentando un importante proceso de ajuste estructural en el que la internacionalización de sus empresas se ha convertido en crucial por varias razones, como es el caso de la crisis sanitaria, la inestabilidad política entre otros.⁴¹ Por tanto, después de la crisis económica y el colapso del sector inmobiliario, se centraron todos los esfuerzos en la recuperación

³⁸ FELÍCIO, J. A.; CALDEIRINHA, V. R.; RIBEIRO-NAVARRETE, B., "Corporate and...", *op. cit.*, p. 801.

³⁹ FORMALSKA-SKURCZYŃSKA, A., "Support measures for internationalization of European SMEs—a comparative analysis", *Ekonomiczne Problemy Usług*, 2018, vol. 132, n° 3, p. 58.

⁴⁰ LEGAL TODAY., "La mitad de las PYMEs europeas operan en el entorno internacional. 22 de abril de 2016". (online: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/supranacional/internacional/la-mitad-de-las-PYMEs-europeas-operan-en-el-entorno-internacional>. Consultado el 9 de junio de 2020).

⁴¹ SOLANA GONZÁLEZ, G.; MÍNGUEZ FUENTES, R., "La internacionalización de las empresas españolas: ¿cómo deciden el destino de sus inversiones las grandes empresas y las PYMES?", *Harvard Deusto business review*, 2018, n° 278, p. 19.

económica del país, la cual requirió una reasignación rápida y efectiva de las inversiones antes dedicadas a sectores como la construcción, o que aún se encontraban en ajuste (es decir, parte del sector financiero y la administración pública), a sectores con mayor crecimiento potencial, de la forma en que se recoge en la siguiente tabla que evidencia que un porcentaje sustancial de las PYMEs se desenvuelven en el sector servicios.

Tabla 1. Distribución de las PYME acorde con el sector en el que operan.

	TOTAL PYME	MICRO (1-9)	PEQUEÑAS (10-49)	MEDIANAS (50-249)
SECTORES	100.00%	86.46%	11.66%	1.88%
AGRARIO	7.73%	7.03%	0.62%	0.08%
INDUSTRIA	8.21%	5.89%	1.91%	0.40%
CONSTRUCCIÓN	9.76%	8.38%	1.25%	0.12%
SERVICIOS	74.31%	65.15%	7.88%	1.28%

Fuente⁴²

Como consecuencia, para competir en los mercados extranjeros, a través de las exportaciones, y en los mercados nacionales, a través de la sustitución de importaciones, aumentaría la contribución de las exportaciones netas al crecimiento, lo que conduciría a la recuperación de la inversión, el empleo y, finalmente, el consumo privado. Por otro lado, la economía española había acumulado un gran volumen de deuda externa bruta (170% del PIB en el segundo trimestre de 2012) y ha alcanzado una posición negativa de inversión internacional neta de alrededor del 90% del PIB.⁴³ Para corregir estos grandes desequilibrios externos, la economía necesitaba ampliar sus horizontes, y una

⁴² MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO. Marco estratégico en política de PYME 2030. Abril de 2020. (online: <https://industria.gob.es/es-es/Servicios/MarcoEstrategicoPYME/Marco%20Estrat%C3%A9gico%20PYME.pdf>. Consultado el 9 de junio de 2020).

⁴³ VECINO GRAVEL, J. D., “La internacionalización de las PYMEs como vacuna contra las crisis económicas”, 2019, pp. 60-63.

forma deseable de lograrlos era mejorando la competitividad internacional de sus empresas.⁴⁴

En este contexto se determinó que existían empresas españolas con una capacidad comprobada para competir en el extranjero que podrían liderar el proceso de reasignación de inversiones. Por tanto, una economía dual como la española ofrece varios ejemplos de excelencia empresarial a nivel internacional, lo que ayuda a explicar la resistencia de las exportaciones españolas durante la crisis. Sin embargo, los desafíos inmediatos para poner en marcha conllevaban la eliminación de las barreras institucionales que pudieran limitar la reasignación eficiente de los sectores de producción, a la vez que permitirán establecer los incentivos correctos para alentar la transición natural de las empresas hacia la internacionalización. Considerando las incertidumbres y cambios que habían afectado a los mercados financieros durante años, especialmente en Europa, abordar estos desafíos era una condición necesaria para la recuperación económica, aunque no suficiente.⁴⁵

Respecto a la búsqueda de oportunidades internacionales y a la propia internacionalización a la que se vio impulsada la economía europea, los países del Magreb, valorando el impacto positivo que puede traer un flujo sostenido de IED participan activamente en diversos incentivos al respecto. Como consecuencia, Marruecos no se ha visto apartado de dicho proceso y tampoco resulta un elemento nuevo para su economía, ya que durante la década de 1980 se dio comienzo a diferentes reformas para abrir su economía al mercado mundial.⁴⁶ Actualmente, el país ha anunciado solemnemente nuevas medidas para gestionar proyectos de inversión de manera más cercana y descentralizada, y esto mediante la creación de Centros Regionales de Inversión (CRI) que facilitaron la delegación de poderes tradicionalmente mantenidos por las

⁴⁴ ROMERO, I.; RODRÍGUEZ-GUTIÉRREZ, M. J., “Sobre la internacionalización de la pyme y su contribución a la imagen exterior de España”, *Comillas Journal of International Relations*, 2014, nº 1, p. 93.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 98.

⁴⁶ PÉREZ ARRANZ, C., “La IED en Marruecos y la UE”. *RUE: Revista universitaria europea*, 2019, nº 30, p. 125.

autoridades centrales a los funcionarios locales. Esto se suma a la actualización de su sistema de establecimiento de la IED a estándares regionales e internacionales.⁴⁷

Así mismo, junto con la firma del Acuerdo de Asociación con la Unión Europea⁴⁸ el país ha visto ampliado su margen comercial, al igual que con Estados Unidos, Turquía, China, Rusia y otros países árabes a través del Acuerdo de Agadir⁴⁹, y su membresía en la Organización Mundial del Comercio (OMC) (miembro de la OMC desde el 1 de enero de 1995 y del GATT desde el 17 de junio de 1987)⁵⁰, Marruecos se ha embarcado hoy en un proceso de apertura y liberalización sin precedentes de su economía con el objetivo de integrarse en la economía internacional. Sin embargo, su sistema de producción y el contenido de su comercio exterior siguen siendo los de un país en desarrollo típico. Aunque se ha considerado que esta apertura es fundamental, ya que puede generar un crecimiento fuerte y sostenible, siempre que se implementen reformas políticas claras y bien estructuradas de manera rápida y efectiva.⁵¹

En general, Marruecos ofrece a los inversores extranjeros regulaciones económicas, institucionales y ambientales favorables. Por lo tanto, Marruecos, en comparación con otros territorios de la región, sin duda se ha beneficiado de su esfuerzo a medida que sus inversores internacionales desarrollaron una confianza sólida e intacta en el país. Esto se refleja en el aumento de la tendencia de la IED en Marruecos en los últimos años, contando con una tasa del 36%.⁵²

⁴⁷ KARROUK EL MAROUFI, Y., *Factores determinantes de la inversión extranjera directa y crecimiento económico: un análisis sectorial de los determinantes de atracción de la IED en Marruecos*, Tesis Doctoral. Universitat Rovira i Virgili, p. 124.

⁴⁸ DE ALMEIDA NASCIMENTO, A., “Las relaciones entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos: el marco general y el Acuerdo Euromediterráneo de Asociación”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2001, vol. 5, nº 10, p. 549.

⁴⁹ VERDEGUER PUIG, E., “La economía marroquí o el dilema del vaso medio lleno y medio vacío”, *Boletín Económico del ICE*, 2007, vol. 2918, p. 8.

⁵⁰ FERNÁNDEZ MOLINA, I., “El acuerdo de libre comercio entre Marruecos y Estados Unidos y los actores internos no gubernamentales de la política exterior marroquí”, *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos (REIM)*, 2009, nº 7, p. 18-39.

⁵¹ OLIVIÉ, I.; PÉREZ, A.; GRACIA, M., “La contribución de la inversión extranjera al desarrollo de Marruecos: del ajuste estructural a la respuesta a la primavera árabe”, *DT Real Instituto Elcano*, 2013, vol. 9, p. 5.

⁵² El exportador, La llegada de IED a Marruecos aumentó un 36% en 2018. ICEX 28 de noviembre de 2019. (online: <https://www.icex.es/icex/es/Navegacion-zona-contacto/revista-el-exportador/noticias/NEW2019834610.html>. Consultado el 7 de junio de 2020)

Respecto a los países que han desarrollado la mencionada IED, Irlanda es el país que ha contado con un claro incremento en este sector, ya que en 2017 disponía de un 10% y en 2018 la cifra ascendió al 20% ocupando la primera posición. Al mismo tiempo, podemos destacar el caso de Francia que ostenta el segundo lugar, ya que la IED recibida por el país contó con un descenso claro en comparación con el año 2017 (23%) y el 2018 (17%). En tercer puesto se encuentran los Emiratos Árabes Unidos, disponiendo de una participación superior al 8%, seguido del Dinamarca, con un 7%, y finalmente por España que representa el 6% de la IED del país.⁵³

Al mismo tiempo, el citado informe menciona que los ámbitos de la industria y seguros fueron los que atrajeron mayor porcentaje de la inversión con una más de 18% y 21% respectivamente.⁵⁴ En una línea similar, respecto a los sectores en los que se concentra el mayor número de activos, desde el año 2018 el mercado inmobiliario se mantiene en las posiciones más elevadas en relación con la representación del mismo, ya que dispone de una participación superior al 63%. No obstante, dicha tendencia se ha visto modificada con el paso de los años, porque se ha cambiado el modelo centrado en el consumo, energía y materias primas a uno enfocado en las telecomunicaciones, servicios y energías sostenibles.⁵⁵

Debido al incremento de las inversiones en 2018, Marruecos ha mejorado su lugar como el país de destino escogido por las compañías internacionales dentro de África, y que se posicionó después de Egipto, atrayendo más de 6.500 millones de dólares.⁵⁶

Considerando los antecedentes antes mencionados, actualmente, las PYMEs y autónomos españoles han iniciado un proceso de internacionalización de sus productos o servicios en Marruecos, siendo este uno de los países que reciben un mayor número de implantación de estas PYMEs y profesionales.

⁵³ El exportador, “La llegada de IED a...”, *op. cit.*

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ HOW2GO., Marruecos, país atractivo para las inversiones extranjeras. 19 de julio de 2019. (online: <https://h2gconsulting.com/how2go-marruecos/marruecos-pais-atractivo-para-las-inversiones-extranjeras/> Consultado el 7 de junio de 2020).

⁵⁶ HOW2GO., “Marruecos, país atractivo...”, *op. cit.*

Acorde con la Ministra Reyes Maroto (Ministra de Industria y Comercio), Marruecos y España han conseguido durante los años recientes un nivel apropiado en materia comercial. No obstante, en el contexto de las inversiones, el desarrollo aún no se ha completado, aunque el gobierno español ha aprobado una serie de para que las PYMES de España puedan establecerse en el país africano, y que según la propia ministra Marruecos es “un país que se está modernizando y generando muchos proyectos de inversión”.⁵⁷

Para las compañías de España, los sectores que disponen de una mayor expansión en el país africano son la industria del automóvil (ya que Marruecos es líder en dicho sector en su continente), energía sostenible (ya sea eólica como solar), agricultura y tratamiento de aguas. En la actualidad, Marruecos se considera como uno de los principales países para recibir la IED proveniente de España.

Respecto a los convenios y operaciones en el ámbito comercial entre ambos países, España dispone de 22.000 operadores que llevan a cabo labores de exportación en diversos sectores y niveles al país africano, además de 800 empresas que se han establecido en la región y disponiendo de más de 20.000 trabajos.

España se ha posicionado nuevamente como uno de los primeros socios en material comercial de Marruecos, contando con un volumen empresarial que en dicho periodo se ha incrementado hasta alcanzar los más de 14.000 millones de euros en los últimos años.

Dicha dinámica se ha visto respaldada por los diferentes sectores de la energía y la industria, viéndose apoyada por el desarrollo de las infraestructuras en el país magrebí, además del aumento de las regiones industriales, y especialmente con el posicionamiento en la zona del puerto de Tánger-Med⁵⁸.

De esta forma, la factoría de Renault ubicada en el Tánger, así como la nueva PSA de Peugeot en Kenitra, ha conllevado que diversas empresas nacionales

⁵⁷ HOW2GO., “Marruecos, país atractivo...”, op. cit.

⁵⁸ ZOHRA BOUAZIZ. F., España, primer socio comercial de Marruecos, busca ahora avanzar en inversión. 11 de febrero de 2019. (online: <https://www.lavanguardia.com/vida/20190211/46362498104/espana-primer-socio-comercial-de-marruecos-busca-ahora-avanzar-en-inversion.html>). Consultado el 9 de junio de 2020).

especializadas en el sector de la automoción se posicionen en Marruecos, como es el caso de los Gestamp, Ficosa, Teknia y Antolín.

Para los expertos en la materia, el incremento de la oferta de exportación al país magrebí ha facilitado que diversas compañías nacionales puedan conocer las ventajas de invertir en Marruecos y las diferentes facilidades para implantar sus sucursales en el país africano. Como consecuencia, en el año 2018, se registraron más de 20.000 empresas de España dedicadas a la exportación en españolas exportadoras a Marruecos, acorde con los índices de la Oficina Comercial de España, lo que representa el 10% de todas las compañías nacionales que realizan exportaciones a todo el globo.⁵⁹

Como consecuencia, es posible afirmar que diversos grupos españoles han decidido realizar inversiones en Marruecos, y que se le ha permitido el acceso al mercado norteamericano (EE.UU.) sin costes de aduana, además del beneficio que conlleva el producción y fabricación en el país.

1.2. Estadísticas de trabajadores españoles expatriados

Durante los últimos años, y siendo un claro producto de la globalización y la expansión comercial de las empresas, son diversas las PYMEs y grandes compañías que han trasladado, o han abierto nuevas sedes en países emergentes de Asia y África, destacando en el citado continente el caso de Marruecos, como consecuencia de las oportunidades que brinda el país como nicho de inversión.

⁵⁹ ZOHRA BOUAZIZ., F., “España, primer...”, *op. cit.*

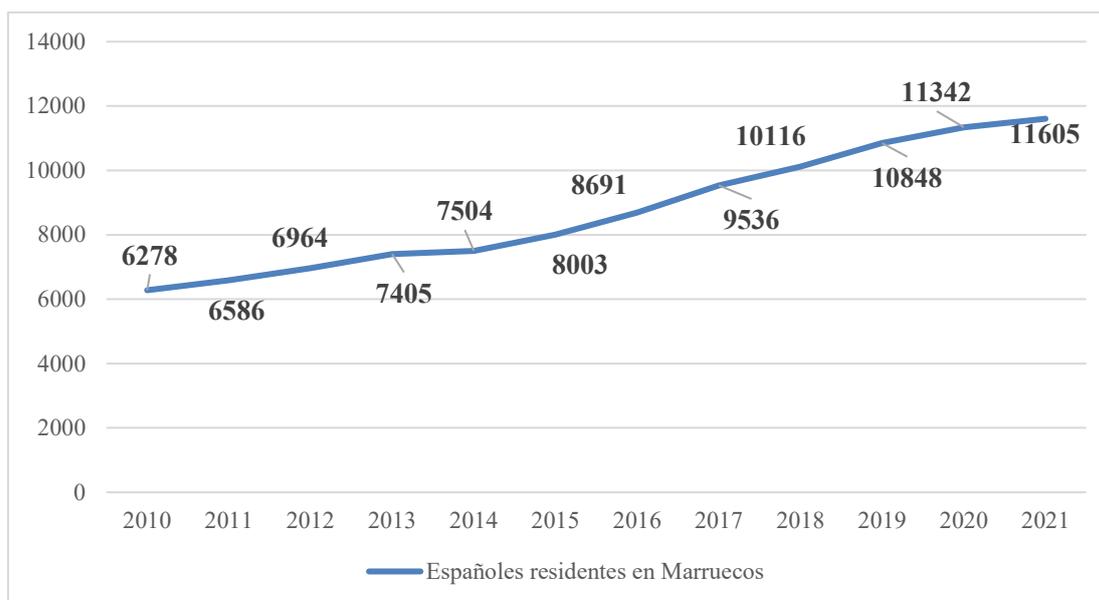


Figura 2. Españoles residentes en Marruecos (2010-2021). Fuente⁶⁰

La situación en cuestión se evidencia en los más de 11.000 españoles que trabajaron y residieron en Marruecos en el año 2020, y los casi 12.000 que se registraron en el año 2021⁶¹, tal como se expone en la figura 2.

Como se puede apreciar (figura 2), el número de españoles asentado en Marruecos casi se ha duplicado en los últimos 10 años, lo cual evidencia una tendencia al alza justificada por el desplazamiento de trabajadores durante la crisis económica de 2008 que han encontrado en el Reino Alauita una posibilidad de inversión y emprendimiento. Al mismo tiempo, el porcentaje de mujeres y hombres se ha mantenido estable durante todo este periodo, tal como se expone en la figura 3.

⁶⁰INE. Población Española residente en el extranjero por país de residencia, sexo y año de referencia. Instituto Nacional de Estadísticas. (online: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p85001/serie/10/&file=01001.px>. Consultado el 25 de mayo de 2021).

⁶¹ *Ibid.*

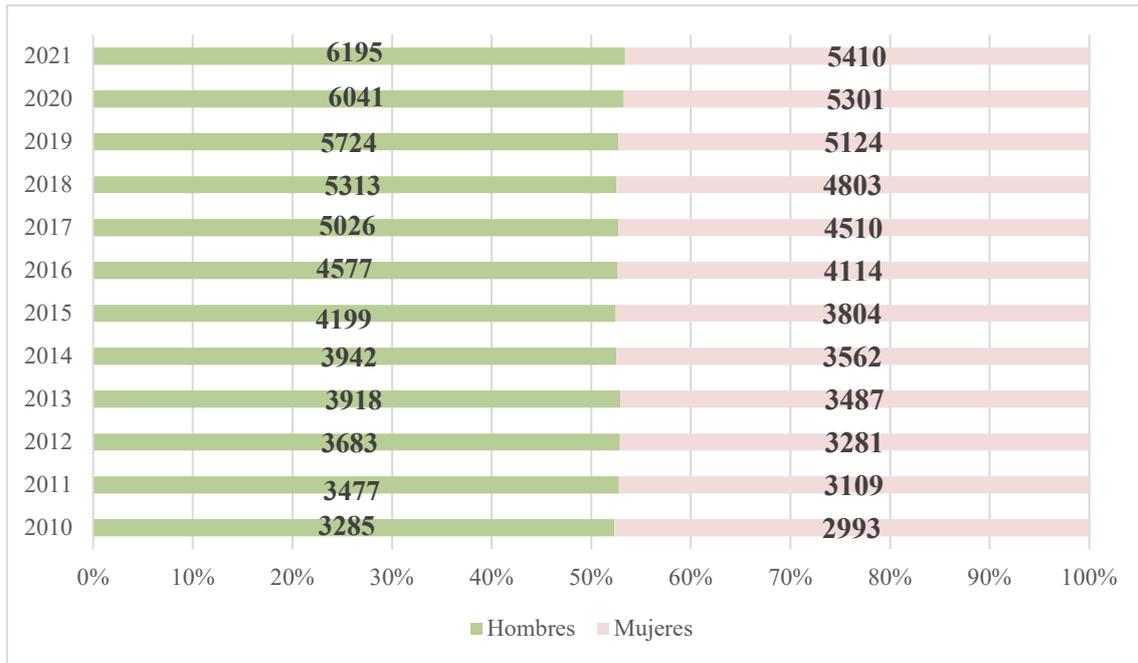


Figura 3. Distribución de mujeres y hombres españoles residentes en Marruecos (2010-2021). Fuente⁶²

Así mismo, Marruecos es el destino escogido por más del 40% de los españoles que emigran al continente Africano, seguido de Guinea Ecuatorial (10%), y Senegal (8%). Los destinos africanos más habituales se exponen en la siguiente figura (figura 4).

⁶² *Ibid.*

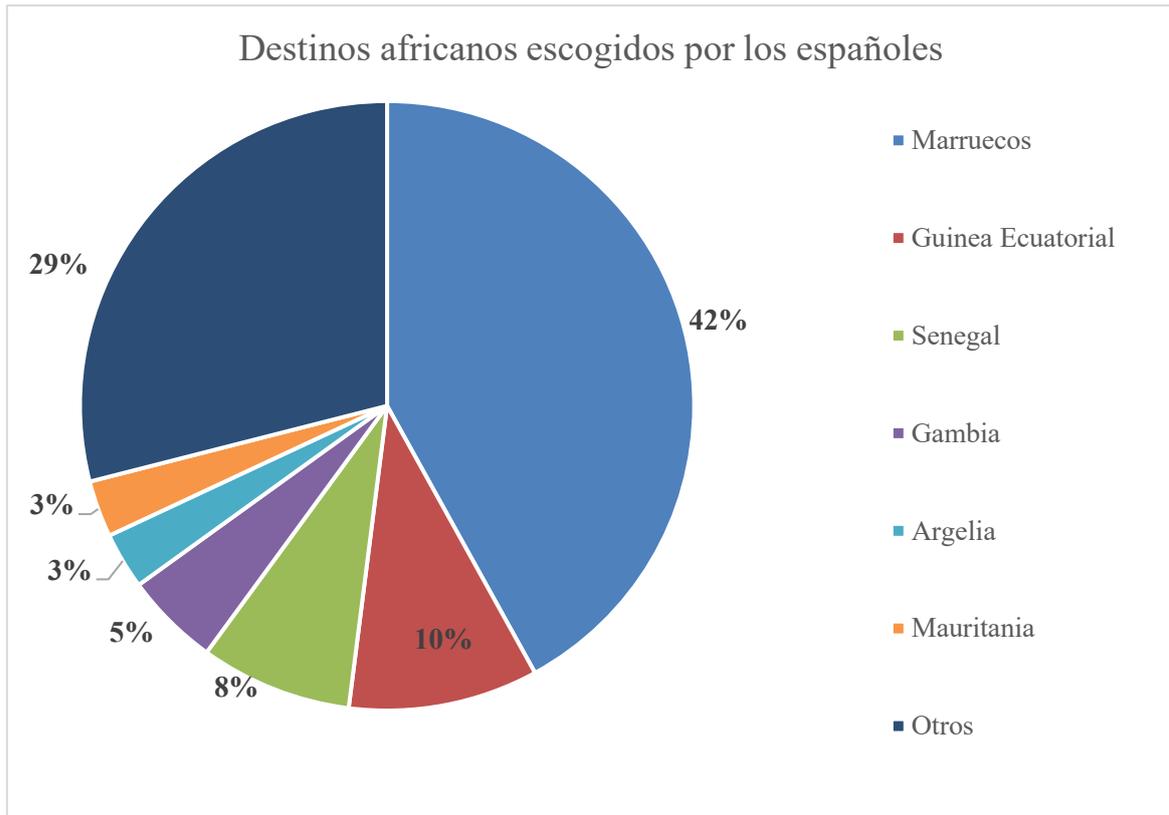


Figura 4. Destinos africanos escogidos por los españoles. Fuente⁶³

1.3. Marruecos nicho de inversiones internacionales

Es esencial tener en cuenta que la política y la legislación en Marruecos están en constante cambio y es necesario revisar los requisitos aplicables en el momento pertinente de la instalación de la empresa. Aunque, en general, Marruecos tiene como objetivo desarrollar la inversión extranjera y hacer del país un epicentro para África. Con este objetivo, y tal como se ha mencionado anteriormente, desde el año 2018, se han implementado algunas medidas de incentivos fiscales, como la supresión de los derechos de registro para aumentos de capital y transferencia de acciones⁶⁴, de manera que el país sea atractivo para los inversores extranjeros.

Además, y en línea con lo expuesto en el apartado de impuestos el registro del estado de CFC puede proporcionar incentivos fiscales y de cambio de divisas a

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ AZEROUAL, M., "The Impact of Foreign Direct Investment on the Productivity Growth in the Moroccan Manufacturing Sector: Is Source of FDI Important?", *Journal of International and Global Economic Studies*, 2016, vol. 9, nº 1, p. 32.

entidades elegibles, entre otras cosas. Como tal, en los últimos años, CFC se ha convertido en una importante puerta de entrada a África.⁶⁵

No obstante, existen una serie de condiciones y normas para las empresas que deciden invertir en Marruecos, que pueden suponer una barrera o riesgo al momento de optar por este país, tal como se expondrá en los siguientes apartados.

1.3.1. Contratación de trabajadores y otros aspectos laborales

Respecto a las cuotas de contratación de trabajadores nacionales, no existen cuotas mínimas locales que cumplir. Sin embargo, para que un trabajador extranjero (es decir, expatriados) sea contratado por una empresa marroquí, se debe seguir un procedimiento específico. El empleador deberá demostrar la ausencia en el mercado nacional de perfiles que cumplan con los criterios para el trabajo. Además, un trabajador extranjero necesita obtener la aprobación previa de la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Una vez que el trabajador extranjero obtenga la aprobación de la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, debe solicitar su permiso de residencia.⁶⁶

En este contexto, y relacionado con el despido, los empleados expatriados pueden ser despedidos solo a través del procedimiento establecido por conducta inapropiada o ilícita, o por motivos de un despido disciplinario, el cual se describe debidamente en el Código Laboral del país africano. Al mismo tiempo, los empleadores deben seguir cuidadosamente las regulaciones laborales marroquíes para evitar que la extinción del contrato de trabajo sea considerada como un despido improcedente y conlleva una serie de consecuencias económicas para la empresa.⁶⁷

Así mismo, también se pueden producir despidos durante la expatriación en caso de constatar una conducta ilícita, como la que se detalla en la Sentencia del Tribunal

⁶⁵ ATTAH DAMOAH, K., “Inward Foreign Direct Investments to Morocco: Competitiveness and Dynamics”, *IEMed: Mediterranean yearbook*, 2017, nº 2017, p. 258.

⁶⁶ DE BEL-AIR, F., “Migration profile: Morocco. European University Institute”. Abril de 2016, p. 1. (online: https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/41124/MPC_PB_2016_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Consultado el 7 de junio de 2020).

⁶⁷ DE BEL-AIR, F., “Migration profile...”, *op. cit.*, p. 3

Superior de Justicia de Cataluña de 2013⁶⁸, la cual aborda el caso de un trabajador al que le fue comunicado el “despido disciplinario”, durante su expatriación, apelando a la normativa marroquí y a la imposibilidad de despedir a los trabajadores expatriados, tal como expone el Tribunal con los siguientes argumentos:

“Por lo que no queda probado que el actor haya despedido al Sr. Leonardo para presionar la extinción de su propio contrato de trabajo como alega la parte recurrente, ni tampoco que haya actuado de forma fraudulenta en sus atribuciones para despedir a una persona expatriada y que se hallaba en fase de transición para asumir la máxima responsabilidad de la sociedad marroquí.”

“Teniendo en cuenta que en este caso que estamos analizando aun cuando se trata de un alto cargo el actor y estaba sometido como refiere la parte recurrente a la firma de los órganos de administración de las empresas anteriormente citadas de forma reiterada y que constan en el hecho probado segundo, pero no queda acreditado que estaba sometido por los órganos de administración para poder despedir a trabajadores.”

“Los motivos que justifican el despido del Sr Leonardo, por parte del actor no es una decisión discrecional, arbitraria o injustificada del mismo, pues como se deduce del hecho probado décimo tercero, constan unos motivos por los que despide al Sr. Leonardo ya que solicitó el informe jurídico a unos abogados en Marruecos, y le proponen el despido del Sr. Leonardo, por los perjuicios que puede ocasionar a la empresa en cuanto firma documentos en calidad de director general, y el actor es el único representante legal de la empresa y que su responsabilidad puede estar comprometida por no controlar la gestión de la empresa, con el riesgo de no tomar medidas de ocasionar perjuicio a la empresa.”

“Motivo por el cual no es procedente el despido del actor, sino que debe de calificarse como un despido improcedente, y también hay que precisar que no ha quedado probado perjuicio alguno a la empresa demandada en cuanto al no cumplimiento de lo establecido en la legislación marroquí en relación con el despido del Sr Leonardo, pues el actor como se ha expuesto anteriormente lo

⁶⁸ STSJ CAT 209/2013, 3 de enero de 2013

despide por lo motivos citados, y no se le hizo mención alguna a la legislación marroquí para el mismo, según se deduce del hecho probado décimo tercero, y ello por sí mismo no puede justificar la procedencia del despido como pretende la parte recurrente.”

Por tanto, en este caso, se ha determinado que el despido no era procedente, y por ende, tampoco se estaba maniobrando en contra de la normativa marroquí, lo cual evidencia la importancia de analizar cada uno de los casos de forma independiente.

1.3.2. Conformación de empresas e inversiones: proyectos de infraestructura y regulación de terrenos agrícolas

Referente a la conformación de las empresas por parte de extranjeros, no existe un requisito legal para que una empresa extranjera invierta en conjunto con una entidad o pueblo marroquí, y no hay límites en el porcentaje de acciones que los extranjeros están autorizados a poseer en una empresa marroquí. Lo cual puede ser considerado como un aliciente para la inversión.

Dentro de este marco de inversiones, para aquellas que son consideradas como sustanciales, Marruecos ha establecido una Carta de Inversiones que tiene como objetivo desarrollar y promover la inversión en Marruecos mediante la creación de incentivos fiscales y aduaneros (excepto para la inversión agrícola que es limitada para los extranjeros, tal como se ha comentado). Estos incentivos se confirman a través de una convención de inversión celebrada entre el gobierno marroquí y los inversores extranjeros después de la aprobación de la Comisión de Inversión de Marruecos.⁶⁹

No obstante, el dinero de las inversiones que se pretender llevar a cabo, no puede ser producto del delito y no puede usarse para financiar actividades criminales o para ningún propósito relacionado, por ejemplo, con el lavado de dinero, la evasión fiscal y actividades en contravención de los requisitos de control de cambio.⁷⁰

⁶⁹ OFICINA ECONÓMICA Y COMERCIAL DE ESPAÑA EN RABAT. Marruecos, mayo de 2019. p. 33.

⁷⁰ *Ibid.*

Así mismo, el país africano ha dispuesto una serie de restricciones a la importación de bienes en Marruecos, principalmente destinadas a armas, explosivos, uniformes militares, y otros productos que están restringidos especialmente en la legislación nacional e internacional del resto de países.⁷¹

En relación con la adquisición y la gestión de proyectos de infraestructura, estos se encuentran regulados por normativas específicas, entre las cuales se deben considerar las siguientes:

- Ley Dahir N° 1-14-192, de 24 de diciembre de 2014, que promulga la Ley N° 86-12 relacionada con los contratos de las sociedades públicas y privadas.⁷² Esta ley es aplicable al contrato cuyo tema es el diseño, desarrollo, financiamiento, construcción o rehabilitación, mantenimiento y / u operación de una estructura o infraestructura necesaria para el servicio público.
- Ley Dahir N° 1-96-124, de 30 de agosto de 1996, de Sociedades Anónimas, promulgada el 30 agosto de 1996, como consecuencia de la anterior reforma.⁷³
- Ley N° 5-96, de 13 de febrero de 1997, reguladora de las sociedades colectivas, en comandita simple, en comandita por acciones, de responsabilidad limitada y en participación, promulgada el 13 febrero 1997, modificada y completada por la Ley Dahir N° 21-05, de fecha de 14 de febrero de 2006.⁷⁴

Así mismo, el régimen de adquisición y gestión de infraestructura no está supervisado por una unidad, división o departamento especial dentro del gobierno. Sin embargo, existe una Comisión Pública de Adquisiciones, que es un organismo de investigación de mercado y consultoría bajo la responsabilidad de la Secretaría General del gobierno, el cual debe supervisar las mencionadas acciones de forma detallada y procurar que se cumplan con las normas determinadas.

⁷¹ *Ibíd.*

⁷² Ley Dahir N° 1-14-192, de fecha 24 de diciembre de 2014 que promulga la Ley N° 86-12 relacionada con los contratos de las sociedades públicas y privadas. Bulletin Officiel, N° 6332, 5 de febrero de 2015. (online: <https://www.marchespublics.gov.ma/pmmp/IMG/pdf/1-14-192-fr.pdf>. Consultado el 7 de junio de 2020).

⁷³ CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA, Guía del inversor malagueño en Marruecos. 2008, p. 26. (online: <http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2008/Guia%20del%20inversor.pdf>. Consultado el 7 de junio de 2020).

⁷⁴ *Ibíd.*, p. 26.

Sobre los terrenos agrícolas, acorde con la normativa de Marruecos, las personas y entidades extranjeras cuyo capital social es mantenido total o parcialmente por personas extranjeras no pueden adquirir tierras agrícolas a menos que obtengan un certificado para fines no agrícolas.⁷⁵ Lo cual puede ser un conflicto de intereses sustancial para las empresas españolas que buscan en Marruecos un nicho de inversión para aprovechar al máximo la explotación agrícola, y mantener una cadena de producción continua complementando la temporada española (como acontece con los cítricos⁷⁶).

Además, el procedimiento para obtener dicho certificado de arrendamiento es bastante largo y complejo, ya que requiere la revisión de varias autoridades diferentes: la agencia urbana, la Wilaya (oficina gubernamental regional), el Centro Regional de Inversiones y otras organizaciones. No obstante, las entidades extranjeras pueden celebrar contratos de arrendamiento por un plazo máximo de 90 años para utilizar tierras agrícolas, facilitando de alguna forma el proceso.⁷⁷

1.3.3. Competencia justa, precios y propiedad intelectual.

En lo referente a la normativa encargada de regular la competencia justa dentro del mercado y los precios, de conformidad con la Ley 104-12 de 30 de junio de 2014 en relación con la libertad de precios y competencia (la Ley de Competencia)⁷⁸, las empresas notificarán al Consejo de Competencia cualquier operación de concentración cuando se cumpla una de las tres condiciones que se enumeran a continuación:⁷⁹

⁷⁵ OFICINA ECONÓMICA Y COMERCIAL DE ESPAÑA EN RABAT, Marruecos, mayo de 2019. p. 33 [Website: <https://www.upv.es/contenidos/ORI/info/U0827327.pdf>, consultado el 7 de junio de 2020].

⁷⁶ FRESH PLAZA, "Las naranjas navel marroquíes se convierten cada vez más en un subproducto" 21 de diciembre de 2018. (online: <https://www.freshplaza.es/articulo/9055755/las-naranjas-navel-marroquies-se-convierten-cada-vez-mas-en-un-subproducto/>, Consultado el 9 de junio de 2020).

⁷⁷ OFICINA ECONÓMICA Y COMERCIAL DE ESPAÑA EN RABAT, Marruecos, mayo de 2019. p. 33.

⁷⁸ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO. Examen de las políticas comerciales. Informe de la secretaria. 7 de diciembre de 2015, p. 84. (online: https://www.wto.org/spanish/tratop_s/tpr_s/s329_s.pdf, Consultado el 9 de junio de 2020).

⁷⁹ *Ibid.*, p. 84.

- El volumen de negocios global total, excluidos los impuestos, de todas las empresas o grupos de personas, entidades o partes de la concentración es superior a 750 millones de Dirham.
- La facturación total, excluidos los impuestos, realizada en Marruecos por al menos dos de las empresas o grupos de personas o entidades involucradas es superior a 250 millones de Dirham.
- Las compañías que son partes de la transacción, o que son el sujeto de la transacción, o que están relacionadas económicamente, han realizado conjuntamente durante el año anterior, más del 40% de las ventas, compras u otras transacciones en un mercado nacional para bienes, productos o servicios de naturaleza similar o que son sustituibles, o una parte sustancial de dicho mercado.

En este contexto específico, la Ley de Competencia prohíbe las prácticas anticompetitivas. Las sanciones bajo la Ley de Competencia pueden ser: nulidad de las disposiciones anticompetitivas; investigaciones; medidas de precaución; mandamientos judiciales; multas sanciones publicación de las decisiones; y sanciones penales.⁸⁰

Además, con el objetivo de regularizar el mercado actual, la competencia justa y proteger a sus empresas nacionales e inversores, el país dispone de una normativa específica sobre la propiedad intelectual, la cual se reconoce y protege por la ley marroquí. En particular, la protección de la propiedad intelectual abarca patentes de invención, diseños y modelos industriales, marcas comerciales y marcas de servicio, nombres comerciales, indicaciones geográficas y denominaciones de origen.⁸¹

Así mismo, la Ley N° 97-17 sobre la protección de la propiedad industrial (según lo complementado por la Ley N° 31-05 y la Ley N° 23-13) prohíbe y castiga la competencia desleal y el uso fraudulento de marcas registradas. Esta protección en el territorio marroquí está sujeta principalmente al registro del derecho a ser protegido en la Oficina de Propiedad Industrial de Marruecos.

⁸⁰ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO, “Examen de las...”, op. cit., p. 85.

⁸¹ *Ibid.* p. 90.

1.3.4. Tributación de las inversiones extranjeras y aspectos legales

Respecto a la tributación que deben cumplir las empresas que decidan invertir en Marruecos, es posible identificar los siguientes impuestos a los que pueden estar sujetas las empresas extranjeras:

- El impuesto a las ganancias corporativas se calcula aplicando las siguientes tasas progresivas:⁸²
 - Cantidad de beneficio neto menor o igual a 300,000 Dírham: 10%.
 - Monto del beneficio neto de 300,001 Dírham a 1,000,000 Dírham: 17.5%.
 - Cuando el monto del beneficio neto sea superior o igual a 1,000,001 Dírham: 31%.

Además, el país dispone de una serie de incentivos a la exportación, ya que las empresas que exportan bienes o servicios (excluyendo las empresas que exportan metales recuperados), y que producen un volumen de negocios de exportación durante el año, se pueden beneficiar de una exención total del impuesto de sociedades durante los primeros cinco años de operaciones de exportación. Después de este período, se gravan en la escala progresiva anterior, limitada a la tasa reducida del 17.5%. Tampoco se aplica IVA a las ventas de exportación, excepto a las empresas que exportan metales recuperados.⁸³

Como un aliciente extra, algunas zonas del país disponen de una fiscalidad especial, como es el caso de las empresas que se establecen en el estado de CFC ("Casablanca Finance City"), las cuales se benefician de la exención fiscal del impuesto sobre la renta de las empresas sobre el volumen de ventas generado en moneda extranjera, y sobre las ganancias de capital derivadas de la transferencia de valores extranjeros durante cinco años desde el establecimiento de la empresa en el estado CFC.

⁸² *Ibid.* p. 16.

⁸³ *Ibid.* p. 21.

Después de este período, estarán sujetos a una tasa de impuesto corporativo del 8.75%.⁸⁴

No obstante, Marruecos tiene un conjunto de reglas determinadas para controlar la repatriación de beneficios desde Marruecos a otro país. Por tanto, los inversores extranjeros pueden proceder con las siguientes formas principales de repatriación de fondos después del cumplimiento de algunas declaraciones legales⁸⁵:

- Dividendos
- Intereses y préstamos de accionistas extranjeros
- Ingresos resultantes de la venta de acciones y activos
- Ingresos de liquidación.

Otro de los elementos de riesgo que es importante de destacar sobre la elección de Marruecos como nicho de inversión, es el relacionado con los Tribunales y sentencias que se emiten en el extranjero, las cuales pueden ser motivo de conflicto laboral y empresarial en las empresas de todos los sectores. Por ende, es fundamental mencionar que, acorde con ciertas condiciones, los tribunales marroquíes reconocerán y ejecutarán una sentencia extranjera o un laudo arbitral siguiendo el procedimiento *exequatur*, que se sigue ante el tribunal competente en la ubicación del domicilio del acusado o en el lugar de ejecución de la sentencia o laudo arbitral.⁸⁶

Entre otras cosas, dicho tribunal se asegurará, antes de otorgar *exequatur* en un laudo arbitral extranjero, que:⁸⁷

- El laudo arbitral extranjero se ha decidido dentro de una convención de arbitraje válida.
- El tribunal arbitral ha sido válidamente constituido.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 16.

⁸⁵ *Ibid.* p. 39.

⁸⁶ OFICINA ECONÓMICA Y COMERCIAL DE ESPAÑA EN RABAT, Marruecos, mayo de 2019. p. 33.

⁸⁷ *Ibid.* p. 57

- El reconocimiento o la ejecución del premio no es contrario a la política pública (*ordre public*).

Así mismo, en un juicio extranjero, que:⁸⁸

- Las disposiciones de la sentencia dictada por el tribunal extranjero no son contrarias al orden público (*ordre public*).
- El tribunal extranjero es competente.
- No se cuestiona la regularidad procesal (*régularité*) de la sentencia dictada por el tribunal extranjero.

Los tribunales locales generalmente apoyan los procedimientos de arbitraje, y otorgan medidas provisionales si consideran que esta acción es legítima y necesaria.

⁸⁸ *Ibid.* p. 58

CAPÍTULO II: DEFINICIÓN TÉCNICO- JURÍDICA DE LAS RELACIONES LABORALES. EMPRESA Y TRABAJADORES EXPATRIADOS

En la actualidad, tal como se ha explicado durante el desarrollo de este trabajo, se puede apreciar un proceso de globalización tanto económica como social, que imprime carácter y naturaleza propia a las diferentes relaciones jurídicas que de ella se derivan.⁸⁹

Las personas circulan libremente por el mundo por motivos muy diversos y con efectos jurídicos, sociales y culturales muy diferentes. A su vez, las empresas y el capital, así como el mundo financiero, utilizan todos los medios a su alcance, para mejorar su productividad, rendimiento y beneficios. Todos estos sucesos generan el nacimiento de nuevos estatus jurídicos-sociales de las personas, tanto físicas como jurídicas, que reclaman una nueva regulación normativa conforme a las características propias de la situación concreta analizada y el estatus que se adquiere según la localización geográfica correspondiente.⁹⁰

Es posible afirmar, que el último aspecto mencionado es el objetivo de la investigación que se plantea en este proyecto, específicamente respecto a los españoles que son desplazados por sus empresas al Reino Alauita, en aras a la realización de su prestación laboral para aquellas en esta nación. Además, acorde con el citado objetivo, es necesario realizar un estudio, investigación y delimitación de diferentes conceptos e instituciones jurídicas que, pese a estar presentes en el contexto actual, requieren de una nueva configuración técnica-jurídica acorde con la realidad del mundo globalizado.

Por tanto, algunos conceptos como ciudadanía, nacionalidad, extranjero, migración/es, inmigración/es, refugiados, desplazados, entre otros, requieren una nueva reordenación en su definición, contenido, y estatus jurídico. Esencialmente en virtud de las causas que los motivan y los consecuentes derechos y obligaciones que es preciso deslindar, en beneficio de los sujetos titulares de los mismos. No obstante, pese a que la investigación que se propone en este proyecto se centra en el ámbito normativo laboral y los efectos jurídicos que derivan del mismo, no se puede limitar exclusivamente a los

⁸⁹ FARIÑAS DULCE, M., *Globalización, ciudadanía y derechos humanos*, Madrid. Librería-Editorial Dykinson, 2000, p. 30.

⁹⁰ *Ibid.*, p. 32.

derechos y obligaciones de esta naturaleza, pues también aparecerán efectos de naturaleza política, civil, mercantil, tributaria, asistencial, entre otros.

Sin embargo, antes de abordarlos es necesario configurar, conforme a la realidad actual, la delimitación conceptual de aquellos estatus que se han mencionado anteriormente, pues en base a ello, se podrán definir los derechos y obligaciones citados. Además de observar la respuesta a ellos por parte de los diferentes Estados, en función de sus intereses nacionales, de sus ciudadanos, de su realidad económica-social, ubicación geográfica en un u otro continente, e incluso, de las nuevas realidades supranacionales que han emergido en la actualidad. Y, como no podría ser de otra manera, en función de las causas o motivos que determinan la deslocalización geográfica de personas y empresas en un mundo global.

2.1. Aspectos clave de la ciudadanía

A) Definición de la ciudadanía, nacionalidad y movimientos migratorios

Lógicamente el primer análisis ha de estar referido a las personas físicas y la titularidad y contenido de sus derechos, como nacionales de su patria y como ciudadanos del mundo, pues son múltiples y variadas las causas que motivan su deslocalización geográfica a lo largo y ancho del mismo. Por tanto, no se puede negar la evidencia que, el interés de la investigación se centrará en las deslocalizaciones geográficas por causas laborales, pero incluso, dentro de este ámbito, la deslocalización geográfica a otro país diferente al de origen puede variar y ha variado con el devenir de los tiempos.⁹¹

En la actualidad, las personas son ciudadanos del mundo. Es cierto que poseen una nacionalidad concreta, pero no es menos importante que cada día son más frecuentes y habituales los desplazamientos o deslocalizaciones de personas físicas y jurídicas a países diferentes al suyo, en función de sus necesidades personales, económica, salariales, políticas, o mercantiles etc. De esta forma los términos “ciudadano/nacional”,

⁹¹ FERNANDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., *Desplazamientos transnacionales de trabajadores. Determinación de la normativa aplicable en el proceso social. Alegación y prueba del Derecho Extranjero. El desplazamiento como respuesta a las nuevas necesidades de la demanda de servicios internacionales*. 2015, León. ELOAS ediciones, p. 37-42.

si bien están íntimamente relacionados, adquieren dimensiones de nueva concepción y contenido en cuanto a su significado presente.⁹²

A priori, el termino ciudadano es consustancial y originariamente previo al de nacional, dado que es común aceptar que el estatus de ciudadano se adquiere desde el momento en el cual una persona se integra en una sociedad voluntariamente con el convencimiento de que ello le genera derechos, pero también obligaciones, respecto al resto de los componentes de la misma.⁹³ En opinión del profesor JAVIER DE LUCAS MARTIN,⁹⁴ en su obra *la ciudadanía para los inmigrantes: una condición de la Europa democrática y multicultural*, pg 13 Eikasía. Revista de Filosofía, 4 (mayo de 2006):

“... lo que importa de verdad, es... el proyecto de hacer accesible a los inmigrantes la ciudadanía.....La tesis más interesante para el debate sobre la ciudadanía, es la que, en línea con Sassen, trata de argumentar que el ideal del acceso o inclusión de los inmigrantes a través de la ciudadanía presenta no pocos riesgos, comenzando por el de romper el respeto a la autonomía del propio proyecto migratorio, que no pasa necesariamente por el establecimiento definitivo (e incluso ni aun estable) en el país del destino. Mezzadra, como Sassen, trata de ir más allá de una lectura ingenua del mensaje progresista que se centra en la inevitable crítica sobre el vínculo entre nacionalidad y ciudadanía para construir una política de la ciudadanía que venza el lastre de la naturalización como rito obligado, pero nop advierte el riesgo de que así se propicie lo que califica como un proyecto de ciudadanización que no puede no ser alienante, una forma más de domesticación.”

Si se determina la naturaleza jurídica de la ciudadanía de una persona, sería posible afirmar que más que un derecho político subjetivo, ya que es un estatus de la persona. Un estado jurídico que le reporta derechos, pero, lógicamente, también obligaciones, por el simple hecho de integrarse, libre y voluntariamente, a una comunidad

⁹² GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., “Mercado de Trabajo y deslocalización”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2004, nº 5, p. 669.

⁹³ LIZCANO FERNÁNDEZ, F. “Conceptos de ciudadano, ciudadanía y civismo”, *Polis. Revista Latinoamericana*, 2012, nº 32. (online: <https://journals.openedition.org/polis/6581>. Consultado el 17 de julio de 2020).

⁹⁴ DE LUCAS MARTIN, J. “La ciudadanía para los inmigrantes: una condición de la Europa democrática y multicultural”, *Eikasía. Revista de Filosofía*, 4 (2006), p. 13.

determinada, cuyas normas de convivencia y comportamiento ha de aceptar y observar.⁹⁵

En realidad, el estatus de ciudadano solo puede ser asumido y ejercitado por las personas físicas, pues a tenor de lo dispuesto en el CC, en su artículo 29, el nacimiento determina la personalidad, una vez que, conforme al artículo 30 del mismo texto legal, la personalidad se adquiere con el nacimiento, una vez producido el entero desprendimiento del seno materno. Desde este mismo instante, sin olvidar los derechos del *naciturus*, las personas son titulares de derechos y obligaciones, mientras que, conforme al artículo 35.3 y 38 del CC:

“Las personas jurídicas de interés particular, sean civiles, mercantiles o industriales, a las que la ley concede personalidad propia, independiente de la de cada uno de sus asociados.....pueden adquirir y poseer bienes de todas clases, así como contraer obligaciones y ejecutar acciones..., conforme a las leyes y reglas de su Constitución”.

El estatus de ciudadano solo puede ser asumido por las personas naturales y no por las jurídicas⁹⁶, pues estas, en realidad, no son más que una creación del Ordenamiento Jurídico, que les otorga capacidad jurídica por y para alcanzar los objetivos marcados en sus actos de constitución.⁹⁷

Por tanto, es posible afirmar que las personas jurídicas no son más que un concepto del ordenamiento jurídico, con un proceso de constitución y registro, en la mayoría de los casos, que nace de la libre voluntad de las personas físicas que se unen o asocian para su creación, constitución formal y material, independiente de ellos, a quien la ley le da validez y configuración jurídica propia, confiriéndole y adjudicándole derechos, obligaciones y capacidad jurídica, para la consecución de sus fines u objetivos, que dan razón de ser a su constitución. Por ello son definidas como personas jurídicas, a

⁹⁵ ENCICLOPEDIA JURÍDICA, Definición de ciudadanía (online: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/ciudadan%C3%ADa/ciudadan%C3%ADa.htm>. Consultado el 17 de julio de 2020). “La ciudadanía es un estatus, es decir, un reconocimiento social y jurídico por el que una persona tiene derechos y deberes por su pertenencia a una comunidad, en general de base territorial y cultural”

⁹⁶ MÁRQUEZ GONZÁLEZ, J. A., “La persona jurídica”. *Revista de Derecho Privado*, 2004, nº 7, p. 103

⁹⁷ CONCEPTO. Concepto de persona Jurídica. (online: <https://concepto.de/persona-juridica/#ixzz6I6FNy7km>. Consultado el 17 de julio de 2020).

diferencia de las personas físicas, no pudiendo aquellas adquirir la condición de ciudadanos.⁹⁸

De esta forma, el rol o estatus de ciudadano solo puede ser adquirido, asumido y ejercitado por las personas físicas. Como se ha expuesto, mediante la adquisición de la ciudadanía, la persona exterioriza su incorporación a una comunidad concreta, localizada en un ámbito geográfico determinado, asumiendo sus pautas de comportamiento y con la firme voluntad de observarlas libre y voluntariamente.⁹⁹

En la actualidad se puede apreciar una globalización del mundo económico, comercial, industrial y social, lo que lleva a afirmar que es un fenómeno de ciudadanía global, pues los individuos, por diferentes causas o motivos, en el día de hoy se desplazan y deslocalizan geográficamente en función de ellas.

El fenómeno de ciudadanía global no es nuevo, ni nace en nuestros días. Ya en 1948 la Carta de Naciones Unidas, así como en el Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establecen un nuevo concepto de ciudadanía, bajo la denominación de “familia humana”, proclamando “*el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana*”. Concepto este, precedente del actual ciudadano global, tal y como manifiesta Michelle Bachelet, quien definió la nueva ciudadanía global: “*como un tipo de ciudadanía que trasciende el espacio de lo nacional, se sustrae de un ámbito identitario y/o territorial específico, y abraza una ética global en constante desarrollo*”.¹⁰⁰

Cierto es que el objetivo de justicia social que origina el nacimiento de esta ciudadanía global no ha desaparecido e, incluso, es posible afirmar que se ha incrementado, buscando la igualdad e igualdad de todos los ciudadanos del mundo, sea cual fuere su ubicación geográfica en el mismo. Pero, en la actualidad esta ciudadanía global se fundamenta o tiene una de sus principales causas en la internacionalización de las unidades productivas a lo largo y ancho del planeta, en busca de nuevos nichos de negocios, que, en la mayoría de los casos, nacen en las zonas de baja imposición o

⁹⁸ FERNÁNDEZ SESSAREGO, C., “Naturaleza tridimensional de la persona jurídica”. *Derecho PUCP*, 1998, vol. 52, p. 260.

⁹⁹ LIZCANO FERNÁNDEZ, F. “Conceptos de...”, op. cit.

¹⁰⁰ NACIONES UNIDAS. Ciudadanía global: una fuerza nueva y vital. (online: <https://www.un.org/es/chronicle/article/ciudadania-global-una-fuerza-nueva-y-vital>. Consultado el 17 de julio de 2020).

imposición atenuada, y variables diversas que reducen sus costos de producción e incentivan su competitividad internacional.

B) La nacionalidad y su relación con la ciudadanía

Para mantener este concepto de ciudadanía global, es necesario relacionar el estatus de ciudadano con el status nacional de forma previa, ya que el mismo ayudará a entender aquel y comprender los desplazamientos de personas por motivos laborales, que en realidad es el objeto subjetivo de este proyecto. *A priori* parecen ser conceptos semejantes, análogos o intrínsecamente unidos en su contenido, pero la realidad es que son ni serán idénticos e iguales en su concepción y contenido.¹⁰¹

La nacionalidad es la facultad de toda persona de formar parte e integrarse a una comunidad estatal concreta, con el firme convencimiento y decisión de vincularse e incorporarse a la misma. El ejercicio de esta facultad de integración tiene como efectos jurídicos inmediatos la atribución de todos los derechos y deberes recogidos y garantizados en el Ordenamiento Jurídico General del Estado o Comunidad en la que se integra. De esta forma, la nacionalidad, como facultad subjetiva, se puede obtenerse, mantener, preservar, extinguirse voluntariamente o por imperativo legal, a tenor de lo dispuesto en las normativas jurídico-civiles de la Nación en la que se integra.¹⁰²

Por otra parte, la ciudadanía es un estatus que habilita a una persona, para adscribirse o integrarse en una colectividad o grupo con estructura social y funcional propia, con el compromiso de aceptar y observar sus reglas de comportamiento.¹⁰³

Como consecuencia, la nacionalidad vincula a la persona con el Estado y la ciudadanía con un grupo determinado, que no ha de ser obligatoriamente una nación, país o estado. De esta manera es posible afirmar que toda persona puede tener la nacionalidad del Estado en el que se integra voluntariamente o por imperativo legal de su cuerpo jurídico, mientras que puede ser, a la vez, miembro de una colectividad no

¹⁰¹ ALÁEZ CORRAL, B. "Nacionalidad y ciudadanía ante las exigencias del Estado constitucional democrático". *Revista de estudios políticos*, 2005, no 127, p. 135.

¹⁰² ALÁEZ CORRAL, B. "Nacionalidad y ciudadanía: una aproximación histórico-funcional". *Historia Constitucional*, 2005, no 6, p. 34.

¹⁰³ PÉREZ LUÑO, A. "Ciudadanía y definiciones". *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 2002, no 25, p. 179.

nacional, de ámbito inferior a ella o supranacional. De lo que se desprende que el nacional de cualquier país, puede ser, perfectamente ciudadano en otro diferente a la de su nacionalidad o ciudadano del mundo.¹⁰⁴

Hoy en día, se habla de ciudadanos plurinacionales, si bien, la realidad objetiva exterioriza que la plurinacionalidad está sustancialmente unida al concepto de Estado. Un estado plurinacional conlleva la presencia de múltiples comunidades políticas, económicas y sociales, así como una disimetría constitucional que excluye la división o desunión de sociedades o comunidades en el Estado o país en cuestión.

Diferente es que una persona ostente la condición de ciudadano de dos naciones, es decir, goce de la doble nacionalidad, o, como se viene definiendo en la actualidad, múltiple nacionalidad.

En la actualidad no existe ningún convenio de doble nacionalidad entre los Reinos Alauita y español. A tenor de lo dispuesto en el Código del Reino de Marruecos, aprobado el día 6 de septiembre de 1958, la nacionalidad marroquí se adquiere en el momento del nacimiento cuando la madre posea esta nacionalidad. Así mismo, si el padre es marroquí el hijo tiene el derecho de adquirir esta nacionalidad.

C) Tipos de inmigración

En aras a delimitar el concepto de trabajador español expatriado por su empresa al Reino Alauita, y las características que lo definen como tal trabajador expatriado, se entiende que es necesario referirse, aunque sea de manera breve, a la diferenciación de otros estatus jurídicos que la persona puede asumir u obtener, en función de diferentes y múltiples causas. Si bien tienen en común una característica sustancial, que para este proyecto constituye uno de los pilares básicos, como es el caso del desplazamiento o deslocalización geográfica de las personas, las causas que lo motivan y los efectos jurídicos que de ese desplazamiento se derivan para ellas. Por tanto, en los siguientes apartados se determinarán las diferencias de las siguientes situaciones jurídicas, sociales, políticas y económicas;

¹⁰⁴ ALÁEZ CORRAL, B. “Nacionalidad y ciudadanía...”, op. cit., p. 36.

- D) Inmigrante/extranjero
- E) Inmigrante/refugiado
- F) Inmigración/emigración
- G) Inmigrante/refugiado
- H) Migrantes/refugiados/expatriados/desplazados

Todos ellos son conceptos de actualidad, que se usan a diario, pero que en su contenido material difieren unos de otros y, que, respecto al objeto sustancial de la investigación, se han de delimitar desde el ámbito técnico jurídico y conceptual. Tal como se ha expuesto en apartados anteriores, en todos estos casos se da la característica de desplazamiento de las personas, o lo que es lo mismo, supone una deslocalización geográfica de ellas, pero las causas que lo generan y fundamentan tendrán un tratamiento *sui generis* y efectos concretos para ellas y a terceros.

Es posible considerar como inmigrante a toda aquella persona que se desplaza de la nación donde se encuentra a un país extranjero con la firme voluntad de vivir y/o trabajar en él esporádicamente o por tiempo, a priori, no indefinido. Por tanto, existe una doble cualidad, el hecho del desplazamiento geográfico del individuo y su decidida voluntad de permanecer, en principio de forma temporal, en el país de destino.¹⁰⁵ En estos supuestos, el país de origen no ha de ser necesariamente el de su nacionalidad, lo cual les diferencia del estatus o rol de emigrante. En este caso, la persona se marcha de su país nacional, para ubicarse de forma definitiva en otro diferente.

Gran parte de la doctrina ha elaborado un concepto de migrante, que en realidad engloba a los dos anteriores.¹⁰⁶ En él caben tanto los desplazamientos de partida hacia un lugar nuevo, como los de retorno al lugar de origen.

I) Movimientos migratorios hacia países emergentes

¹⁰⁵ ONGHENA, Y. “¿Migrantes o refugiados?”. *Opinión CIDOB*, 2015, vol. 35, p. 2

¹⁰⁶ BLOG DE LENGUA. Diferencia entre inmigrante, emigrante y migrante. (online: <https://blog.lengua-e.com/2019/diferencia-entre-inmigrante-emigrante-y-migrante/>. Consultado el 17 de julio de 2020).

Es común estudiar los procesos migratorios desde el punto de vista y análisis de la realización de los mismos por un colectivo de personas. El desplazamiento de personas de un país a otro o de un continente a otro, no es novedoso, sino que históricamente se ha venido realizando por grupos de individuos que se deslocalizaban desde su país. Este proceso tenía lugar por motivos políticos, de raza, credo, religión, entre otros, o para buscar una mejorara de su situación individual o familiar.¹⁰⁷

Si bien las características de naturaleza política, religiosa, étnica o social siguen vigentes, en las últimas décadas están proliferando las migraciones subjetivas en busca de condiciones laborales más favorables que las obtenidas en su nación. Se podría decir que son las migraciones subjetivas por el empleo. Estas se dan entre ciudadanos de naciones en el umbral de la pobreza o mínimamente desarrolladas desde el punto de vista económico social hacia países o continentes de fuerte prosperidad económica respecto a su nación de origen. Estamos ante migraciones por el empleo, en aras a conseguir una mejora sustancial en la búsqueda de un trabajo, sino también en sus propias condiciones de vida.¹⁰⁸

Pero actualmente, en los países emergentes, como el caso del Reino Alauita de especial importancia en este trabajo de investigación, buscan por todos los medios propiciar el desarrollo económico de los mismos, con el convencimiento de que, sin desarrollo económico, difícilmente se podrá alcanzar en ellos un desarrollo social y vital para sus nacionales.

Esta característica va a mutar morfológicamente el proceso migratorio subjetivo. Las naciones en vía de expansión incentivarán las inversiones y creación de empresas en sus territorios, lo que motivará a que PYMEs y autónomos de países desarrollados, a consecuencia de la crisis económica sufrida en ellos, así como por la búsqueda de nuevos nichos de negocios y mejores condiciones en el sistema de producción y comercialización de sus bienes y servicios, se deslocalicen a estos países. Dicha situación conlleva que, determinados trabajadores de las mismas sean desplazados a los nuevos centros productivos de estos países, provocando así un proceso migratorio en el

¹⁰⁷ CASTLES, S; MILLER, M. J.; MORÁN QUIROZ, L. *La era de la migración: Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*. México: Universidad Autónoma de Zacatecas, 2004, p. 48.

¹⁰⁸ LOEWE, D. “Refugiados, desplazados e inmigrantes económicos. El caso de la dignidad.” *Veritas (Porto Alegre)*, 2019, vol. 64, no 1, p. 16.

desempeño de sus prestaciones laborales en un país diferente a aquel en el que conformaron sus vínculos laborales.¹⁰⁹

A esta deslocalización geográfica tanto de empresas, como de autónomos y trabajadores por cuenta ajena de ambos, conforma lo que se viene denominando el proceso migratorio económico. Este proceso migratorio económico constituye el pilar básico para la realización de nuestro trabajo. No se puede obviar que la economía mundial se sustenta bajo principios económicos neoliberales. La globalización de las relaciones productivas, comerciales, mercantiles, de servicios y financieras se fundamentan en la liberalización de los mercados en el ámbito internacional, en el convencimiento de los diferentes países que el sistema económico es el impulsor del crecimiento, progreso social, cultural y humano de los ciudadanos.¹¹⁰

En el mundo globalizado, muy especialmente en occidente, se apuesta decididamente por el libre comercio, sistema este que favorece, coadyuva a un superior crecimiento y progreso en las condiciones de vida de los ciudadanos, suavizando en una primera fase, y rescindiendo o suprimiendo, en fases sucesivas, los límites u obstáculos a la libertad de flujos de capitales entre naciones y/o continentes.¹¹¹

El Reino de Marruecos, como país emergente en el ámbito económico y social en el ámbito internacional, ha iniciado una serie de medidas tendentes a favorecer las inversiones interna/externas en la nación, la creación de empresas de nueva constitución, así como un conjunto de medidas flexibilizadoras y desreglamentación de sus leyes mercantiles, apostando, dentro de su peculiaridades sociales, políticas y religiosas específicas, por un concepto neoliberal de su sistema económico, dándole gran dinamismo a la regulación de los precios por la oferta y la demanda, siendo el Estado el garante de los derechos básicos de los ciudadanos, y ofreciendo al resto del

¹⁰⁹ PASCUAL FAURA, M.; ESCALERA IZQUIERDO, G. “La gestión de la expatriación: conceptos y etapas clave”. *Boletín económico de ICE*, 2006, vol. 2870, p. 44.

¹¹⁰ ERMIDA URIARTE, O. “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2007, no 1, p. 5.

¹¹¹ GAZOL SÁNCHEZ, A. “Libre comercio: tratados y nuevo orden. Un balance”. *Economía unam*, 2016, vol. 13, no 38, p. 126.

mundo inversor la garantía jurídica y política suficiente, para evitar el riesgo país al máximo.¹¹²

Estos países emergentes, muy especialmente el Reino de Mohamed VI, en aras a incentivar la inversión llevan/han llevado a término la reducción de la presión fiscal nacional y una mayor suavización y templanza en su ordenamiento jurídico laboral, lo que está permitiendo que gran número de PYMES y autónomos, principalmente españolas/es y francesas/es se deslocalicen geográficamente a este Reino en busca de una mayor rentabilidad y competitividad de sus inversiones productivas y/o de servicios.¹¹³

Ello conlleva que las PYMES deslocalizadas en el Reino Alauita contraten a los nativos para los trabajos no cualificados, desplazando a sus lugares de producción y servicios a los trabajadores españoles ya contratados en España, para el desarrollo de su actividad laboral habitual en la empresa.

De esta forma emerge el proceso migratorio económico subjetivo respecto de España, Francia y Marruecos. Las PYMES españolas y francesas, fundamentalmente, se desplazan a este Reino, para aumentar sus nichos de negocios y rentabilidad, y los trabajadores de ellas son desplazados al mismo, para continuar desarrollando su relación laboral con la empresa, pero en este caso en la actividad que la misma realiza y ejecuta en Marruecos.¹¹⁴

Este neoliberalismo globalizado ha traído nuevas situaciones o estatus jurídicos en el ámbito social, empresarial y laboral¹¹⁵, ya que tanto las empresas, autónomos y los trabajadores por cuenta ajena desplazados afrontan una variación en los modelos socio-económicos en el nuevo país, tanto en el ámbito individual, como familiar. El migrante económico se encuentra y afronta una nueva realidad social en el país de destino, que

¹¹² BLANES, J.; MILGRAM BALEIX, J. “Impacto de la liberalización comercial de Marruecos sobre las exportaciones por regiones”. *Revista de economía aplicada*, 2010, vol. 18, no 1, p. 82.

¹¹³ ICEX. Marrueco. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPaís=MA>. Consultado el 17 de julio de 2020).

¹¹⁴ FERNÁNDEZ, S. Las 800 empresas españolas instaladas en Marruecos han invertido unos 50.000 millones. *El País*. (online: https://elpais.com/diario/1995/11/12/economia/816130802_850215.html. Consultado el 17 de julio de 2020).

¹¹⁵ CRUZ SOTO, L. “Neoliberalismo y globalización económica. Algunos elementos de análisis para precisar los conceptos”. *Contaduría y administración*, 2002, no 205, p. 15.

conlleva la adaptación a nuevos parámetros culturales y sistemas políticos con estructuras económicas propias y diferentes a las de su país o nación. Su adaptación a todas ellas no está ausente de dificultad y complicaciones jurídicas, administrativas, así como respecto al reconocimiento y garantía de sus derechos básicos, por tanto, no se puede obviar que se encuentra e incorpora a una nueva estructura socio-económico-política.

En la actualidad, la atención y deseo de las unidades productivas de incrementar sus beneficios netos, acorde con su competitividad y por la aparición de países emergentes que buscan el progreso económico como nación y estado social de sus conciudadanos, potencia la apertura de nuevos mercados, en los cuales se eliminan las barreras fronterizas y la proyección de un mundo globalizado, facilitando la libre circulación de capitales y personas en este sistema universal.¹¹⁶

De igual manera las personas físicas ya no solo migran en busca de un puesto de trabajo, sino que aparecen los nuevos migrantes económicos laborales, que con el desplazamiento a nuevos países, motivados por necesidades de sus empresas, amplían y perfeccionan su carrera profesional.¹¹⁷ Estos procesos migratorios económicos, de manera especial los trabajadores deslocalizados geográficamente voluntariamente o por cuenta ajena, suponen un medio de entrada de divisas para su país de origen, lo que conlleva que éste fomente y promueva los procedimientos administrativos, tributarios, mercantiles y financieros de aquellos.

Con el objetivo de constituir un proceso de entradas de divisas en su país de origen, adquiriendo este matiz una especial relevancia en nuestros días.

El orden económico (tal vez también el orden social), ha mutado de una concepción nacional a una internacional y finalmente global. La libertad de comercio, la libre circulación por todo el planeta de bienes, capitales, servicios y transacciones financieras se han acabado imponiendo en el mundo de las relaciones económicas, financieras, comercialización y producción conllevan (no solo la internacionalización de PYMES, autónomos y profesionales) su propia deslocalización geográfica total o parcial de sus

¹¹⁶ CRUZ SOTO, L. “Neoliberalismo y...”, op. cit., p. 17.

¹¹⁷ CASTALDI, L. “Procesos migratorios en un mundo globalizado”. *Psicoperspectivas*, 2011, vol. 10, no 1, p. 2.

sistemas productivos o de servicios, hacia aquellos países que le generan mayor rentabilidad y beneficios de su actividad.

No cabe la menor duda que el desarrollo tecnológico ha favorecido esta globalización económica.¹¹⁸ En la actualidad, gran parte de la actividad comercial y prestación de servicios se realizan a través de la nube. Los sistemas de comunicación, transacción, financiación, marketing, gestión de recursos económicos y humanos se pueden realizar de forma totalmente satisfactoria y rentable desde cualquier lugar del mundo.¹¹⁹

Las administraciones nacionales, no adaptadas en su totalidad al nuevo sistema de tecnología y ubicación en la nube, aún siguen reclamando conceptos obsoletos, como la determinación de un domicilio fiscal determinado geográficamente, la localización física de centros de trabajo o unidades productivas, pero la realidad de la globalización se impone y las PYMES, profesionales y autónomos estructuran su actividad en razón de las ventajas que le supone ubicarse geográficamente en uno/s u otro/s países, simultáneamente, en aras a incrementar considerablemente su capacidad competitiva y rentabilidad, lo que le generara un incremento de sus beneficios netos anuales.¹²⁰

En dicho contexto, al entorno económico parece no importarles los conceptos colectivos de Continentes, o Nacionalidades, así como el sentimiento continental por pertenecer a cualquiera de ellos, ya que los intereses entre las naciones o países están en función de sus propias realidades económicas, sociales y políticas.¹²¹

Los países en vía de desarrollo económico, basándose en el más firme convencimiento que dicho desarrollo traerá e incrementará el bienestar social, humano y personal de sus ciudadanos, adoptan medidas de naturaleza tributaria, económica, comercial, arancelaria, para que el capital extranjero (aprovechando las ventajas naturales, sociales, jurídicas y de riesgo país), se ubiquen y deslocalicen a los mismos, buscando su mayor rentabilidad y competitividad. Es posible afirmar que muchas de

¹¹⁸ FLORES TRUJILLO, M. “La globalización como fenómeno político, económico y social”. *Revista Orbis*, 2016, no 34, p. 29.

¹¹⁹ FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Á. “Cabalgando la nube. Información y representación arquitectónica en la era post-digital”. *EGE: Revista de Expresión Gráfica en la Edificación*, 2014, no. 8, p. 98

¹²⁰ PERALTA, M., et al. “Las redes sociales y la nube: Un nuevo paradigma para los procesos de Negocio”. *RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 2016, no 18, p. 69.

¹²¹ PERALTA, M., et al. “Las redes sociales...”, op. cit., p. 69.

estas naciones emergentes económicamente, establecen diferentes incentivos dentro de sus distintas zonas territoriales para orientar, fomentar y potenciar la creación o implantación de empresas nacionales y extranjera en ellas, lo que ha generado la aparición de empresas o grupos empresariales de ámbito multinacional, o, lo que es más fácil y rápido, su deslocalización geográfica a dichas naciones.¹²²

Estos países (entre los cuales es un ejemplo significativo el Reino de Marruecos), entre otras medidas ofrecen al inversor una baja presión fiscal o una fiscalidad muy atenuada, bajos costes en la gestión y contratación de recursos humanos, un importante incentivo a las exportaciones de los productos, bienes o servicios generados en la nación, mediante la reducción o exención de los aréncales de exportación de los mismos así como la celebración de Tratados de Libre Comercio con otras naciones o liga de naciones, y el incremento de los tipos arancelarios a la importación de productos de terceros países.¹²³ En enero de 1995 Marruecos se incorpora como miembro de pleno derecho a la Organización Mundial del Comercio (OMC), con el claro propósito de facilitar y promover sus flujos comerciales en el ámbito internacional. En junio de 11987 entra a formar parte del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), integrando de esta forma sus operaciones comerciales de mercancías en el transito aduanero internacional. En junio de 1997 el Reino Alauita firma su incorporación a la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), también conocido como Acuerdo Europeo de Libre Comercio (AFTA), con el fin de fomentar el libre comercio y su propia incorporación o anexión económica con la misma, adoptando la política avanzar gradualmente en la reducción e incluso eliminación de los derechos arancelarios, fundamentalmente respecto a los productos industriales, entre los estados miembros y los firmantes de los ya mencionados acuerdos de libre comercio.

En la actualidad, los movimientos transnacionales han evolucionado enormemente. La tan llevada y traída globalización del mundo ha modificado su propia esencia, así como el de las relaciones económicas, comerciales, políticas y, cómo no, sociales, aunque en este último ámbito y aspecto autores, entre otros, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ

¹²² PÉREZ-IBÁÑEZ, J. “Global value chains: a bibliographical review”. *Semestre Económico*, 2019, vol. 22, no 51, p. 65.

¹²³ VÁZQUEZ ATOCHERO, A. “A modo de introducción. Repensando el concepto de frontera.” En *Marruecos y España: denominadores comunes*. AnthropiQa, 2019. p. 11

mantienen que, frente al fuerte incremento en la liberalización de mercados, capitales y bienes, este avance es prácticamente inexistente en el ámbito social.¹²⁴

Atrás queda la voluntad de la OIT cuando, en 1949 revisa el Convenio Co97, relativo a los trabajadores migrantes, considerando como tales a: “*toda persona que emigra de un país a otro, para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante.*”¹²⁵, abriendo el camino a la internacionalización y libertad de desplazamiento y residencia a quienes lo realizan en busca de un empleo o trabajo, pero en absoluto preveía las nuevas realidades de lo que se denominaría como trabajador expatriado, ni el fenómeno, razones o causas de la internacionalización futura de PYMES, y, mucho menos, se podía prever la globalización económica del mundo actual.

Por tanto, actualmente se presenta un fenómeno de movimientos geográficos de quienes no encontrando en sus naciones un medio de subsistir, por falta de un trabajo y recursos necesarios para la supervivencia, se marchaban a naciones, en principio, más prosperas que la suya, y, a priori, marchaban sin pensamiento de regresar a la misma. La hambruna y su estado de necesidad motivaban tales desplazamientos. Aunque ha quedado claro, que desde el principio se pensó en garantizar la tutela y protección de quienes buscasen un trabajo por cuenta ajena, dejando fuera de su ámbito de aplicación a quienes realizaran tales traslados para ejercer una profesión liberal.¹²⁶

Sin duda, en estos momentos surge una cuestión que se abordará a lo largo del contenido del presente trabajo, ¿los profesionales liberales/autónomos no son merecedores de que se tutele sus derechos, estableciendo un régimen jurídico con tal fin, cuando, por razones técnicas, económicas, comerciales o de necesidad migren a otro país diferente al suyo?, no es baladí esta cuestión, ni tampoco se quiere omitir durante el desarrollo de este proyecto, ya que el objetivo de este trabajo es brindar una propuesta de una nueva configuración técnico jurídica de los trabajadores expatriados por sus empresas y de los profesionales contratados por empresas españolas, para la realización

¹²⁴ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. *Desplazamientos transnacionales. Determinación de la norma aplicable en el Proceso Social Español. Alegación y prueba del Derecho del Trabajo*. León, Ed. Eolas ediciones, 2015, p. 47.

¹²⁵ OIT. C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97). Artículo 11.1.

¹²⁶ OIT. C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97). Artículo 11.1.b)

de sus servicios para aquellas en un país diferente a España, aspectos que se abordarán en apartados posteriores de esta investigación.

J) Declaraciones internacionales sobre los movimientos geográficos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, supuso el incremento en el ritmo de movimientos de personas entre países y continentes. En su artículo 13 garantiza el derecho de las personas, primero: *“a circular libremente y elegir su residencia”*¹²⁷, y después reconoce: *“el derecho a salir de su propio país, incluso del suyo propio, y a regresar al mismo.”*¹²⁸

No es incierto que la Declaración Universal de Derechos Humanos reconociese y garantizase (como objetivo básico y esencial), la autonomía de tránsito internacional de todas las personas, con especial consideración de quienes la usasen en busca de un puesto de trabajo, aunque esta Declaración aporta también la plasmación jurídica de la protección del trabajador inmigrante frente a la situación de desventaja social y jurídica de los trabajadores nacionales en los países desarrollados y ricos, amén de reclamar, establecer, y/o garantizar un derecho subjetivo de estos inmigrantes a ser dotados de un estatuto jurídico propio por y para ellos, y con el objetivo de evitar su explotación.¹²⁹

En una línea similar y desde una perspectiva positiva y enriquecedora, para el objetivo de esta investigación es el Convenio 143 de la OIT sobre migraciones en Condiciones Abusivas y la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y de Trato de los trabajadores Migrantes¹³⁰, y no simplemente porque en su artículo 11.1 expone el concepto actualizado de trabajador migrante, definiéndolo como: *“toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante,”* sino porque avanza hacia lo que hoy se denomina como trabajador

¹²⁷ NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948. Artículo 13.

¹²⁸ NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948. Artículo 13.

¹²⁹ ALBA, F. “El papel de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos en la salvaguardia de los mismos. El caso de la convención internacional sobre los derechos de los trabajadores inmigrantes”. *REMHU-Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*, 2008, vol. 16, no 31, p. 39.

¹³⁰ OIT. C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

expatriado, cuando en el citado artículo 11.2.e) al regular los supuestos en los que no procede su aplicación, determina un primer contenido del mencionado concepto refiriéndose a: *“las personas empleadas en organizaciones o empresas que operan dentro de un territorio de un país, que han sido admitidas temporalmente en dicho país, a solicitud de sus empleadores, para cumplir trabajos o funciones específicos por un periodo definido o limitado de tiempo y que están obligadas a abandonar el país al termino de sus trabajos o funciones”*.¹³¹

Este concepto de trabajador, (expatriado), desplazado requerirá, durante el desarrollo de esta investigación, un mayor estudio respecto a su actual contenido y configuración técnico jurídica, pero ya destaca varias características importantes. En primer lugar, se trata de trabajadores que han sido desplazados por sus empresas u organizaciones a un país diferente al que pactaron y formalizaron su contrato de trabajo. En segundo lugar, abre el concepto de empleador no solo a las sociedades mercantiles y grupos empresariales de esta naturaleza jurídica, a las organizaciones, por ende, a las entidades, instituciones y organismos de carácter privado.¹³² Apunta y destaca, en tercer lugar, que se pueden considerar como trabajadores desplazados, que manteniendo vigente su vinculación contractual laboral con la empresa u organización, son deslocalizados geográficamente a otro país diferente, sin mutar el contenido sustancial del contrato de trabajo celebrado entre ambos sujetos jurídicos.

Según el Profesor GOMEZ ABELLEIRA en su obra *Desplazamiento transnacional laboral genuino y la ley aplicable al contrato de trabajo*, en la revista *Cuaderno de Derecho Transnacional CDT EISSN 1989-4570*, editada por el área de Derecho Internacional Privado de la Universidad Carlos III de Madrid <http://www.uc3m.es/cdt> pgs 1020 a 1029: *“Tratar de identificar el desplazamiento genuino, como quiere la Directiva 2014/67, exige lógicamente manejar algún concepto solvente de desplazamiento. Un desplazamiento en el sentido de la Directiva 96/71 debe definirse en atención a tres elementos constitutivos esenciales: el mantenimiento de la relación jurídica laboral entre el empleador que desplaza y el trabajador desplazado durante todo el tiempo del desplazamiento; el carácter temporalmente limitado del desplazamiento; y la vinculación estrecha entre el trabajo del trabajador desplazado y los servicios industriales, comerciales o profesionales que el empleador del Estado miembro de origen presta al destinatario ubicado en el Estado de desplazamiento”*

¹³¹ OIT. C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). Artículo 11.2.e)

¹³² PASCUAL FAURA, M.; ESCALERA IZQUIERDO, G. “La gestión de la...”, op. cit., p. 45.

La Profesora MARCHAL ESCALONA en su obra *El desplazamiento de los Trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: Hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado* deja manifiestamente claro que:

“No obstante, aún quedan dos retos fundamentales por alcanzar al legislador europeo. Por una parte, debe proporcionar una regulación adecuada y efectiva a los trabajadores en el ámbito del transporte por carretera. A nuestro juicio, debería proveerse a estos trabajadores de una regulación específica y exclusiva. No resulta admisible, pues, como así pretende la Comisión, adaptar y aplicar a estos trabajadores lo dispuesto en el texto de la Directiva 96/71, en la medida en que son trabajadores que presentan características específicas. Y, por otra, se precisa la creación de un organismo europeo que vele por el cumplimiento efectivo de la normativa laboral y, en particular, la relativa al desplazamiento de trabajadores”.

Por último, cabe destacar la temporalidad de tal deslocalización geográfica del trabajador, limitando la duración del desplazamiento en razón del desarrollo de la actividad asignada por la empresa u organización, es decir, no tiene límite taxativo concreto, a diferencia de lo que ocurrirá en los momentos actuales.¹³³

Características que, aunque se mantienen actualmente, si bien requieren de un estudio más detallado, que se abordará posteriormente. En cualquier caso, no se puede hablar de un fenómeno de internacionalización de PYMES o grupos empresariales ni de externalización de servicios; simple y llanamente este convenio admite de hecho y de derecho la posibilidad de que una empresa, por razón de un contrato de ejecución de obras o servicios en un país diferente al de su nacionalidad o domicilio social y fiscal, puede deslocalizar a un trabajador a esa nación, para la ejecución de la actividad laboral o funciones pactadas con el mismo, quedando fuera de su aplicación este tipo de situaciones jurídico laborales.¹³⁴ La duración del desplazamiento ha de estar en función de la actividad laboral que habrá de realizar el trabajador desplazado y no de tiempos limitados taxativamente por los diferentes ordenamientos jurídicos aplicables al caso en cuestión. Es necesario abordar el tema de la temporalidad de los desplazamientos transnacionales de los trabajadores por cuenta ajena por decisión y necesidades de su empresa, en función de la actividad a realizar en el proyecto, prestación de servicios y/ ejecución de obra y no de tiempos tasados por normas de nacionalidad, residencia o estancia legal. Hay que avanzar en la *“identificación del desplazamiento genuino”*,

¹³³ ERMIDA URIARTE, O. “Deslocalización, globalización y...”, op. cit., p. 6.

¹³⁴ PASCUAL FAURA, M.; ESCALERA IZQUIERDO, G. “La gestión de la...”, op. cit., p. 46.

según Gómez Abelleira, manifestando que *“El derecho vigente no proporciona límite numérico alguno a la duración máxima del desplazamiento. Recuérdese que el criterio legal más explícito al respecto es el que proporciona el Considerando 36 del Reglamento Roma I, y según este, la temporalidad se asocia a la “suposición” de que “el trabajador va a reanudar su trabajo en el país de origen tras realizar su tarea en el extranjero”*

La economía en general y, en particular, las empresas, organizaciones y entidades financieras han ido (por diferentes razones) evolucionando progresivamente, pasando por diferentes fases o estadios. En un primer momento buscaron nichos de negocios en naciones diferentes a la suya, posteriormente asumieron su internacionalización en aras de más rentables oportunidades de negocios, pasando a la globalización de sus relaciones productivas, para entrar de ello en su universalización galáctica, pues han superado las relaciones globales entre países y están actuando hoy en día en la “nube”, y son los Estados quienes han quedado desfasados en esta evolución económica y siguen exigiendo la localización de las empresas y organizaciones en un domicilio social y fiscal en un país concreto ante su incapacidad de controlar la actividad económica, financiera, productiva, tributaria y laboral de aquellas.¹³⁵ Tal relevancia tiene esta actuación en la “nube”, que la Secretaría de la Comisión de las Naciones Unidas para el derecho Mercantil Internacional, en 2019, editó y redactó un conjunto de “Normas sobre las principales cuestiones relacionadas con los contratos de computación en la nube”, abordando temas de especial relevancia jurídica en la materia, tales como, los principales aspectos precontractuales; la redacción del contrato, si bien, como expone en su pag.10 número 6 *“estas notas no deben entenderse como una expresión de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI), ni de la Secretaría sobre la conveniencia de celebrar contratos de computación en la nube”*.

Es importante mencionar que el capital se mueve rápido, utilizando todos los medios a su alcance. Por tanto, poco entiende de fronteras, conceptos doctrinales y rigideces administrativas. Buscando la mejor rentabilidad y aprovechando los mecanismos oportunos, sin importarle ideologías, estructuras organizativas o de otra naturaleza. Su objetivo esencial es la rentabilidad no la productividad, aunque la primera requiere la segunda previamente. Ello conlleva igualmente desarrollo social allí donde se implanta. Es su propia evolución la que motiva el nacimiento de conceptos

¹³⁵ PÉREZ-IBÁÑEZ, J. “Global value chains...”, op. cit., p. 66

tales como internacionalización, transnacionalización, planetarización, mundialización, regionalización u otros análogos.¹³⁶

Sin embargo, no es completamente correcta la concepción de que la globalización promueve y provoca la evolución del comercio internacional, más bien es el capital, en la utilización de todos los resortes y nichos que potencian su rentabilidad, legítimamente, con el máximo respeto a la legalidad vigente nacional e internacional, pero utilizando todos los recursos que de ella pueden obtener, y el respeto a los Derechos Universales de las Personas, provoca la necesidad de evolucionar en los conceptos dogmáticos y doctrinales, en aras a conformar el nuevo orden económico y social generado. Es la realidad económica diaria la que mueve la necesidad de evolucionar a los sujetos públicos y privados en sus nuevos cuerpos normativos, organizativos y estructurales.¹³⁷

Es cierto que puede haber organizaciones empresariales, administrativas y/o sociales que aprovechan la situación para, defraudando el cumplimiento de las leyes, explotan a sus trabajadores o utilizan medios fuera de la ley. Las cuales no merecen consideración alguna y si la afirmación de que caiga sobre ellos/as todo el peso de la ley, pero saber identificar las oportunidades y herramientas que otorga el ordenamiento jurídico el mayor rendimiento/rentabilidad posible es, no solo legítimo, sino que también trae consigo un incremento de las condiciones sociales, en especial para los trabajadores.

Tanto los Estados, como sujetos jurídicos colectivos en sí mismos, como el capital tienen intereses confluyentes, aquellos buscando que el desarrollo económico que incentivan, dentro de sus fronteras, traiga prosperidad social a sus ciudadanos, el segundo, fomentando el incremento positivo de las condiciones socio laborales de sus trabajadores, en aras a mejorar su bienestar y el de sus familias. De tal forma obtienen ambos sujetos que emerja la concienciación social y se busque prosperidad de las personas que han de aportar su actividad productiva (fuerza de trabajo), con el

¹³⁶ LIMA TORRADO, J. “Globalización y derechos humanos”. *Anuario de filosofía del derecho*, 2000, no 17, p. 45.

¹³⁷ LIMA TORRADO, J. “Globalización y derechos...”, op. cit., p. 47.

convencimiento de que de esta forma se conseguirá un mayo clima de paz social en ambos.¹³⁸

Las diferentes naciones se integran como miembros activos de las organizaciones internacionales que operan y actúan en la economía universal, pero ello no es obstáculo, ni inconveniente alguno para (en el ejercicio de sus legítimos derechos y potestades), desarrollar políticas dentro de su competencia y ámbito territorial, que atraigan la inversión a sus territorios, les permitan obtener la máxima rentabilidad, y se ubiquen físicamente en ellos. ¿Quiere decir esto que las organizaciones económicas de ámbito internacional pierdan su razón de ser y existir? No, en absoluto, ya que las mismas cumplen una función sustancial en la organización, financiación, cooperación en la normativización de la actividad mercantil internacional, constituyendo una función esencial de apoyo a los países pobre y emergentes, o bien, suministrando y concediendo una gran diversidad de medidas que aumentan la capacidad inversionista de sus miembros, amén de facilitar el intercambio tecnológico y ofertar respuestas, resoluciones reformistas que generan la evolución permanente y progresista de aquellos.¹³⁹

Los Estados miembros adecuan tanto sus políticas exteriores como las internas a los acuerdos, disposiciones, directrices y asesoramiento de las referidas organizaciones, mediante su conformidad a todas ellas, conformando la unanimidad y coordinación de sus normas y pautas de comportamiento en sus políticas económicas y sociales, que normalmente pretenden, entre otros fines, la tutela y protección de los países menos desarrollados, garantizando el máximo respeto y defensa de los derechos humanos.¹⁴⁰

A la vez, los Estados compiten entre sí, en aras a incentivar las inversiones en su territorio, con el firme convencimiento que, el desarrollo económico como nación, traerá consigo el progreso social de sus ciudadanos. Así pues, en especial las naciones emergentes, compiten con intereses económicos y sociales propios subjetivos, por lo

¹³⁸ COTERA FRETTELL, A.; ORTIZ ROCA, H. “Comércio justo”. *A Outra Economia. Porto Alegre: Veraz*, 2003, pp. 35.

¹³⁹ ALARCÓN, J. Importancia de los organismos internacionales en el contexto de las relaciones internacionales de las naciones. Monografías. Octubre de 2012. (online: <https://www.monografias.com/trabajos94/importancia-organismos-internacionales/importancia-organismos-internacionales.shtml>. Consultado el 6 de agosto de 2020).

¹⁴⁰ ALARCÓN, J. “Importancia de los organismos internacionales...”, op. cit.

que hace difícil la conciencia colectiva de continentes y de sentimiento de unión entre diferentes países.¹⁴¹

Aceptado y defendido lo expuesto, la realidad objetiva demuestra como los Estados, en razón de sus preferencias u objetivos económicos, sociales y políticos, acuden a la celebración de pactos de libre comercio entre sí, lo que genera nuevas alianzas entre los firmantes, favoreciendo las relaciones comerciales entre ellos que, sin duda, generan un cierto grado de detrimento para el resto de las naciones en esos ámbitos.

En estos supuestos priman los intereses de Estado sobre los intereses como miembros de una Institución Internacional, sin abandonar las orientaciones de estas, programan sus políticas financieras, económicas, mercantiles, tributarias y sociales, en aras al desarrollo de su comunidad nacional.¹⁴²

De esta forma emergen las que denominamos zonas/países de baja imposición o imposición atenuada, que no paraísos fiscales (ya que existe una clara diferencia entre ambos conceptos), en los que sumado a unos costes de producción más reducidos que en el resto de las naciones, atraen a los inversores y unidades productivas a ellos, incrementando su desarrollo económico y social.¹⁴³

Sin embargo, esto no es un argumento a favor del denominado “Dumping” social, como practica delictiva u opresora de los más desfavorecidos, o de una práctica que favorezca la competencia desleal en el mercado. Pero si la constatación tácita del derecho de las empresas y capital, de disminuir sus costes globales de producción o servicios, acudiendo a países con una normativa mercantil, social, tributaria y administrativa menos rígida, que le abre camino a ampliar su actividad propia, inversión y desarrollo.¹⁴⁴ PATRICIA LORENZO GIL el 18 de septiembre de 2021 escribía en RRY/ Comercio Exterior, Derecho internacional, Derecho Mercantil Internacional bajo el título Dumping Social ¿sigue siendo un problema para el mercado interno? : “ *el*

¹⁴¹ IBARRA-ARMENTA, C.; TREJO-NIETO, A. “Competencia territorial: un marco analítico para su estudio”. *Economía, sociedad y territorio*, 2014, vol. 14, no 44, p. 51

¹⁴² ALCAÑIZ MOSCARDÓ, M. “El desarrollo local en el contexto de la globalización”. *Convergencia*, 2008, vol. 15, no 47, p. 289

¹⁴³ GRAU-RUIZ, M. “Responsabilidad Social Empresarial y fiscalidad internacional en relación con la inversión directa extranjera en países en desarrollo”. *Journal of Globalization, Competitiveness & Governability*, 2013, vol. 7, no 3, p. 36.

¹⁴⁴ GRAU-RUIZ, M. “Responsabilidad Social...”, op. cit., p. 38.

dumping social se refiere a las circunstancias en que una empresa elude la ley al desplazar trabajadores para obtener una ventaja competitiva sobre sus competidores. Esa ventaja competitiva da lugar a situaciones de fraude, elusión o abuso de la ley, que pueden adoptar la forma de falsos empleos por cuenta propia o de empresas buzón. Para evitar un obstáculo y un desequilibrio en el mercado interno, el legislador de la Unión Europea aprobó, entre otras iniciativas, la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios (comúnmente conocida a nivel comunitario como “Posted Workers Directive”). Concluyendo en su trabajo que: “El enfoque seguido por el legislador europeo para evitar el dumping social ha dado resultados satisfactorios. Sin embargo, todavía hay margen para mejoras”.

Cierto es que la deslocalización geográfica del capital puede traer una disminución de la tasa de empleo en los países ricos con costes elevado de producción para sus empresas, pero en los países emergentes (lamentablemente no en los subdesarrollados), sus legislaciones, sin abandono social de sus ciudadanos, genera posibilidad de una disminución de los costes productivos, un incremento de los beneficios netos de las empresas/capital y un incremento social de sus nacionales, amén de posibilidades de crecimiento y expansión para aquellas y estos.

El sistema financiero y económico mundial se caracteriza por el crecimiento, desarrollo y efusión de negocios foráneos en estos países, generando en ellos la eclosión de movimientos y tráficos de naturaleza inversionista, capitalista, de muy fuerte intensidad nacional e internacional.¹⁴⁵

Ello ha conllevado, como se mencionaba anteriormente, que muchas empresas deslocalicen geográficamente (no funcionalmente), a determinados trabajadores de las mismas, con carácter temporal, a aquellas naciones, para que realicen la actividad laboral contratada en los proyectos de ejecución y /o servicios ejecutados en las mismas. Realidad objetiva que obliga a replantearse los conceptos de trabajador/empleo, trabajador nacional, comunitario, (extranjero/comunitario), migrante, expatriado, desplazado, (extranjero/fronterizo.)

¹⁴⁵ QUIRÓS HIDALGO, J. “La defunción del derecho a la inmovilidad del lugar de trabajo”. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 2013, no 361, p. 201.

2.2. Concepto de expatriados

La expatriación (del latín *ex patria*: fuera del país) ha existido desde el momento en que había países en expansión y movimientos migratorios que acudía a la misma.¹⁴⁶ Las personas siempre se han movido por el mundo, a veces haciendo viajes aparentemente increíbles e históricos, como los realizados por los primeros imperios que enviaron emisarios a otras tierras desconocidas, así como en la historia religiosa que está llena de historias de misioneros enviados por la iglesia para lograr sus objetivos entre “extraños”.¹⁴⁷

En lo que respecta al marco del comercio internacional, la Ruta de la Seda desde China a través de muchos países diferentes hasta el borde de Europa se remonta a casi dos milenios de historia. Mientras que las grandes empresas comerciales europeas creadas para comerciar con el Lejano Oriente se establecieron hace más de cuatrocientos años.¹⁴⁸

Durante gran parte de este tiempo, por supuesto, las fronteras nacionales fueron bastante invisibles. La introducción formal de pasaportes como una necesidad para viajar se estableció solo durante la Primera Guerra Mundial.¹⁴⁹ Aunque el término "expatriado" se usó por primera vez en el siglo XVII, a menudo para referirse a los "pioneros" (incluidos artistas, y autores) que dejaban un país (generalmente europeo) para ganarse la vida en otro lugar sin ninguna posibilidad real de retorno, o para aquellos que renunciaron a su lealtad o fueron exiliados y desnaturalizados, aunque para la gran mayoría de casos se empleó como sinónimo de lo que ahora llamamos “migrantes”.¹⁵⁰

¹⁴⁶ POLANCO PANTOJA, Y. V. “Gestión de los expatriados. Elementos clave del proceso para las empresas en entornos internacionales”. *Revista Universidad y Empresa*, 2018, vol. 20, no 34, p. 109.

¹⁴⁷ MCNULTY, Y.; BREWSTER, C. “Theorizing the meaning (s) of ‘expatriate’: establishing boundary conditions for business expatriates.” *The International Journal of Human Resource Management*, 2017, vol. 28, no 1, p. 32.

¹⁴⁸ MCNULTY, Y.; BREWSTER, C. “Theorizing the meaning...”, op. cit., p. 33.

¹⁴⁹ TORPEY, J. C. *The invention of the passport: Surveillance, citizenship and the state*. Cambridge University Press, 2018, p. 208

¹⁵⁰ THARENOU, P. “Researching expatriate types: the quest for rigorous methodological approaches”. *Human Resource Management Journal*, 2015, vol. 25, no 2, p. 152.

Desde el momento en que los estudios empresariales reconocieron la internacionalización¹⁵¹, el número de personas que se trasladan al mundo para trabajar en otros países ha aumentado, particularmente en las últimas décadas. De hecho, entre 1970 y 2012, el número de corporaciones multinacionales creció de 7.000 a 100.000, y se espera que la misma tasa de crecimiento continúe durante los próximos 30 años.¹⁵²

No obstante, el foco de la investigación académica temprana sobre los expatriados de negocios comenzó en la década de 1950 con estudios sobre la expansión de las empresas estadounidenses en el extranjero, incluidos los desafíos asociados con la gestión de "ejecutivos en el extranjero".¹⁵³ Esta tendencia continuó en la década de 1960 con los primeros estudios que analizaron las experiencias interculturales de los expatriados, compensación económica, desarrollo profesional, factores de éxito, transferencia de conocimiento, y selección.¹⁵⁴

Sin embargo, también se incluyeron estudios de expatriados en entornos no corporativos, por ejemplo, el ejército, ONGs y el Cuerpo de Paz. Una década más tarde, en 1970, el estudio de los expatriados fue indudablemente impulsado por un interés más amplio entre los académicos de las empresas multinacionales.¹⁵⁵ Por ende, se produjo una avalancha de artículos publicados acerca de por qué las empresas se decantaban por expatriados, la selección de los mismos, las comunidades donde residían, su satisfacción con el país de acogida, y la compensación.¹⁵⁶

Producto de los estudios antes mencionados, comenzaron a aparecer estudios sobre los propios expatriados, como es el caso de los criterios de toma de decisiones al

¹⁵¹ KOLDE, E. J.; HILL, R. E. "Conceptual and normative aspects of international management". *Academy of Management Journal*, 1967, vol. 10, no 2, p. 120-122.

¹⁵² OMAL. Las empresas transnacionales, ¿De dónde son y a qué se dedican las mayores multinacionales?, Lugar de origen. 2012. (online: <http://omal.info/spip.php?article5557#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20actuales%20de%20la,dependen%20unas%20900.000%20empresas%20filiales>. Consultado el 23 de junio de 2020).

¹⁵³ HOWELL, M. A.; NEWMAN, S. H. "How we should train for overseas posts". *The International Executive (pre-1986)*, 1959, vol. 1, no 1, p. 21.

¹⁵⁴ NEGANDHI, A. R.; ESTAFEN, B. D. "A research model to determine the applicability of American management know-how in differing cultures and/or environments". *Academy of Management Journal*, 1965, vol. 8, no 4, p. 311.

¹⁵⁵ MIRAVITLLES MATAMOROS, P., et al. "El papel del entorno en la localización de actividades de I+ D en las filiales de multinacionales extranjeras". *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 2012, vol. 21, no 2, p. 172

¹⁵⁶ EDSTRÖM, A.; GALBRAITH, J. R. "Transfer of managers as a coordination and control strategy in multinational organizations". *Administrative science quarterly*, 1977, p. 253.

realizar una asignación internacional, características de éxito y fracaso, necesidades de formación, resultados de la asignación y preocupaciones de repatriación.¹⁵⁷

Un ejemplo de dichos estudios fueron las investigaciones sobre las empresas multinacionales japonesas.¹⁵⁸ Los investigadores expatriados en los años 80 y 90 siguieron estos comienzos con un doble interés en, primero, las políticas que las empresas multinacionales usaban para administrar a sus expatriados¹⁵⁹ y, en segundo lugar, un interés en los propios empleados.¹⁶⁰

En general, pocos de estos primeros trabajos intentaron definir qué se entiende por el término "expatriado". La mayoría de los estudios se realizaron a través de empresas multinacionales y simplemente adoptaron las definiciones que usaron. Por lo tanto, los expatriados fueron ampliamente concebidos como enviados por una organización ("asignados organizativamente") para trabajar en el extranjero durante un período de tiempo definido ("temporalmente").

Décadas de investigación desde 1950 muestran que la conceptualización histórica de la delimitación de expatriados nace de la expansión empresarial, y la demanda de expatriados se adapta al contexto organizacional de trabajar en el extranjero,¹⁶¹ y basado en la noción de que los expatriados ayudarán a las organizaciones a cumplir sus objetivos comerciales.¹⁶²

¹⁵⁷ INKSON, K., et al. "Expatriate assignment versus overseas experience: Contrasting models of international human resource development". *Journal of world business*, 1997, vol. 32, no 4, p. 355.

¹⁵⁸ PETERSON, R. B.; SCHWIND, H. F. "A comparative study of personnel problems in international companies and joint ventures in Japan". *Journal of International Business Studies*, 1977, vol. 8, no 1, p. 48-51.

¹⁵⁹ MENDENHALL, M. E.; DUNBAR, E.; ODDOU, G. R. "Expatriate selection, training and career-pathing: a review and critique". *Human Resource Management*, 1987, vol. 26, no 3, p. 336.

¹⁶⁰ FELDMAN, D. C.; THOMAS, D. C. "Career management issues facing expatriates". *Journal of international business studies*, 1992, vol. 23, no 2, p. 275-279.

¹⁶¹ BRETONES, F. D.; MAÑAS, M. A. "La organización creadora de clima y cultura". *MA Martín y FD Bretones, Psicología de los grupos y de las organizaciones. Madrid: Pirámide*, 2008, p. 89.

¹⁶² TUNGLI, Z.; PEIPERL, M. "Expatriate practices in German, Japanese, UK, and US multinational companies: A comparative survey of changes". *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 2009, vol. 48, no 1, p. 159.

Si bien “trabajador expatriado” ha seguido siendo el término predominante para describir a este colectivo, los investigadores también los han descrito como “expatriados tradicionales”, y con menos frecuencia como “expatriados de negocios”.¹⁶³

Más recientemente, el concepto de expatriados, y los expatriados de negocios más específicamente, se ha ampliado para incluir a personas que participan en muchas formas de experiencia internacional (incluida la experiencia laboral y no laboral), entre ellas: expatriados autónomos; extranjeros, estudiantes y jubilados; viajeros de negocios internacionales; y migrantes. Críticamente, algunos de estos estudios exponen que el empleo empresarial no es un criterio para determinar quién es y quién no es un expatriado.¹⁶⁴

En la terminología actual se ha puesto en uso el concepto de trabajador expatriado, para referirse a los casos en que una empresa española deslocaliza geográficamente a uno o varios de su/s trabajador/es temporalmente a una nación extranjera, para que desempeñe en ella la función contratada. Pero el término no está aun suficientemente definido con claridad, lo que nos obliga a la delimitación conceptual del mismo y los supuestos que objetivamente se dan día a día dentro de las empresas en su proceso de internacionalización o universalización.¹⁶⁵

Son muchas las preguntas y cuestiones que surgen al abordar el tema, y que requieren una delimitación conceptual de las diversas situaciones que se plantean, para después abordar la configuración técnico jurídico de cada una de ellas.

Se ha venido usando indistintamente el término de expatriado/desplazado, para todas aquellas personas que, una vez firmado un contrato laboral con una empresa española, a posteriori a su celebración y una vez iniciada su actividad laboral en España, son desplazadas por la misma a otro país, en nuestro caso Marruecos, para desempeñar en dicho país su actividad contratada en nuevos proyectos empresariales y comerciales que realizan aquellas en el Reino Alauita. Este uso indistinto del término expatriado/desplazado induce a confusión y facilita la indeterminación del régimen jurídico que se ha de configurar para estas relaciones jurídicas laborales.

¹⁶³ THARENOU, P.; CAULFIELD, N. “Will I stay or will I go? Explaining repatriation by self-initiated expatriates”. *Academy of Management Journal*, 2010, vol. 53, no 5, p. 1011.

¹⁶⁴ PASCUAL FAURA, M.; ESCALERA IZQUIERDO, G. “La gestión de la...”, op. cit., p. 45.

¹⁶⁵ POLANCO PANTOJA, Y. V. “Gestión de los expatriados...”, op. cit., p. 111.

Si acudimos al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española expatriado se define como: “que vive fuera de su patria”¹⁶⁶, mientras que desplazado se conceptualiza como: “*dícese de una persona inadaptada, que no se ajusta al ambiente o a las circunstancias*”¹⁶⁷, mientras que migración engloba a los desplazamientos geográficos de individuos o grupos, generalmente por causas económicas o sociales.¹⁶⁸

Estos tres conceptos básicos nos han de servir como punto de partida en estos momentos, pues en base a ello, el estatus jurídico social de tales sujetos es diferente, por lo que es preciso delimitar el concepto que para este trabajo es fundamental.

En las últimas décadas, debido a la internacionalización de PYMEs y grandes empresas, es común referirse como trabajadores expatriados a aquellos que las mismas destinan a otro país para continuar su actividad laboral en nuevos proyectos de producción o servicios, pero entendemos que nos encontramos ante una deficiente e inexacta denominación para este hecho.¹⁶⁹

Expatriado ha de usarse para toda persona que libre y voluntariamente decide desplazarse a un país diferente al suyo para residir en él, simple y llanamente, de forma eventual o estable, pues con ello entiende que mejora o mejorara su calidad de vida, como por ejemplo los jubilados españoles que trasladan su residencia al Reino de Marruecos porque con su pensión española incrementan su nivel de vida personal y/o familiar. Nada tiene que ver o no tiene que deberse, necesariamente, a circunstancias laborales/profesionales.

Un migrante se deslocaliza geográficamente, libre y voluntariamente, a un país extranjero en busca de empleo o como medio de mejorar sus condiciones laborales y/o profesionales,¹⁷⁰ pero no engloba este concepto, desde nuestro punto de vista, los supuestos en los que un empresario deslocaliza a un trabajador, para desempeñar las

¹⁶⁶ RAE. Definición de expatriado. 2020. (online: <https://dle.rae.es/expatriado>. Consultado el 6 de agosto de 2020).

¹⁶⁷ RAE. Definición de desplazado. 2020. (online: <https://dle.rae.es/desplazado?m=form>. Consultado el 6 de agosto de 2020).

¹⁶⁸ RAE. Definición de migración. 2020. (online: <https://dle.rae.es/migraci%C3%B3n?m=form>. Consultado el 6 de agosto de 2020).

¹⁶⁹ POLANCO PANTOJA, Y. V. “Gestión de los expatriados...”, op. cit., p. 113.

¹⁷⁰ BUSTILLO, A. La expatriación, una nueva forma de vida profesional. *Expansión*, 21 de marzo de 2016. (online: <https://www.expansion.com/emprendedores-empleo/empleo/2016/03/16/56e9b09322601d666b8b45e7.html>. Consultado el 6 de agosto de 2020).

funciones previamente pactadas y que vienen ejecutando habitualmente en su país de origen. A ellos lo denominaremos trabajadores desplazados

Cuando una empresa desplaza temporalmente a un trabajador a otro país extranjero (no comunitario), para el ejercicio de su actividad contratada en el país de origen, estamos ante supuestos de movilidad geográfica “internacional”, que, en principio, debería regirse por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En un principio debería regirse por el mencionado artículo, pues cuando el legislador español redactó el mismo, estaba pensando en desplazamientos dentro del territorio nacional. Confirma esta tesis el artículo 40.6. cuando afirma *“la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta a la de su domicilio habitual.”*¹⁷¹

Por lo tanto, en estos supuestos, el trabajador, vecino de un pueblo o ciudad, muta su morada ordinaria a la nueva localidad, pero no así su residencia, que la continúa manteniendo en aquel o aquella. Nos encontramos ante deslocalizaciones geográficas temporales, limitadas en el tiempo, prueba significativa de ello, es el derecho del trabajador a *“un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento...”*¹⁷², lo que manifiesta claramente que el trabajador muta su morada habitual, no su residencia.

En el Reino de Marruecos la normativa sustancial en cuanto a la entrada y estancia en el mismo viene regulada en el Dahir nº 1-03-196 (11 noviembre de 2003) que promulga la Ley nº 02-03 relativa a la entrada y estancia de extranjeros en el Reino de Marruecos y a la emigración y la inmigración irregulares, y en Arrêté del Ministerio del Interior nº 501-12 de 13 de febrero de 2012, por el que se fijan los documentos que deben adjuntarse a la solicitud de obtención o renovación del permiso de residencia.

Toda persona no nacional de Marruecos puede llegar a mismo para permanecer temporalmente en este reino. Es lo que llamamos las situaciones de estancia legal. Para la estancia temporal en este Reino inferior a tres meses no requiere más que estar en

¹⁷¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Artículo 40.6.

¹⁷² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Artículo 40.6.

posesión del correspondiente pasaporte en vigor en el momento de producirse la entrada en esta nación y que la fecha de su caducidad sea superior a tres meses. Si la pretensión del no nacional es permanecer en el país por un tiempo superior a tres meses e incluso trabajar en él, ha de registrarse dentro de los quince días siguientes a la fecha de entrada y adquirir la correspondiente autorización de estancia bien en cualquiera de las comisarías de policía o puestos de la Gendarmería Real existentes en la circunscripción donde quiere permanecer y/o trabajar. Si esta autorización de estancia no podrá realizar actividad administrativa alguna. La validez del correspondiente Permiso de Estancia es de un año, si bien se puede obtener su renovación siempre y cuando sea solicitada con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento. Si se mantiene la situación de estancia legal por un periodo de tres años, el no nacional tiene la potestad de solicitar el correspondiente permiso de residencia de cinco años.

Si el deseo es de permanecer legalmente en Marruecos y trabajar, a la solicitud de estancia se ha de añadir la siguiente documentación

1. Dos impresos de solicitud debidamente cumplimentados
2. Un justificante de su domicilio en Marruecos (factura de alquiler de vivienda, de luz, agua etc.)
3. 8 fotos
4. Un sello fiscal 60 Dh
5. Contrato de trabajo autorizado por la autoridad competente marroquí, en él ha constar de manera clara y detallada, el lugar y proyecto a ejecutar donde realizará el trabajador su actividad.
6. Justificante de sus recursos.
7. Fotocopia compulsada de las primeas páginas del pasaporte y de la página en que aparece la fecha de entrada en el territorio marroquí.
8. Certificado médico.
9. Certificado de antecedentes penales.
10. Si está casado/a fotocopia compulsada del libro de familia.

Si nos encontramos ante un trabajador desplazado por su empresa española para que temporalmente realice su actividad contratada en España en un proyecto, servicio o

ejecución de obra en Marruecos, la empresa, conforme al artº 6.2 del Convenio de Seguridad Social entre España y Marruecos. Ha de solicitar previamente, ante la Tesorería de la Seguridad Social o Administraciones de la misma, el respectivo certificado de desplazamiento del trabajador.

La Tesorería General de la Seguridad Social, a través de la correspondiente Dirección Provincial, emitirá un certificado mediante el cual se acredita que el trabajador queda sometido a la legislación española de Seguridad Social, por lo que está exento de cotizar en el Régimen de Seguridad Social de Marruecos. Dadas las coberturas del Régimen de Seguridad Social Marroquí, la empresa española firma un seguro privado de asistencia sanitaria a favor de su trabajador desplazado.

En principio el plazo máximo de tiempo de desplazamiento es de tres años, si bien puede solicitarse la prórroga correspondiente que ha de ser conformada por el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Marroquí, por medio de su Dirección de Empleo competente. El mencionado certificado cubre tanto la asistencia sanitaria por la Caja Nacional de la Seguridad Social del Reino Marroquí, como cualquier actuación, expediente o comprobación por parte de la Inspección de Trabajo de este Reino respecto al trabajador o empresa española en su lugar de trabajo en aquel.

De esta forma queda protegida la cobertura jurídica social de empresa y trabajador desplazado ante las autoridades de Marruecos en el ámbito de empleo. En el contrato del trabajador

Cuando nos encontramos ante un traslado del trabajador con vocación de perdurabilidad, sin límite temporal alguno, sino con carácter definitivo, lo que conlleva el cambio de residencia y domicilio habitual del trabajador. Estamos ante supuestos de apertura de sucursales de la empresa en el extranjero, en nuestro caso en Marruecos. En estos supuestos la matriz ha de solicitar ante el Ministerio de Empleo de esta nación la correspondiente autorización en aras a contratar a un extranjero. Esta autorización es previa y necesaria ex lege para obtener el futuro trabajador el correspondiente permiso de trabajo, que le habilita a ejercer su actividad laboral contratada y a realizar en Marruecos, mediante la firma de un contrato de trabajo con la sucursal, que se considera una empresa independiente y autónoma. El trabajador, al igual que el caso del desplazado analizado anteriormente, solicitará su estancia legal por periodo superior a

tres meses y transcurridos tres años de estancia podrá solicitar el correspondiente permiso de residencia de cinco años. Las personas menores de dieciséis años no necesitan autorización de estancia, pues se considera que residen con sus padres, si bien, en el caso de que viajen solos han de llegar consigo la autorización legalizada de sus padres y el libro de familia.

A tenor del mencionado artículo 40 ET, y Convenios Bilaterales con otros países extranjeros fundamentalmente en materia de Seguridad Social,¹⁷³ se desprende que el legislador, en el momento de su redacción, pensaba en deslocalizaciones geográficas de trabajadores dentro del territorio nacional no en desplazamientos internacionales de trabajadores por decisión de sus empresas. Por tanto, un trabajador nacional puede ser deslocalizado dentro de su propio país, y se deberá aplicar de lleno el mencionado artículo del Estatuto de los Trabajadores. No será jamás ni un migrante ni un expatriado.

El migrante se desplaza a otro país extranjero, por decisión propia, en busca de empleo o porque las condiciones socio laborales de ese país son más favorables que las reguladas en su nación. Inicialmente cambia su residencia y admite, acepta y prevé la posibilidad, en caso positivo para él y su familia, adquirir la nacionalidad del nuevo país. Al menos, no descarta esa posibilidad, siempre con sujeción a las normas de adquisición de nacionalidad del país donde se desplaza.

El expatriado cambia su lugar de residencia, por legítimo interés subjetivo, pero no se replantea, a priori, renunciar a su nacionalidad. Su deslocalización es voluntaria, obedeciendo a una decisión personal, que le abre la posibilidad de incrementar su bienestar personal y/o familiar.

La universalización de las unidades productivas y capital ha potenciado los supuestos de empresas que, una vez abiertos nuevos nichos de negocios rentables se ven en la necesidad de llevar a determinados trabajadores a esas nuevas ubicaciones en países extranjeros, para que, en ellos y por motivos de su nueva situación productiva, de

¹⁷³ MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. Convenios bilaterales y multilateral iberoamericano de seguridad social 2017, presentación. (online: <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/93507357-fa02-4d32-a062-90a527c860ed/CONVENIOS+BILATERALES+Y+CMISS.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>). Consultado el 6 de agosto de 2020.

servicios o por ejecución de los mismos, consideran indispensable o necesario tal circunstancia.¹⁷⁴

Como consecuencia, es una decisión inicial del empresario, en aras a realizar nuevos proyectos o servicios en una nación extranjera. Estas situaciones desbordan el contenido propio del artículo 40 del ET, requiriendo una nueva configuración técnica jurídica y social de las nascentes relaciones jurídicas con su/s trabajador/es

Se viene hablando y escribiendo mucho sobre la internacionalización de PYMES y autónomos, así como de la globalización económica actual, estando en la universalización galáctica de las unidades productivas y del capital inversor. Pero es necesario abordar el plan de universalización que toda unidad productiva ha de programar, estudiar y analizar para, finalmente, determinar donde, como, cuando y modo más favorable para sus intereses económicos, financieros rentables y no solo productivos.

De ello depende la decisión final a adoptar y el contenido sustancial de las relaciones jurídicas laborales, tributarias y asistenciales de los trabajadores que deslocalice al país elegido.

No obstante, para determinar las principales diferencias con el resto migrantes, en los siguientes apartados se analizará la definición de apátridas, asilo político y otros.

2.2.1. Concepto de apátridas

El artículo 1 de la Convención sobre el estatuto de los Apátridas de 1954¹⁷⁵ da la definición: *“A los efectos de la presente Convención, el término apátrida designará a toda persona que no sea considerada como nacional suyo por ningún Estado, conforme a su legislación.”*

Así mismo, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ha dispuesto una serie de información y convenciones mundiales sobre las personas

¹⁷⁴ ALCAÑIZ MOSCARDÓ, M. “El desarrollo local...”, op. cit., p. 296.

¹⁷⁵ Convención sobre el Estatuto de los Apátridas. Hecha en New York el 28 de septiembre de 1954. instrumento de adhesión de España de 24 de abril de 1997 (BOE núm. 159, de 4 de julio de 1997)

apátridas, como es el caso del estatuto antes mencionado y la Convención de ACNUR para reducir los casos de apátrida.¹⁷⁶

No obstante, al considerar el contexto diverso de las personas apátridas, se debe tener en cuenta que, a la luz de los contextos específicos de cada país, se encuentra en constante evolución (leyes de nacionalidad, formas a las mismas, prácticas estatales discriminatorias, prácticas inapropiadas de registro de nacimientos). Por tanto, el perfil de las personas apátridas en un país particular puede ser mixto y puede cambiar con el tiempo.¹⁷⁷ Sin embargo, los apátridas se dividen históricamente en dos categorías principales: los que no tienen nacionalidad legal (los apátridas *de iure*) y los que no tienen una nacionalidad "efectiva" (los apátridas *de facto*). La apatridia *de iure* generalmente ocurre cuando la ley de nacionalidad del país donde se reside no permite que ciertas personas o comunidades adquieran la nacionalidad del país. Mientras que la apatridia *de facto* surge en situaciones en las que a una persona se le niegan efectivamente los derechos que le confiere su nacionalidad debido a alguna forma de discriminación y / o la incapacidad de demostrar su nacionalidad. Como consecuencia, el derecho internacional y las agendas de protección relacionadas se han desarrollado sobre la base de esta distinción en los últimos sesenta años.¹⁷⁸

La principal distinción entre los apátridas *de iure* y *de facto* se basa en el entendimiento que se remonta a la Convención de Refugiados de 1951, que considera a los apátridas *de facto* como refugiados y a los apátridas *de iure* como un grupo distinto de individuos que no se pueden contemplar bajo el marco de la Convención de 1951¹⁷⁹. Por lo tanto, la Convención de 1954 originalmente estaba destinada a ser un Protocolo de la Convención de Refugiados, porque se consideraba ampliamente que la Convención de Refugiados ya ofrecía protección a los apátridas *de facto* y, por lo tanto,

¹⁷⁶ Convención para reducir los casos de apátrida. Adoptada en Nueva York, Estados Unidos, el 30 de agosto de 1961 por una Conferencia de Plenipotenciarios que se reunió en 1959 y nuevamente en 1961, en cumplimiento de la resolución 896 (IX) de la Asamblea General, de 4 de diciembre de 1954

¹⁷⁷ROCHA LISOWSKI, T. "A apatridia e o "direito a ter direitos": um estudo sobre o histórico e o estatuto jurídico dos apátridas.". *Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná*, 2012, vol. 3, p. 122.

¹⁷⁸ GORIS, I; HARRINGTON, J.; KÖHN, S. "La apatridia: qué es y por qué importa". 2009, p. 4. (online: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/11087/1/RMF_32_01.pdf consultado el 23 de junio de 2020).

¹⁷⁹ CONVENCION SOBRE EL ESTATUTO DE LOS REFUGIADOS, Adoptada en Ginebra, Suiza, el 28 de julio de 1951 por la Conferencia de Plenipotenciarios sobre el Estatuto de los Refugiados y de los Apátridas (Naciones Unidas), convocada por la Asamblea General en sur. Artículo 1.

era indispensable un documento distinto para la protección de los apátridas *de iure*. En consecuencia, la Convención sobre el Estatuto de los apátridas se firmó en 1954 y proporcionaba un conjunto de derechos básicos para los apátridas *de iure*, pero no preveía a los apátridas *de facto*, lo que hace que la última comunidad apátrida sea particularmente vulnerable ya que no están protegidos bajo cualquier tratado relacionado en la actualidad.

Sin embargo, para determinar de forma específica las diferencias entre los tipos de apátridas, en los siguientes apartados se analizarán de forma separada y detallada cada uno de ellos.

K) Apátridas *de iure*

Una persona apátrida *de iure* ha sido definida, tal como se mencionado anteriormente, por el artículo de la Convención de 1954 sobre el Estatuto de las Personas Apátridas, como alguien que no es considerado como ciudadano por ningún estado en virtud de la ley. Existe una amplia gama de razones subyacentes para los casos de apatridia *de iure*, que incluyen:

- Problemas vinculados con las leyes de nacionalidad: una persona puede quedar apátrida al nacer, como resultado de leyes de nacionalidad incompatibles. La apatridia puede surgir en situaciones donde las leyes de nacionalidad del estado cuya nacionalidad desea adquirir el solicitante requieren la renuncia a la nacionalidad original del solicitante antes de adquirir la nueva.¹⁸⁰
- Leyes de nacionalidad discriminatorias que afectan a los niños: los hijos de padres apátridas pueden convertirse en apátridas en estados que no permiten que las mujeres transmitan su nacionalidad a sus hijos. Huérfanos, adoptados y niños nacidos fuera del matrimonio están particularmente expuestos a políticas y leyes restrictivas, que pueden ponerlos en riesgo de apatridia.¹⁸¹

¹⁸⁰ VAN WAAS, L. “Fighting statelessness and discriminatory nationality laws in Europe”. *European Journal of Migration and Law*, 2012, vol. 14, no 3, p. 248.

¹⁸¹ VAN WAAS, L. “Fighting statelessness...”, op. cit., p. 249.

- Leyes de nacionalidad discriminatorias que afectan a las mujeres. Algunos estados no permiten que las mujeres confieran su nacionalidad a sus hijos. Además, algunos estados retiran automáticamente la nacionalidad de una mujer que se casa con un hombre extranjero. En algunas situaciones, en caso de que el estado de su esposo no le otorgue automáticamente la ciudadanía de su cónyuge, queda apátrida.¹⁸²
- Prácticas administrativas: las cargas burocráticas son barreras que pueden dar como resultado que las personas no adquieran una nacionalidad efectiva a la que de otro modo serían elegibles, incluidas las tasas administrativas excesivas, plazos de solicitud irrazonables y la imposibilidad de adquirir todos los documentos necesarios debido a la falta de documentos de identidad en primer lugar y / o por la falta de comprensión del procedimiento administrativo.¹⁸³
- Sucesión estatal: la disolución del estado a menudo produce situaciones que diversos grupos de personas queden en un limbo legal con alto riesgo de apatridia, hasta que se completa la transición a las nuevas leyes de ciudadanía y procedimientos administrativos.¹⁸⁴
- Privación arbitraria de la nacionalidad: la apatridia también puede surgir como consecuencia de la discriminación racial, étnica y religiosa que resulta en la denegación de la ciudadanía y, en consecuencia, la apátrida. En algunas situaciones, la privación discriminatoria de la nacionalidad a gran escala puede equivaler a persecución y, en consecuencia, dar lugar al estatuto de refugiado. Dos de las comunidades apátridas *de iure* más importantes son los palestinos y los rohingya de Myanmar.¹⁸⁵

L) Apátridas de facto

¹⁸² BATCHELOR, C. A. "Statelessness and the problem of resolving nationality status". *International Journal of Refugee Law*, 1998, vol. 10, no 1, p. 159.

¹⁸³ BATCHELOR, C. A. "Statelessness and the...", op. cit., p. 159.

¹⁸⁴ WEISSBRODT, D.; COLLINS, C. "The human rights of stateless persons". *Human Rights Quarterly*, 2006, p. 249.

¹⁸⁵ RAZALI, M.; NORDIN, R.; DURASINGAM, T. "Migration and statelessness: Turning the spotlight on Malaysia". *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 2015, vol. 23, no S, p. 23.

La apatridia *de facto* es bastante difícil de comprender, porque su concepto se basa en la noción de nacionalidad no efectiva que aún no se ha definido como un concepto legal. Además, no se exige un vínculo "genuino" o "efectivo" inherente al concepto de nacionalidad en el Artículo 1 de la Convención de 1954. En consecuencia, el concepto de apatridia *de facto* no se ha definido de manera integral, lo que implica que las personas afectadas que deberían ser identificadas como apátridas no reciben ninguna protección estatal.

En relación con la Convención de 1961, en una conferencia, el ACNUR ofreció una definición más amplia de apátridas *de facto*, estableciendo que existen muchas personas que, sin ser apátridas *de iure*, no poseen una nacionalidad efectiva. Suelen llamarse apátridas de facto. Un documento más reciente del ACNUR analiza el desarrollo histórico de la noción de apatridia *de facto* y mencionan que las personas apátridas de facto son personas fuera del país de su nacionalidad que no pueden o, por razones válidas, no están dispuestas a valerse de la protección de ese país. Las personas que tienen más de una nacionalidad son apátridas *de facto* solo si están fuera de todos los países de su nacionalidad y no pueden, o por razones válidas, no están dispuestas a valerse de la protección de ninguno de esos países.¹⁸⁶

La apatridia *de facto* generalmente surge en situaciones en que:¹⁸⁷

- Las personas afectadas se ven privadas de su nacionalidad efectiva.
- Cuando las personas pertenecientes a minorías étnicas enfrentan desafíos administrativos irrazonables para adquirir una nacionalidad efectiva.
- Las personas se encuentran sin protección consular en el extranjero.

Además de estas circunstancias, hay personas que carecen de documentación y / o reconocimiento como ciudadanos en su propio país. A los apátridas *de facto* se les niegan efectivamente los derechos conferidos por su nacionalidad, generalmente debido a alguna forma de discriminación que resulta en serias dificultades para probar su

¹⁸⁶ ACNUR. Nacionalidad y apatridia rol del ACNUR convención de 1954 sobre el estatuto de los apatridas convención de 1961 para reducir los casos de apatridia, p. 8. (online: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/archivo/0173.pdf?view=1>, consultado el 23 de junio de 2020).

¹⁸⁷ ACNUR. "Nacionalidad y...", op. cit., p. 8-11.

residencia habitual, por ejemplo, y para justificar su nacionalidad. Las poblaciones apátridas *de facto* a menudo viven en el territorio de un estado por generaciones. Sin embargo, el estado se niega a reconocerlos como una entidad que constituye la nación, como sus ciudadanos.¹⁸⁸ La interpretación limitada de la apatridia *de iure* y *de facto* establecida parcialmente por el derecho internacional y ampliamente utilizada en los discursos políticos, afecta negativamente la protección de las personas apátridas. Primero, al clasificar a las personas apátridas como apátridas *de iure* o *de facto* y al otorgar la protección prevista por la Convención de 1954 solo a los apátridas *de iure*, se ha establecido un régimen de protección desigual en los últimos sesenta años. En segundo lugar, debido al contexto sociopolítico diverso, las circunstancias particulares y las realidades cotidianas de las personas apátridas, es más difícil colocar adecuadamente a las personas apátridas en la casilla apátrida *de iure* o *de facto*, especialmente en caso de falta de documentación de identidad personal.¹⁸⁹

La apatridia también puede surgir entre los expatriados que pierden o se ven privados de su nacionalidad sin haber adquirido la nacionalidad de un país de residencia habitual. Además, la apatridia a menudo es resultado de leyes de nacionalidad sesgadas por género que todavía prevalecen en diversos países en todo el mundo, discriminando a las mujeres al conferir su nacionalidad a sus hijos en igualdad de condiciones que los hombres. Las leyes de nacionalidad discriminatorias de género se aplican en varios países de la región africana que producen inmensas poblaciones apátridas, incluidas Siria, Jordania y Líbano, donde el padre confiere la nacionalidad exclusivamente.¹⁹⁰

Muchas personas apátridas se vieron igualmente obligadas a desplazarse durante la crisis de refugiados en el Medio Oriente, dentro de movimientos migratorios mixtos. Como una implicación importante de la reciente crisis en Europa, hay una gran cantidad de hijos de migrantes (apátridas) y refugiados reconocidos que nacieron antes o después de la partida de sus padres (o una madre soltera en ausencia del padre), cuyo nacimiento no se registró correctamente o que nacieron en los Estados miembros de la UE, donde la nacionalidad se otorga principalmente sobre la base del principio *ius sanguinis*. Por lo

¹⁸⁸ GORIS, I.; HARRINGTON, J.; KÖHN, S. “La apatridia...”, op. cit., p. 5.

¹⁸⁹ PERKS, K.; CLIFFORD, J. Detenidos en un limbo legal. 2009, p. 42, (online: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/11105/1/RMF_32_19.pdf. Consultado el 23 de junio de 2020).

¹⁹⁰ VAN WAAS, L. “Fighting statelessness...”, op. cit., p. 250.

tanto, corren un alto riesgo de apatridia en ausencia de evidencia documental de su país de nacimiento, que generalmente es vital para asegurar una nacionalidad.¹⁹¹

Es importante mencionar que las solicitudes de protección de los solicitantes de asilo sin una nacionalidad establecida (solicitantes de asilo apátridas) se consideran sobre la base de la Convención de Refugiados de 1951, en lugar de las convenciones de apatridia de la ONU y, por lo tanto, un refugiado apátrida reconocido debe beneficiarse de la protección proporcionada en virtud de La Convención de Refugiados de 1951. No obstante, en estos casos, tanto las solicitudes de asilo como la apatridia deben evaluarse a fondo y, en caso de resultados positivos de la determinación del estatus, tanto el estado de apátrida como el de refugiado deben reconocerse explícitamente.¹⁹²

2.2.2. Protección Internacional y asilo

Las personas que buscan asilo internacional (estatuto de refugiado o subsidiario) se denominan solicitantes de asilo. Para muchos países, la distinción entre un refugiado y un solicitante de asilo sigue siendo ambigua. Esto se debe a la falta de una definición clara de un solicitante de asilo en la Convención de Refugiados de 1951. Por esa razón, cada país puede establecer las pautas para otorgar asilo a aquellos que necesitan protección.¹⁹³

Sin embargo, una definición internacionalmente aceptada de un solicitante de asilo se puede encontrar en varios documentos del ACNUR, ya que los solicitantes de asilo son reconocidos como personas de interés para la organización. Según el ACNUR, los solicitantes de asilo son personas que han buscado protección internacional y cuyas solicitudes de estatuto de refugiado aún no se han determinado.¹⁹⁴ Por lo tanto, un refugiado es inicialmente un solicitante de asilo, ya que originalmente solicita asilo en el país de acogida, pero un solicitante de asilo no es necesariamente un refugiado al

¹⁹¹ VAN WAAS, L. “Fighting statelessness...”, op. cit., p. 251.

¹⁹² BIANCHINI, K. “The Problem of Statelessness and the International Response”. En *Protecting Stateless Persons*. Brill Nijhoff, 2018. p. 42.

¹⁹³ PETERS, M. A.; BESLEY, T. “The refugee crisis and the right to political asylum”. *Geopolitics, History, and International Relations*, 2017, vol. 9, no 1, p. 9.

¹⁹⁴ ACNUR. Asilo: definición y características básicas. Junio de 2016. (online: <https://eacnur.org/blog/asilo-definicion-caracteristicas-basicas/>. Consultado el 23 de junio de 2020).

principio, pero puede convertirse en uno si cumple con lo expuesto en las disposiciones de la definición de la Convención de Refugiados de 1951. Sin embargo, ciertas disposiciones de la Convención también pueden aplicarse a los solicitantes de asilo, como el principio de no deportación al país de origen.

Al igual que la definición del ACNUR sobre los solicitantes de asilo, la Unión Europea ha desarrollado una opinión similar. En la Directiva 2003/9/CE¹⁹⁵ que, entre otras normas y actos europeos, establece normas mínimas para la recepción de solicitantes de asilo, el Consejo de la Unión Europea define a un "solicitante" o un "solicitante de asilo" como un nacional de un tercer país o apátrida que ha presentado una solicitud para el asilo respecto del cual aún no se ha tomado una decisión final. Esta definición ha sido aceptada por unanimidad en la Unión Europea y se ha reproducido en todas las directivas europeas sobre el tema del asilo.

Además de estas definiciones legales, muchos autores identifican las distinciones entre las nociones de refugiados, solicitantes de asilo y migrantes económicos. SCHUSTER¹⁹⁶, en su estudio sobre el asilo en Reino Unido y Alemania, considera que los solicitantes de asilo son el grupo más grande que comprende refugiados (un subgrupo mucho más pequeño), y los migrantes económicos, un subgrupo mucho más grande que el de los refugiados.

En conclusión, un solicitante de asilo se ha definido generalmente como una persona que busca asilo o refugio en otro país que no sea su país de origen, por una serie de razones como persecución, agresiones, conflictos, abusos contra los derechos humanos, amenazas a la vida, etc., y que está a la espera de que se revise su solicitud.

Después de solicitar asilo, este solicitante puede convertirse en refugiado o en un migrante económico en el país de acogida. Sin embargo, a veces, un solicitante de asilo puede no cumplir con los criterios de la Convención de Refugiados y puede que no tenga derecho a la condición recogida en la misma, pero puede sufrir persecución si fuera deportado a su país de origen. En este caso, se le puede otorgar el estatus legal "de

¹⁹⁵ DIRECTIVA 2003/9/CE DEL CONSEJO de 27 de enero de 2003 por la que se aprueban normas mínimas para la acogida de los solicitantes de asilo en los Estados miembros. Diario Oficial de la Unión Europea. L 31/18, 6 de febrero de 2003.

¹⁹⁶ SCHUSTER, L. *The use and abuse of political asylum in Britain and Germany*. Psychology Press, 2003, p. 58.

facto" para poder disfrutar de la protección del país de asilo. Este tipo de estado se definió, de acuerdo con la legislación europea, en forma de "protección subsidiaria".¹⁹⁷

2.2.3. Jubilados y otros

Los jubilados son otro colectivo que decide cambiar su residencia una vez han alcanzado la edad de jubilación.¹⁹⁸ Situación que se repite de forma habitual en las fronteras de la UE y que, de forma habitual, se pueden apreciar una serie de factores motivadores para que las personas se reubiquen en otros países después de la jubilación, que podrían agruparse en cuatro grupos principales:¹⁹⁹

- M) Por trabajo post jubilación y menores costos de vida
- N) Cuidado doméstico, proximidad a la familia, nuevos matrimonios, pérdida de pareja (divorcio, separación, duelo), entre otros.
- O) Servicios de salud como un factor en los movimientos iniciales y, especialmente, de retorno.
- P) Atractivo regional, vacaciones, clima, y otros relacionados con la ubicación del nuevo país

No obstante, los cuatro grupos anteriores no son mutuamente excluyentes entre sí. Una combinación de diferentes cuestiones y eventos, como la ubicación geográfica, la edad y las relaciones económicas y familiares, son importantes para influir en los movimientos y ubicaciones preferidas de los migrantes jubilados. Varios factores que trabajan en combinación son a menudo la clave en el proceso de toma de decisiones de migración.²⁰⁰

¹⁹⁷ GARCÍA MAHAMUT, R. "Reflexiones Constitucionales sobre el reasentamiento de refugiados: El régimen jurídico del reasentamiento en Canadá y en España a la luz de la nueva Ley de asilo y de la protección subsidiaria". *Revista de derecho político*, 2010, no 78, p. 72.

¹⁹⁸ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, V.; CASADO DÍAZ, M. Á.; HUBER, A. *La migración de europeos retirados en España*. Madrid. Editorial CSIC-CSIC Press, 2005, p. 6.

¹⁹⁹ RODES GARCÍA, J.; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, V. "Migrantes de retiro en España: Estilos de vida multilocales y patrones de integración". *Migraciones internacionales*, 2018, vol. 9, no 3, p. 193-222.

²⁰⁰ HALL, K.; HARDILL, I. "Retirement migration, the 'other' story: caring for frail elderly British citizens in Spain". *Ageing & Society*, 2016, vol. 36, no 3, p. 569.

Discutiendo este fenómeno en toda la región europea, es posible apreciar tres explicaciones principales de por qué un número cada vez mayor de ciudadanos jubilados deciden mudarse.²⁰¹

- a) La reubicación hacia regiones más cálidas es una decisión económica sensata debido al menor costo de vida, la calefacción y los precios de la vivienda más baratos. Además, ciertos países del sur tienen políticas fiscales más favorables. Esto, a su vez, significa que los migrantes del norte, quienes, según se argumenta, son en su mayoría "personas jubiladas o "jóvenes mayores activos" con riqueza e ingresos superiores al promedio, pueden construir y se benefician aún más de su posición económica ya ventajosa.
- b) Un clima más cálido es una atracción obvia para aquellos que desean escapar de las regiones más frías del norte de Europa.
- c) Ciertos movimientos de jubilados son provocados por la búsqueda de un mito idealizado de la clase media, caracterizado por ciertos estilos de vida, culturas y paisajes.
- d) Según WARNES y WILLIAMS²⁰² otras decisiones influyentes para migrar internacionalmente han incluido vacaciones, visitas y viajes anteriores.

Teniendo en cuenta los aspectos antes mencionados, ACKERS et al²⁰³ distinguen algunos grupos dentro de esta categoría más general de migrantes posteriores a la jubilación. Los cuales incluyen:

- Q) Migrantes estacionales: que se trasladan por períodos temporales y tienen una base en su país de origen.
- R) Los expatriados de por vida: consiste en personas que anteriormente estaban empleadas en el extranjero y que han experimentado un movimiento continuo y reubicación a lo largo de su vida laboral. Este grupo incluye a

²⁰¹ WILLIAMS, A. M.; KING, R.; WARNES, T. "A place in the sun: International retirement migration from northern to southern Europe". *European urban and regional studies*, 1997, vol. 4, no 2, p. 119.

²⁰² WARNES, A. M.; WILLIAMS, A. "Older migrants in Europe: a new focus for migration studies". *Journal of ethnic and migration studies*, 2006, vol. 32, no 8, p. 1259.

²⁰³ ACKERS, L., et al. "Fixed laws, fluid lives: the citizenship status of post-retirement migrants in the European Union." *Ageing and Society*, 2004, vol. 24, no 3, p. 453.

militares, trabajadores de compañías internacionales o funcionarios de alto rango, que al jubilarse eligen ubicaciones del sur de Europa para almacenar su riqueza acumulada en paraísos extraterritoriales, evitando así los regímenes fiscales más altos en sus países de origen del norte de Europa.

Es importante tener en cuenta que la migración de jubilación no es un movimiento simple o rápido. A menudo implica una serie de movimientos, incluidas vacaciones prolongadas, seguidos de movimientos estacionales. Esto es especialmente aplicable para los países de la Unión Europea donde las distancias geográficas son relativamente cortas. Las personas pueden retirarse de su ocupación principal y luego tomar un trabajo a tiempo parcial, voluntario o por cuenta propia.²⁰⁴ De hecho, tales movimientos dentro y fuera del trabajo pueden volverse cada vez más comunes en el contexto del mercado laboral y aumentar el énfasis político en la importancia de retrasar la jubilación y el estímulo activo de los jubilados para que reanuden el trabajo remunerado.²⁰⁵

Además de los factores anteriores, no debe pasarse por alto la provisión de beneficios y servicios de bienestar en diferentes países. Esto es específicamente importante con respecto a las decisiones de migración de retorno relacionadas con enfermedades graves o una mayor fragilidad en la vejez.²⁰⁶

El proceso de la migración de jubilación plantea algunas teorías interesantes en términos de derechos materiales, entre las que destacan las siguientes:

- Los movimientos generalmente tienen lugar en un momento en que la vida de las personas está asociada con la necesidad de una mayor dependencia en términos de atención médica²⁰⁷.
- La gente se aleja de los generosos sistemas de asistencia social hacia las regiones costeras y rurales del sur de Europa. Estas ubicaciones generalmente

²⁰⁴ GUSTAFSON, P. “Retirement migration and transnational lifestyles”. *Ageing and Society*, 2001, vol. 21, no 4, p. 378.

²⁰⁵ WARNES, A. M.; WILLIAMS, A. “Older migrants...”, op. cit., p. 1261.

²⁰⁶ PICKERING, John, et al. “What is known about the factors motivating short-term international retirement migration?”. A scoping review. *Journal of Population Ageing*, 2019, vol. 12, no 3, p. 381.

²⁰⁷ PICKERING, John, et al. “What is known...”, op. cit., p. 383.

carecen de una infraestructura integral de atención comunitaria y servicios de apoyo.²⁰⁸

- Con la excepción de algunos retornados, la mayoría de los migrantes jubilados también se están alejando de las posibles fuentes de atención informal (sus familias). A pesar de la diversidad de los sistemas nacionales de asistencia social, la legislación de la UE claramente proporciona una base importante para las solicitudes de asistencia social en el estado de acogida para los inmigrantes jubilados.²⁰⁹

S) Estudiantes

El surgimiento de una industria global de exportación educativa ha expandido dramáticamente las opciones de educación superior de los estudiantes de todo el mundo a quienes, como consumidores, se les ofrece una gama cada vez mayor de programas de títulos internacionales, rangos de precios y medios de formación.²¹⁰

Dicho comercio de servicios de educación superior ha cambiado no solo el lenguaje analítico utilizado para hablar sobre los estudiantes con respecto a su estado de residencia, sino también el discurso nacional, ya que los países se enmarcan como exportadores e importadores netos de educación superior, países "de origen" y países "anfitriones", y destinos de estudio.²¹¹

La internacionalización y la movilidad internacional de estudiantes son dos áreas de investigación expansivas que han disfrutado de un extenso debate, particularmente en las últimas dos décadas, y ambas áreas se complican por la importación simultánea de estudiantes (por ejemplo, enseñar a estudiantes internacionales en universidades "de origen") y la exportación de instituciones (por ejemplo, sucursales internacionales y franquicias). El lenguaje superpuesto de todo lo internacional (estudiantes

²⁰⁸ WARNES, A. M.; WILLIAMS, A. "Older migrants...", op. cit., p. 1263.

²⁰⁹ ACKERS, L., et al. "Fixed laws...", op. cit., p. 458.

²¹⁰ QIANG, Z. Internationalization of higher education: Towards a conceptual framework. *Policy futures in education*, 2003, vol. 1, no 2, p. 253.

²¹¹ TEICHLER, U. "The changing debate on internationalisation of higher education". *Higher education*, 2004, vol. 48, no 1, p. 8.

internacionales e instituciones internacionales en espacios internacionales) parece haber hecho que el término sea casi redundante como un análisis de investigación útil en una era de globalización.²¹²

Por tanto, dentro de este contexto de internacionalización de la educación, un estudiante extranjero puede ser considerado como un expatriado que reside temporalmente en un país extranjero y tiene que lograr objetivos académicos específicos dentro de un período de tiempo definido y limitado. Por lo tanto, este estudiante es diferente del migrante que se establece permanentemente en un nuevo país y puede desear cambiar de nacionalidad o adquirir nuevas raíces culturales.²¹³

Un estudiante extranjero, por otro lado, puede regresar repentinamente a su hogar debido a un fallo en el examen, pérdida de apoyo económico o crisis políticas. Por lo tanto, la estancia en el extranjero puede ser particularmente precaria. Además, si el estudiante extranjero regresa a su hogar sin haber obtenido una calificación requerida por su autoridad gubernamental, empresa multinacional o educativa, puede haber una grave de crédito y amenaza de penalización financiera. En estas circunstancias, el choque cultural inverso al regresar al país de origen puede ser intenso y difícil de resolver de manera óptima.²¹⁴

2.3. Situación de los expatriados e internacionalización de las empresas

La internacionalización se ha vuelto cada vez más importante para la competitividad de las empresas de todos los tamaños. En el entorno actual, las PYME que comienzan con una estrategia global pueden moverse rápidamente para aprovechar las actividades internacionales, lo que brinda oportunidades no solo para el crecimiento de los ingresos, sino también para el intercambio de conocimientos y la mejora de las capacidades, fortaleciendo así la competitividad a largo plazo de la firma.²¹⁵

²¹² STROMQUIST, N. P. "Internationalization as a response to globalization: Radical shifts in university environments". *Higher Education*, 2007, vol. 53, no 1, p. 85.

²¹³ COX, J. L. "The overseas student: Expatriate, sojourner or settler?". *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 1988, vol. 78, no S344, p. 180.

²¹⁴ COX, J. L. "The overseas student...", op. cit., p. 180.

²¹⁵ JIMÉNEZ MARTÍNEZ, I. "Determinantes para la internacionalización de las Pymes mexicanas". *Análisis económico*, 2007, vol. 22, no 49, p. 115.

A medida que aumenta la globalización, también lo hace la atención prestada a la internacionalización de las PYME. La aparición de nuevos intervinientes en el mercado europeo y en el mercado mundial conlleva, por un lado, que las PYMES se enfrenten a una mayor competencia extranjera en su mercado interno. Por otro lado, las mismas circunstancias también crean más oportunidades para las PYMES en los mercados extranjeros. Esto se refleja en el papel cada vez más activo que desempeñan las PYME en dichos entornos.²¹⁶

Aun la empresa no solo no deslocaliza a trabajador alguno, sino que ni se replantea su ubicación geográfica en el país de destino de sus productos. Según su capacidad financiera las formas más habituales de desarrollar su proceso de comercialización exterior de sus bienes o servicios son, o bien acudiendo a los denominados *piggy back* o constituyendo un consorcio de exportación.²¹⁷

En el primer caso *piggy back*, la PYME española, ante su escasa experiencia en el mercado exterior o insuficiencia de recursos, concierta con otra empresa, española o de Marruecos, ya implantada, de mayor pericia y suficiencia técnica mercantil en el sector exterior, la comercialización de sus productos. La empresa de implantación internacional consolidada pacta el cobro de comisiones según ventas, por lo que en nada nos interesa al objeto de nuestra investigación.²¹⁸

Tampoco tiene relevancia en nuestro trabajo los supuestos de unión de diferentes empresas mediante el sistema de consorcio, pues el objetivo del consorcio es acometer y desarrollar de manera conjunta la comercialización de bienes o servicios de las PYMES miembros del consorcio.²¹⁹

En ninguno de estos casos se producirá deslocalización geográfica de trabajador alguno de las empresas concertadas en régimen de *piggy back* o constituidas en consorcio

²¹⁶ ALPÍZAR, D.; SANZ, L. J. “Internacionalización de PYMES2. *INCAE Business Review*, 2012, vol. 2, no 6, p. 15.

²¹⁷ ARTEAGA ORTIZ, J. “¿Cómo exportar?: En función del modo elegido, los beneficios serán mayores, o no”. *El Exportador*, 2005, no 82, p. 5.

²¹⁸ SUBIRÁ LOBERA, E. “Marketing internacional”. En *Marketing para los nuevos tiempos*. McGraw-Hill, 2011. p. 226.

²¹⁹ ARTEAGA ORTIZ, J. “¿Cómo exportar?...”, op. cit., p. 6.

Solo cuando la PYME ha consolidado su posición en el comercio exterior se replantea su deslocalización, de forma parcial y sin determinación temporal definida, en los países extranjeros donde ya ha consolidado su posición.

A partir de este momento, adquiere relevancia para la investigación las diferentes formas de deslocalización. Por tanto, existen diferentes formas de internacionalización, en las cuales los trabajadores que desempeñan sus labores profesionales se ven afectados de distintas maneras. Como consecuencia en los siguientes apartados se analizarán las formas más comunes de internacionalización y como inciden en los trabajadores y su situación jurídica.

2.3.1. Modelos de internacionalización basados en la exportación

La mayoría de los métodos de internacionalización basados en la exportación se consideran métodos de internacionalización no basados en la equidad. Los métodos basados en la exportación son los métodos más utilizados para la internacionalización, y se clasifican en: exportación indirecta y exportación directa.²²⁰

a) Exportaciones indirectas

La exportación indirecta ocurre cuando una empresa no realiza ninguna actividad internacional especial, sino que opera a través de intermediarios. El papel de intermediario puede ser desempeñado por los despachos de exportación, empresas con competencias para ello, y otros organismos similares.²²¹

Durante esta actividad, una empresa de exportación compra productos de empresas nacionales y los vende en el extranjero por su propia cuenta. Al mismo tiempo, una oficina o despacho de exportación actúa en nombre de los compradores extranjeros y se paga a comisión, lo que pone a los vendedores y compradores en contacto directo (a

²²⁰ PERIS-ORTIZ, M.; RUEDA-ARMENGOT, C.; BENITO-OSORIO, D. “Internacionalización: Métodos de entrada en mercados exteriores”. 2013, p. 3. (online: https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/31217/Internacionalizaci%C3%B3n_submissionb.pdf. Consultado el 30 de junio de 2020).

²²¹ PERIS-ORTIZ, M.; RUEDA-ARMENGOT, C.; BENITO-OSORIO, D. “Internacionalización...”, op. cit., p. 4.

diferencia de la empresa de exportación) y garantiza que el usuario final hará el pago al exportador.

La principal ventaja de este enfoque es que no es necesario incurrir en costos adicionales o adquirir experiencia para acceder al mercado extranjero. Sin embargo, la desventaja es tener poco o ningún control sobre los problemas de marketing local y poco contacto con los usuarios finales.²²²

Dentro de este mecanismo, no hay lugar a trabajadores de las empresas de origen y contrataciones en el extranjero, ya que estas necesidades se solventan por medio de la contratación de un intermediario sin que la empresa se encuentre físicamente en el país de destino.

b) Exportaciones directas

La exportación directa implica que una empresa distribuya y venda sus propios productos al mercado extranjero. En general, esto significaría un compromiso a más largo plazo con un mercado extranjero en particular, y la empresa que elija en el país de destino debe desarrollarse para mantener estos contactos, realizar investigaciones de mercado y establecer políticas de precios locales.

Las ventajas de este enfoque permiten al exportador monitorear de cerca los desarrollos y la competencia en el mercado anfitrión, además promueve la interacción entre el productor y el usuario final, implica compromisos a largo plazo, como la prestación de servicios postventa para alentar las compras repetidas.

La exportación directa se ha fomentado en los últimos años mediante el establecimiento de zonas de procesamiento de exportaciones por países. Estas son áreas geográficas designadas dentro de un país que proporcionan la infraestructura adecuada y los incentivos para alentar la entrada de IED que se centra en la exportación directa.²²³

²²² PERIS-ORTIZ, M.; RUEDA-ARMENGOT, C.; BENITO-OSORIO, D. “Internacionalización...”, op. cit., p. 4.

²²³ BOTERO MESA, J.; ÁLVAREZ PAREJA, F.; GONZALEZ-PEREZ, M. “Modelos de internacionalización para las PYMEs colombianas”. *AD-minister*, 2012, no 20, p. 65.

Al igual que en el caso anterior, esta forma de internacionalización no contempla a trabajadores desplazados, aunque en algún momento la empresa de origen puede enviar a un trabajador a realizar actividades de promoción puntuales o campañas específicas, pero siempre por periodos de tiempo muy breves.

2.3.2. Acuerdos de cooperación contractuales para la internacionalización

a) Concesiones o licencias

Las concesiones o licencias son un acuerdo mediante el cual una empresa otorga los derechos de propiedad intangible a otra entidad (el licenciataria) durante un período específico y, a cambio, el licenciante recibe un contrato de exclusividad con el licenciataria.²²⁴ Un ejemplo de ello es lo acontecido con la empresa Fiat y Seat, ya que la primera cedió la licencia de su modelo seiscientos los cuales se fabricaron bajo la marca “Seat licencia Fiat”.²²⁵

Por tanto, este modelo conlleva una serie de ventajas:²²⁶

- Primero: La principal ventaja de las licencias es que la empresa no tiene que asumir los costos de desarrollo y los riesgos asociados con la apertura de un mercado extranjero. La concesión de licencias es muy atractiva para las empresas que carecen de capital para desarrollar operaciones en el extranjero.
- Segundo: las licencias se utilizan a menudo cuando una empresa desea participar en un mercado extranjero, pero las barreras a la inversión tienen prohibido hacerlo.
- Tercero: la licencia se utiliza cuando una empresa posee alguna propiedad intangible que podría tener aplicaciones comerciales, pero no desea desarrollar esas aplicaciones por sí misma (como el caso antes mencionado de Seat y Fiat).

²²⁴ BOTERO MESA, J.; ÁLVAREZ PAREJA, F.; GONZALEZ-PEREZ, M. “Modelos de...”, op. cit., p. 75.

²²⁵ PERIS-ORTIZ, M.; RUEDA-ARMENGOT, C.; BENITO-OSORIO, D. “Internacionalización...”, op. cit., p. 5.

²²⁶ SANTOS CORI, R.; BLANCO JIMÉNEZ, M. “Modelo de competitividad en los servicios en mercados internacionales, una propuesta teórica”. *Vinculatégica*, 2014, no 1, p. 382-398.

Del mismo modo, Coca Cola le ha otorgado una licencia de marca famosa a los fabricantes de ropa, que han incorporado el diseño en su ropa.

En este modelo de internacionalización de la empresa se puede disponer de ciertos trabajadores expatriados, ya que durante los primeros años de la concesión se deben ajustar los mecanismos de producción, garantizando de esta forma el correcto funcionamiento de la empresa en el nuevo país. Por ende, es probable que las empresas dispongan de directivos o personas de confianza que deban desempeñar sus funciones en el extranjero.

b) Franquicias

La franquicia es básicamente una forma especializada de licencia en la que el franquiciante no solo vende bienes intangibles al franquiciado, sino que también insiste en que el franquiciado acuerde cumplir las estrictas reglas sobre cómo hace negocios.²²⁷

El franquiciador a menudo ayudará al franquiciado a administrar el negocio de manera continua. Al igual que con las licencias, el franquiciador generalmente recibe una comisión, que equivale a un porcentaje de los ingresos del franquiciador. Mientras que la obtención de licencias se realiza principalmente por empresas manufactureras, la franquicia es empleada principalmente por empresas de servicios.²²⁸

Burger King y Starbucks son buenos ejemplos de empresas que han crecido utilizando la estrategia de franquicias. Por ejemplo, Starbucks tiene reglas estrictas sobre cómo los franquiciados deben operar las cafeterías. Estas reglas se extendieron al control sobre el menú, los métodos de atención, las políticas de personal y el diseño y ubicación de un restaurante. Burger King también organiza la cadena de suministro para sus franquiciados y brinda capacitación administrativa y asistencia financiera.²²⁹

²²⁷ CUESTA VALIÑO, P. “La franquicia: una fórmula comercial con éxito en pleno crecimiento”. *Distribución y consumo*, 2004, no 78, p. 8.

²²⁸ DIEZ DE CASTRO, E.; RONDÁN CATALUÑA, F. “La investigación sobre franquicia”. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 2004, vol. 10, no 3, p. 75.

²²⁹ BESEDICHECK, J. “Hard Rock Cafe Colombia, An Example of a Successful Franchise”. *Anuario Turismo y Sociedad*, 2008, no 9, p. 4.

En este modelo de internacionalización, la empresa se libera de muchos de los costos y riesgos de abrir un mercado extranjero por su cuenta. En cambio, el franquiciado generalmente asume esos costos y riesgos. Esto crea un buen incentivo para que el franquiciado construya operaciones rentables lo más rápido posible.

Otra ventaja para el franquiciado es que está comprando una marca existente y debe recibir el apoyo total del franquiciador en términos de marketing, capacitación y configuración. Cuando el cliente entra a un restaurante Burger King sabe exactamente qué esperar. Además, utilizando la estrategia de franquicias, una empresa de servicios puede construir una presencia global rápidamente y a costos y riesgos relativamente bajos, como lo ha hecho Starbucks. Estas son las ventajas de la marca global.²³⁰

Las ventajas para el franquiciador son que la expansión en el extranjero puede ser mucho menos costosa y que cualquier adaptación local puede (con acuerdo) ser realizada por aquellos familiarizados con los problemas culturales en ese país.²³¹

En esta modalidad de internacionalización de las empresas, acorde con la misión y visión de las mismas, las mencionadas franquicias pueden contar con trabajadores de origen, ya que se requiere una formación continua y evaluaciones de calidad del servicio prestado en función de mantener la reputación de la marca. Por tanto, es posible que se disponga de trabajadores expatriados, especialmente de cargos técnicos específicos.

c) Contrato de Agencia Comercial

La ley 12/1992, de 27 de mayo, regula el Contrato de Agencia Comercial en aras a diferenciar la actividad realizada por un agente de esta naturaleza de cualesquiera otras formas análogas a este, con el fin de evitar confusiones en la materia.

Este tipo de contrato busca la configuración y nacimiento de una relación jurídica entre las partes estable y duradera, si bien puede pactarse por tiempo definido o ilimitado. Como elementos sustanciales del mismo el Código de Comercio en su artº. 1320 establece que el mencionado contrato ha de detallar Nombres, Apellidos,

²³⁰ DIEZ DE CASTRO, E.; RONDÁN CATALUÑA, F. “La investigación...”, op. cit., p. 78.

²³¹ CUESTA VALIÑO, P. “La franquicia...”, op. cit., p. 9.

domicilio y documento de identificación de los sujetos contratantes y el objeto del pacto especificando la actividad o actividades a desarrollar.

2.3.3. Inversión directa en el exterior

En este caso se hace referencia esencialmente al uso de IED por parte de las empresas como un medio para competir internacionalmente en la economía global moderna. Las principales ventajas de este método son que la empresa asegura un mayor nivel de control sobre su información patentada y, por lo tanto, sobre cualquier ventaja tecnológica que pueda tener. Además, las ganancias deben compartirse con otras partes, como agentes, distribuidores o licenciarios.²³²

Existen muchas formas de métodos de internacionalización basados en la equidad, como los que se describen a continuación.

a) Joint-venture

Las empresas Joint – venture implican la creación de una nueva identidad en la que los socios principales desempeñan roles activos en la formulación de la estrategia y la toma de decisiones. Como consecuencia, las empresas joint venture pueden tener una serie de beneficios tales como:²³³

- Compartir y reducir los costos de proyectos de desarrollo de alto riesgo e intensivos en tecnología.
- Obtener economías de escala y alcance en actividades de valor agregado que solo pueden justificarse a nivel mundial.
- Asegurar el acceso a la tecnología de un socio, su aprendizaje acumulado, procesos patentados o posición de mercado protegida.

²³² CORREA LOPEZ, M.; DOMÉNECH, R. *La internacionalización de las empresas españolas*. BBVA Bank, Economic Research Department, 2012. (online: https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/migrados/WP_1229_tcm346-363151.pdf. Consultado el 30 de junio de 2020).

²³³ PUYO ARLUCIAGA, A. “La Joint Venture como instrumento de cooperación en el Comercio Internacional”. *Revista vasca de economía social= Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria*, 2007, no 3, p. 115.

- Crear una base para una competencia futura más efectiva en la industria involucrada.

Existen multiplex tipos de joint venture, entre otras, de proyectos, de inversión (BOT: Build/Operate/Transfer), coinversión, de alianzas estratégicas; todas ellas con el fin de compartir sus miembros actuaciones conjuntas, habitualmente ad hoc, coordinando los recursos propios de los mismos, y con la clara intención de no constituir un grupo de empresas en el concepto mercantil, sin renunciar al *animus lucrandi*.

Al mismo tiempo, esta modalidad de internacionalización permite el acceso al conocimiento del socio local. Una empresa se beneficia del conocimiento de un socio local sobre las condiciones competitivas, la cultura, el idioma, los sistemas políticos y los sistemas comerciales del país anfitrión.²³⁴ Un ejemplo de ello es la empresa Gestamp, la cual puso en marcha una empresa de este tipo con la compañía local Tuyauto, de forma que pueda beneficiarse de la experiencia en marketing y el conocimiento local necesarios para competir en ese país.²³⁵

Al mismo tiempo permite compartir costos y riesgos de desarrollo. Cuando el costo de desarrollo y / o los riesgos de abrir un mercado extranjero son altos, una empresa podría ganar compartiendo estos costos y / o riesgos con un socio local.

Por otra parte, la empresa podrá ser políticamente aceptable. En muchos países, las consideraciones políticas hacen que las empresas conjuntas sean el único modo de entrada factible, como es el caso de los países árabes o asiáticos. Como consecuencia, las empresas conjuntas con socios locales enfrentan un bajo riesgo de ser sometidas al nacionalismo u otras formas de interferencia adversa del gobierno. Esto se debe a que los socios locales pueden tener cierta influencia en la política del gobierno anfitrión,

En este caso, es probable que las empresas dispongan de sus propios trabajadores de origen, especialmente para los cargos de alta especialización, y suplan parte de su plantilla menos especializada con trabajadores del país receptor. Por tanto, es posible

²³⁴ MICHAVILA NÚÑEZ, A. “La joint venture contractual en el ámbito internacional”. *Revista electrónica de estudios internacionales (REEI)*, 2014, no 27, p. 8.

²³⁵ Bolsamania. Gestamp entra en Marruecos con una ‘joint venture’. 6 de febrero de 2018. (online: <https://www.bolsamania.com/noticias/empresas/gestamp-entra-en-marruecos-con-una-joint-venture--3119665.html>). Consultado el 30 de junio de 2020).

apreciar en este caso a trabajadores considerados como expatriados, ya que es probable que deban trasladarse por largas temporadas al país de destino.

b) Adquisiciones e inversión Greenfield (subsidiaria de propiedad absoluta)

En una subsidiaria de propiedad absoluta, la empresa extranjera posee el 100% de las acciones, sin contar con ningún tipo de participación local. El establecimiento de una subsidiaria de propiedad absoluta se puede hacer de dos maneras.²³⁶

- A) Establecer una nueva empresa en ese país (Greenfield venture)
- B) Adquirir una empresa establecida en el país anfitrión y utilizarla para promocionar sus productos.

Además, esta forma de internacionalización posee tres ventajas principales a destacar:

- C) Primero: Facilita la protección de la tecnología que les otorga competencias estratégicas. Cuando la ventaja competitiva de la empresa se basa en las competencias tecnológicas, una subsidiaria de propiedad absoluta a menudo será el modo de entrada preferido, ya que reduce el riesgo de perder el control sobre esa competencia.²³⁷
- D) Segundo: aumenta la capacidad para participar en la coordinación estratégica global. La subsidiaria de propiedad absoluta brinda un control firme sobre las operaciones en diferentes países. Esto es necesario para participar en una coordinación estratégica global (usar las ganancias de un país para apoyar ataques competitivos en otro).²³⁸
- E) Tercero: Fomenta la capacidad para realizar ubicaciones y experimentar economías. Es posible que se requiera una subsidiaria de propiedad total si

²³⁶ BENÍTEZ MASIP, A.; PANIAGUA SORIANO, J. “La inversión extranjera greenfield en España”. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 2017, no 896, p. 168.

²³⁷ RONDEROS TORRES, C. “Inversión extranjera y Competitividad”. *Journal of Globalization, Competitiveness & Governability*, 2010, vol. 4, no 2, p. 75.

²³⁸ HENRIOT, A. “La inversión directa en la Europa ampliada”. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 2004, no 818, p. 46.

una empresa está tratando de obtener un posicionamiento específico y experimentar economías variantes. Cuando las presiones de costos son intensas, puede ser útil para una empresa configurar su cadena de valor de tal manera que se maximice el valor agregado en cada etapa.²³⁹

En este caso, y al tratar con un entorno altamente competitivo y en el que el principal objetivo del establecimiento de esta estrategia es la protección de la tecnología que posee la empresa, es probable que gran parte de la plantilla corresponda a trabajadores expatriados, especialmente los trabajadores que desempeñan sus labores con dicha tecnología, dejando los puestos menos especializados para los trabajadores locales. Es importante mencionar que Marruecos dispone de 71 empresas de este tipo desde el año 2018.²⁴⁰

c) Filiales y/o Sucursales

Respecto al establecimiento de filiales de venta, corresponde a la siguiente fase, y se produce cuando las compañías consolidan un mercado de exportación. Este paso supone una gran inversión en recursos materiales y humanos. Además, las empresas asumen funciones comerciales previamente desarrolladas por terceros.²⁴¹

En cuanto al establecimiento de filiales de producción, corresponde a la etapa final de la internacionalización, o lo que es lo mismo, el comienzo de la empresa multinacional. Las empresas suelen dar este paso cuando tienen lugar las siguientes circunstancias:²⁴²

- Existe un mercado potencial.

²³⁹ RONDEROS TORRES, C. “Inversión extranjera...”, op. cit., p. 78.

²⁴⁰ Santander trade. Marruecos: Inversión Extranjera. (online: <https://santandertrade.com/es/portal/establecerse-extranjero/marruecos/inversion-extranjera>. Consultado el 30 de junio de 2020).

²⁴¹ GONZÁLEZ, J. A. “El papel de la dirección de la empresa en la elección de la forma de entrada en el proceso de internacionalización”. *I Congreso online sobre los Tratados de Libre Comercio. Universidad de la Laguna*, p. 29.

²⁴² PERIS-ORTIZ, M.; RUEDA-ARMENGOT, C.; BENITO-OSORIO, D. Internacionalización: Métodos de entrada en mercados exteriores. 2013, p. 6. (online: https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/31217/Internacionalizaci%C3%B3n_submissionb.pdf. Consultado el 11 de Agosto de 2020).

- Se dispone de aranceles u otras restricciones que hagan difícil otro modo de exportación.
- Cuando el gobierno local ofrece incentivos para invertir en el país.
- Cuando no compensa la exportación del producto.
- Cuando existen recursos productivos que hacen rentable la inversión como, por ejemplo, bajos costes laborales.

d) Adquisiciones de entidades extranjeras.

Las adquisiciones tienen tres puntos principales a su favor:

- Primero: son rápidas de ejecutar. Al adquirir empresas establecidas, una empresa puede construir rápidamente su presencia en el mercado extranjero objetivo.²⁴³ Un ejemplo de ello es el rápido aumento del banco Santander en el mercado de latinoamericano se debió principalmente a una serie de adquisiciones de otras entidades bancarias en la región.²⁴⁴
- Segundo: en muchos casos, las empresas realizan adquisiciones para adelantarse a sus competidores. La necesidad de prevención es particularmente grande en los mercados que se están globalizando rápidamente, como las telecomunicaciones, donde una combinación de la desregulación dentro de las naciones y la liberalización de las regulaciones que rigen las inversiones extranjeras directas transfronterizas ha hecho que sea mucho más fácil para las empresas ingresar a

²⁴³ URIBE ESCOBAR, J. “Internacionalización de la banca colombiana: hechos recientes y retos”. *Revista del Banco de la República*, 2013, vol. 87, no 1024, p. 7.

²⁴⁴ ABRIL, I. Santander dispara un 700% su negocio de M&A en Latinoamérica y se convierte en líder. *Expansión*. (online: <https://www.expansion.com/empresas/banca/2020/01/09/5e162d5c468aebec398b4603.html>. Consultado el 2 de julio de 2020).

los mercados extranjeros a través de adquisiciones.²⁴⁵ Por ejemplo, la adquisición de Oi en Brasil por Telefónica.²⁴⁶

- Tercero: Los gerentes creen que la adquisición es menos riesgosa que las empresas Greenfield. Cuando una empresa realiza una adquisición, compra un conjunto de activos que producen un flujo conocido de ingresos y ganancias. En contraste, los flujos de ingresos y ganancias que podría generar una empresa nueva son incierta porque aún no existe.²⁴⁷

En los mencionados casos, es probable que estas adquisiciones mantengan a la plantilla anterior de trabajadores (trabajadores locales), y se produzcan algunas inclusiones de trabajadores desplazados en las sucursales u oficinas generales.

e) Alianzas estratégicas

Las alianzas estratégicas se refieren a acuerdos de cooperación entre competidores potenciales o reales. Las alianzas estratégicas abarcan desde empresas conjuntas formales, en las que dos o más empresas tienen participaciones de capital (como la de IBM y Apple realizada en 2014²⁴⁸), hasta acuerdos contractuales a corto plazo, en los que dos empresas acuerdan cooperar en una tarea en particular (como desarrollar nuevos productos, especialmente en productos de consumo).²⁴⁹

²⁴⁵ SIERRA FERNÁNDEZ, M. “Estrategias de internacionalización de la gran banca española”. *Pecunia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, 2007, no 5, p. 235.

²⁴⁶ CANO, F. Telefónica acelera para cerrar la compra de parte del negocio de la operadora brasileña Oi. *Invertia el Español*. (online: https://www.elespanol.com/invertia/empresas/tecnologia/20200309/telefonica-acelera-cerrar-negocio-operadora-brasilena-oi/472703712_0.html). Consultado el 2 de julio de 2020).

²⁴⁷ SIERRA FERNÁNDEZ, M. “Estrategias de...”, op. cit., p. 237.

²⁴⁸ CABRERA, D. Apple firma una alianza estratégica con IBM para promover los negocios empresariales de ambas empresas. *Applediario*. 15 de julio de 2014. (online: <https://applediario.com/apple-firma-una-alianza-estrategica-con-ibm-para-promover-los-negocios-empresariales-de-ambas-empresas/>). Consultado el 2 de julio de 2020).

²⁴⁹ VIDAL SUÁREZ, M. “Las alianzas estratégicas globales para la internacionalización: Su contribución a la creación de valor en la empresa”. *Economía Industrial*, 2000, no 333, p. 52.

Para determinar si es recomendable entrar en una alianza en lugar de una empresa conjunta o adquisición, LEIBLEN y REUER²⁵⁰ sugirieron utilizar cuatro aspectos clave sobre el proceso:

- Inviabilidad: las alianzas son más probables cuando las adquisiciones contienen elementos de inviabilidad. Por ejemplo, la legislación sobre competencia puede prevenir eficazmente las grandes adquisiciones corporativas o puede imponer condiciones que se consideran inaceptables si van a seguir adelante. Las restricciones a la IED entrante a algunos sectores industriales o de servicios o países pueden tener el mismo efecto.
- Asimetría de información: las alianzas son más probables cuanto mayor sea el grado de asimetría de información (real o percibida). En otras palabras, es más probable que las empresas recurran a alianzas en lugar de adquisiciones cuando una empresa sabe más que otra. Incluso después de la diligencia debida, la empresa adquirente puede tener reservas sobre el verdadero valor de los activos que se adquirirán.
- Inversión en opciones: las alianzas son más probables cuanto mayor sea el grado de incertidumbre en cuanto a las perspectivas futuras de actividad combinada. Por ejemplo, la alianza forma una alta proporción de los vínculos totales entre empresas en sectores industriales inciertos como la biotecnología. Una alianza puede convertirse en un vínculo mayor o menor entre dos o más empresas, según el grado de éxito logrado realmente por la actividad conjunta inicial.²⁵¹
- Imposibilidad de compra: las alianzas son más probables cuanto mayor sea la imposibilidad de compra percibida (Este término surge de la necesidad de una empresa adquirente de adquirir los activos de una empresa adquirida). Tal "imposibilidad" aumenta los costos de transacción anticipados de adquisición (costo de integración posterior a la adquisición). En tales circunstancias, las alianzas resultarán relativamente atractivas, dando a los aliados respectivos mayor libertad para vincular solo activos seleccionados.

²⁵⁰ LEIBLEIN, M. J.; REUER, J. J. "Building a foreign sales base: the roles of capabilities and alliances for entrepreneurial firms". *Journal of business venturing*, 2004, vol. 19, no 2, p. 288.

²⁵¹ LEIBLEIN, M. J.; REUER, J. J. "Building a...", op. cit., p. 290.

En este contexto, es posible que los trabajadores de mayor cargo dentro de la empresa o que poseen conocimientos explícitos sobre el funcionamiento y objetivo de la misma, puedan convertirse en trabajadores desplazados o expatriados, ya que, en algunas ocasiones, las estadías en los países de destino se pueden extender sustancialmente.

f) Consorcios

Finalmente, se puede encontrar el caso de los consorcios, los cuales implican el reunir a diferentes compañías con el fin de agrupar recursos en un diseño organizacional integrador. Algunos se superponen con las "alianzas", pero los consorcios generalmente ocurren en muchas empresas y sectores.²⁵² En dicho caso, los consorcios generan una nueva organización que requiere de una plantilla fija que puede ser cubierta por trabajadores locales, no obstante, los representantes, administradores y directivos suelen ser representantes de todas las empresas que lo conforman, generando también otro tipo de trabajador desplazado o expatriado.

2.4. Ley aplicable al contrato de trabajo en los casos de internacionalización

Acorde con lo expuesto anteriormente, es probable que uno de los aspectos más importantes en dicho ámbito es determinar que normativa se debe aplicar en la relación laboral de los trabajadores que se ven desplazados o expatriados, ya que la misma delimitará los derechos que poseen en el citado entorno.

Por tanto, uno de los elementos clave en dichos procesos y que se debe considerar es el detallado en el Reglamento N° 593/2008 del Parlamento Europeo²⁵³, específicamente en su artículo 8.1. el cual recoge lo siguiente:

²⁵² APONTE, E. "Comercialización, internacionalización y 'surgimiento de la industria' de educación superior en los Estados Unidos y Puerto Rico; Transnacionalización hacia la periferia. Caracas: Iesalc". *Seminario Regional, La Educación Transnacional: Nuevos retos en un mundo global, IESALC/UNESCO, Caracas, 2004*, p. 18.

²⁵³ REGLAMENTO (CE) N° 593/2008 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). Diario Oficial de la Unión Europea. L 117/6.

“El contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3. No obstante, dicha elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo.”

Como consecuencia, es posible escoger la normativa acorde con la elección de las partes que celebran el contrato, pero en todo momento, dicha elección no puede conllevar una privación para el trabajador de los derechos de carácter irrenunciable que se recogen en la normativa española.

Al mismo tiempo, es habitual que se escoja la normativa del país donde se desempeñarán las labores profesionales, y si no es posible determinar la normativa a aplicar en el mismo, el contrato deberá regirse por la normativa del país de la empresa que ha contratado al empleado.

En definitiva, aunque el contrato se formalice en España, entre una empresa y un trabajador españoles para trabajar en un país distinto, las partes pueden decidir su sometimiento al ordenamiento extranjero, como acontece con los trabajadores expatriados en Marruecos.

En muchos supuestos de hecho no está determinada de manera clara la ley aplicable al caso, generándose una ausencia de vínculo o nexo en cuanto a la norma de conflicto, dado que de ellos se puede derivar la aplicación de una norma que realmente tiene escasa afinidad o adscripción con el supuesto de hecho debatido en el proceso.

Con clara vocación de acomodar y reducir o eliminar la rigidez de las normas en conflicto, en el ámbito del Derecho Internacional Privado, las fuentes de producción internacionales y nacionales acuden a la aplicación de las denominadas cláusulas de excepción. Estas reglas, que no normas, facultan al juez en aras a definir la ley aplicable, en función de los vínculos más estrechos del supuesto litigado con otro ordenamiento jurídico diferente al denominado por la norma en conflicto.

ANAN FERNADEZ PEREZ, en su obra *Funciones de las cláusulas de excepción en el proceso de localización de la norma en conflicto*, 2015, Madrid, Revista

española de Derecho Internacional ISSN 003-9380, vol. 67, nº 2 , pg. 6 considera “ *Las cláusulas de excepción o cláusulas de escape, constituyen una manifestación fidedigna del principio de proximidad. Su pretensión de localizar el Derecho que tenga los vínculos más estrechos con la situación del tráfico externo 23, obedece a un principio de «justicia conflictual»*

EL Reglamento 593/2008 de 17 de junio sobre la Ley aplicable a las obligaciones contractuales establece en su art. 4, nº 3 y 4, para los supuestos de falta de elección respecto a la ley aplicable, “3. Si del conjunto de circunstancias se desprende claramente que el contrato presenta vínculos manifiestamente más estrechos con otro país distinto del indicado en los apartados 1 o 2, se aplicará la ley de este otro país. 4. Cuando la ley aplicable no pueda determinarse con arreglo a los apartados 1 o 2, el contrato se regirá por la ley del país con el que presente los vínculos más estrechos”.

Igualmente, el Reglamento Europeo 650/2012 en materia de sucesiones en su art. 21,2 regula “Si, de forma excepcional, resultase claramente de todas las circunstancias del caso que, en el momento del fallecimiento, el causante mantenía un vínculo manifiestamente más estrecho con un Estado distinto del Estado cuya ley fuese aplicable de conformidad con el apartado 1, la ley aplicable a la sucesión será la de ese otro Estado”.

No cabe la menor duda que el vínculo más estrecho se constituye en el eje central en la determinación y aplicación de las cláusulas de excepción, aportando éstas un mayor grado operacional y eficaz en realidades o supuestos de hecho específicas, constituyéndose, de este modo, en principio y regla excelente para la resolución de la cuestión en función del nivel de heterogeneidad existente en el caso en cuestión.

En palabras de ANA FERNANDEZ PEREZ, opus cit.:

“Si las cláusulas de excepción de aplicación general han suscitado y siguen suscitando reservas, cuando se han proyectado a situaciones concretas han demostrado su operatividad, de ahí su acogida favorable como importante elemento corrector. Por eso, la cláusula de excepción a la ley normalmente aplicable resulta un mecanismo óptimo de especialización en razón del grado de heterogeneidad; diversificación que va más allá incluso de la que reflejan las normas a las que eventualmente exceptiona”.

Estas cláusulas de excepción se han de considerar de naturaleza especial, con el fin sustancial en el propio procedimiento de localización, no debiéndose acudir a ellas para su aplicación analógica o con carácter interpretativo.

En relación con Marruecos, es importante destacar el Acuerdo de Movilidad entre Marruecos y la UE²⁵⁴ debe entenderse en el amplio contexto marroquí-europeo. Los diálogos sobre liberalización de visados, readmisión y otros temas de migración son parte de una serie de negociaciones con Marruecos, entre las cuales se encuentra el significativo Acuerdo de Libre Comercio Profundo y Completo (DCFTA por sus siglas en inglés) sobre libertad de servicios, protección de inversiones y mayor armonización de legislaciones. El DCFTA es un instrumento que profundiza la integración económica en el mercado europeo y crea un entorno empresarial más predecible y estable entre los socios.²⁵⁵ Marruecos es el primer socio mediterráneo en negociar un DCFTA. Su proceso de armonización con las normas y reglamentos de la UE ya estaba avanzado, porque una zona de libre comercio parcial está en vigor desde 2012 y desde la crisis económica de 2008, Marruecos se solicita cada vez más para intercambios económicos y comerciales.²⁵⁶

Como consecuencia en dicha situación prevalecen los intereses económicos para ambas partes, y por ende, las empresas e inversores marroquíes presionan regularmente al gobierno para que facilite las visas y extienda el comercio con la UE, al mismo tiempo que se han considerado una serie de aspectos sustanciales para el Reino de Marruecos, como es el caso de la promoción de las inversiones, lucha contra la fuga de cerebros, prioridad a los programas de trabajadores temporales o estacionales, reducción de visas de corta duración, entre otros. De hecho, el Acuerdo de movilidad planea estimular inversiones directas en regiones caracterizadas por una emigración importante, apoyar iniciativas de desarrollo de inmigrantes marroquíes y movilizar las habilidades de aquellos que tienen doble nacionalidad para fomentar el desarrollo de Marruecos.²⁵⁷

²⁵⁴ CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Joint declaration establishing a Mobility Partnership between the Kingdom of Morocco and the European Union and its Member States. 6139/13. Bruselas, 3 de junio de 2013. (online: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-is-new/news/news/2013/docs/20130607_declaration_conjointe-maroc_eu_version_3_6_13_en.pdf). Consultado el 2 de julio de 2020).

²⁵⁵ CEPILLO GALVÍN, M. Á. “La zona de libre cambio Unión Europea-Marruecos, ¿un paso decisivo para la conclusión de un acuerdo de libre comercio amplio y profundo?”. *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, 2013, p. 2.

²⁵⁶ CEPILLO GALVÍN, M. Á. “La zona de libre cambio...”, op. cit., p. 4.

²⁵⁷DEN HERTOOG, L. “Funding the EU–Morocco ‘Mobility Partnership’: Of Implementation and Competences”. *European Journal of Migration and Law*, 2016, vol. 18, no 3, p. 279.

El Acuerdo de Movilidad introdujo una clara diferenciación entre migración y movilidad. Puede considerarse como un intento de reenfoque del debate político en un terreno neutral. La movilidad, asociada a la migración económica seleccionada (por ejemplo, altamente calificada y temporal) y los intereses económicos "compartidos", no muestra el corpus y las políticas de seguridad que los vinculan a la migración. También fue un intento de ir más allá de las reservas de los Estados miembros sobre inmigración legal, seleccionando solo ciertos tipos de movilidad.²⁵⁸

Al mismo tiempo, la estrategia adoptada por la Comisión Europea para evitar el bloqueo político sobre este asunto durante el Programa de La Haya (2005-2010), es decir, la protección de los intereses económicos sobre directivas consensuadas como las de los trabajadores altamente calificados y trabajadores estacionales. Este esquema acentuó la diferencia entre migración (entendida como migración familiar u otra migración permanente, así como migración irregular) y movilidad (entendida como migración temporal y altamente calificada).²⁵⁹

Es importante recordar que si bien el Acuerdo de movilidad entre Marruecos-UE facilita el acceso a los mercados laborales con medidas como servicios de búsqueda de empleo y programas de capacitación, no otorga acceso sistemático a los mercados laborales nacionales como lo hacen los sistemas de cuotas, ya que esto sigue siendo una competencia nacional.²⁶⁰ Los acuerdos laborales bilaterales franceses y españoles, por el contrario, juegan este papel, por ende, el Acuerdo de Movilidad ofrece menos posibilidades que los Tratados Bilaterales, como el celebrado entre Marruecos y España en 1979.²⁶¹

Sobre el tratado Bilateral entre ambos Reinos, aunque es una norma de Derecho Internacional Público y, en principio no tendría cabida en este apartado, lo referenciamos, como norma que obliga a ambos Reinos, a los solos efectos de servirnos,

²⁵⁸ TITTEL-MOSSER, F. "The Unintended Legal and Policy Relevance of EU Mobility Partnerships: A Comparative Implementation Analysis of Morocco and Cape Verde". *European Journal of Migration and Law*, 2018, vol. 20, no 3, p. 316.

²⁵⁹ RESLOW, N. "Making and implementing multi-actor EU external migration policy: the Mobility Partnerships". *EU External Migration Policies in an Era of Global Mobilities: Intersecting Policy Universes*. Brill Nijhoff, 2018. p. 279.

²⁶⁰ DEN HERTOOG, L. "Funding...", op. cit., p. 279.

²⁶¹ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979.

como tal norma de Derecho Público Internacional, para observar el concepto de trabajadores desplazados que contiene, específicamente en su artículo 6, el cual define una serie de excepciones en relación con la normativa a aplicar en los contratos de trabajo, ya que afirma lo siguiente²⁶²:

“El trabajador que estando al servicio de una empresa que tenga en el territorio de una de las dos Partes un establecimiento del cual dependa normalmente sea desplazado por esta empresa al territorio de la otra Parte, para efectuar allí un trabajo por cuenta de esta empresa, quedará sometido a la legislación de la primera Parte como si continuara trabajando en su territorio, a condición de que este trabajador no haya sido enviado para reemplazar a otro trabajador que haya agotado su período de desplazamiento y que la duración probable del trabajo que deba efectuar no exceda de tres años. La autoridad competente de la Parte Contratante en cuyo territorio se efectúe el trabajo determinará la duración del desplazamiento en el límite del período citado.”

Así mismo, el artículo detalla la situación del personal itinerante de empresas de transporte, las cuales pueden desempeñar sus funciones en ambos países, y que el convenio sostiene que deberá someterse a la normativa del país donde se encuentre la sede. Lo mismo que acontece con los diplomáticos o personal consular, al igual que los funcionarios y otro personal administrativo, el cual deberá someterse a la normativa del país que les ha destinado.²⁶³

El Convenio también expone la normativa aplicable para las tripulaciones de buques abanderados de un país específico, los cuales deberán acogerse a los aspectos legales del mismo. No obstante, todo el personal que se contrate para realizar las labores de carga, descarga, mantención, inspección y reparaciones de los buques, deberán regirse por la normativa del país al que pertenece el puerto en cuestión.²⁶⁴

La realidad es que en las relaciones entre las partes contratantes, en este caso empresario y trabajador, son las normas de Derecho Internacional Privado las que se

²⁶² Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979.

²⁶³ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. Artículo 6.1.b) y c).

²⁶⁴ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. Artículo 6.1.e)

han de atender y acudir, como norma jurídica competente o aplicable para regir una situación concreta, en este caso de conflicto de sujetos contractuales respecto a sus responsabilidades de este ámbito o naturaleza.

La legislación española en el ámbito internacional privado, en principio, ante una situación de conflicto de intereses entre sujetos privados—empresario y trabajador— exhortan al tribunal español el derecho estatal que ha de aplicar, para resolver la cuestión en disputa.

La realidad objetiva demuestra que, en el momento de valorar la aplicación y prueba del Derecho extranjero, son, fundamentalmente, dos los modelos que se suelen seguir. Modelos que siguen la concepción tradicional del derecho, o bien se aplica a instancia de parte, o de oficio, dejando a un lado en este trabajo la aplicación extrajudicial.

En opinión de ALFONSO-LUIS CALVO CARAVACA y JAVIER CARRASCOSA GONZALEZ,²⁶⁵ en su obra *La prueba del derecho extranjero ante los tribunales españoles*, Bilbao, 2006, Estudios de Deusto ISSN:0423-4847, vol. 54/2:

“El enfrentamiento entre ambos modelos es difícil de resolver. Las razones que el Derecho extranjero es «Derecho», pero también es «extranjero» En la actualidad existen datos poderosos que inducen a pensar que la tendencia hacia un sistema de «prueba de oficio» de la Ley extranjera es inevitable e irreversible”.

En la actual situación de globalización, yo diría que “universalización” de las relaciones económicas, mercantiles, financieras y sociales, el tema de resolver que derecho extranjero ha de aplicarse a la solución de los litigios planteados afecta por igual a todos los ciudadanos y estados en la globalización y no solamente a determinados sujetos individualmente considerados, asunto/s, materia o cuestión.

Así mismo nuestro Derecho Internacional Privado está absorbiendo multitud de normas cuyas fuentes de producción son las diferentes instituciones comunitarias con fundamento en el Tratado de la Comunidad Económica Europea, a ser éste un acuerdo

²⁶⁵ CALVO CARAVACA, A. CARRASCOSA GONZALEZ, J. *La prueba del derecho extranjero ante los tribunales españoles*, Bilbao, 2006, Estudios de Deusto ISSN:0423-4847, vol. 54/2.

que vincula a los países miembros de la UE y establecer el mismo las normas aplicables a sus respectivas instituciones nacionales tanto en las relaciones entre sus miembros, así como también en cuanto a las decisiones que tomen en los ámbitos de su respectivas competencias.

ALFONSO-LUIS CALVO CARAVACA y JAVIER CARRASCOSA GONZALEZ, opus cit., mantienen que:

“Estas nuevas normas de DIPr. «Comunitarizadas» sólo son efectivas si se garantiza al máximo nivel la prueba del Derecho extranjero, pues en caso contrario, la «armonía internacional de soluciones» buscada con dichas normas, se desvanece (sin una garantía elevada de que el Derecho extranjero designado por estas normas de conflicto comunitarizadas se va a aplicar, renace el Fórum Shopping y las soluciones distintas de Estado miembro a Estado miembro)”

El art. 65 del Tratado establece, que las medidas que se adopten, en el ámbito de la cooperación judicial en materia civil con repercusión transfronteriza, en concordancia con lo dispuesto en el art. 67 y en la medida necesaria para el correcto funcionamiento del mercado interno, incluirán:

“b) fomentar la compatibilidad de las normas aplicables en los Estados miembros sobre conflictos de leyes y de jurisdicción; c) eliminar obstáculos al buen funcionamiento de los procedimientos civiles fomentando, si fuera necesario, la compatibilidad de las normas de procedimiento civil aplicables en los Estados miembros”.

Por lo tanto, la UE queda facultada para establecer normas que determinen la aplicación de la prueba de oficio del derecho extranjero dentro de sus Estados miembros, siendo este el sistema que, previsiblemente, se aplicara en los próximos años.

Citando a Calvo Caravaca y Carrascosa González: *“Las consecuencias del nuevo escenario de los litigios internacionales entre particulares conduce inevitablemente a una conclusión: la tendencia hacia un sistema de prueba de oficio del Derecho extranjero parece irreversible”.*

En España se reguló inicialmente la prueba del derecho extranjero en el art. 12.6 de nuestro Código Civil, si bien, con posterioridad fue normativizado por la Ley de Enjuiciamiento Civil, en su art. 281.2, que a su vez se ha visto complementado por la Ley 29/2015, de 30 de julio.

El principio «iura novit curia» imponer a los Jueces al conocimiento y aplicación del ordenamiento jurídico de otro Estado, en aquellos casos en los que la norma nacional de conflicto remita a él.

En opinión de Eduardo Gutiérrez de Cabiedes, en su obra Tratamiento procesal del Derecho Extranjero en el Título Preliminar del Código Civil:

“El derecho extranjero, en los casos en que sea aplicable viene a situarse, al igual que el nacional, como premisa mayor del silogismo judicial, según el esquema tradicionalmente empleado para explicar la estructura de la decisión jurisdiccional. Por tanto, en principio, tal derecho debería quedar exento de alegación y prueba de parte, en virtud de la obligación de los Tribunales de conocer de oficio las normas jurídicas que han de aplicar en la sentencia. Ahora bien, esta construcción está condicionada por tres elementos: por la conceptualización fáctica o propiamente jurídica que se otorgue al derecho extranjero, desde el punto de vista de su tratamiento procesal; por la distinta naturaleza de la obligación del Tribunal respecto al conocimiento del derecho extranjero, aun calificando a éste como derecho; y por las diversas formas con que el derecho extranjero se presenta en el proceso”.

Gran parte de los ordenamientos jurídicos de los diferentes Estados asemejan e identifican la aplicación procesal del derecho extranjero en razón de la valoración de los hechos en cuestión, de tal manera que la carga de la prueba recae sobre la parte que lo aduce o es su pretensión hacerlo valer.

A priori, el derecho extranjero pudiese ser considerado como un “hecho procesal”, con naturaleza propia, pero un hecho que necesariamente ha de ser no solo alegado, sino también probado por las partes. Pero coincidimos con Gutiérrez de Cabiedes cuando afirma:

“1.º La norma extranjera es derecho y como tal debe ser tratada en el proceso. 2º El principio «iura novit curia» abarca, por tanto, también al derecho extranjero. 3.º El carácter de no nacional del derecho aplicable impone ciertas matizaciones al deber jurídico-público del Juez implicado en el mencionado principio, que se concretará en el caso del derecho extranjero, más que en la obligación de conocerlo prima facie, en la de investigarlo o de procurarse su conocimiento por los medios idóneos”.

En primer lugar, hay que aludir a las normas de conflicto. Estas normas son de derecho nacional stricto sensu y, por tanto, obligan al Juez a su conocimiento y aplicación de igual modo que las demás normas de derecho escrito del país.

Todo ello nos lleva a poder afirmar, de un lado, que cuando España suscribe un Tratado, éste adquiere la naturaleza y eficacia jurídica como si se tratase de una ley nacional, siempre y cuando, una vez ratificados se publiquen en el BOE, de otro, las normas de conflicto han de ser consideradas como normas nacionales *strictus sensu*, por lo que el juez competente ha de conocerlas o buscar su conocimiento en cada caso y aplicarlas como si se trataran de fuentes de producción interna del país o nación, como normas de *ius cogens* de aplicación necesaria en el procedimiento.

Sin embargo, el entorno laboral es muy amplio y diverso, dentro del cual pueden surgir diferencias entre las partes interesadas, por ende, en caso de conflicto entre los interesados, es esencial determinar cuál es la jurisdicción que tiene competencias en la materia, tal como se expone en el siguiente apartado, sin poder dejar de referenciar tanto el art. 9 del Reglamento de Roma I, como fuente de producción internacional y los arts. 10.6 del Código Civil y 1.4 del Estatuto de los trabajadores, como fuentes de producción internas.

El primero de los artículos citados, art.9 del Reglamento de Roma I, bajo la nomenclatura de “Leyes de policía”, considera como tales aquellas normas que un país estima como normas de especial observancia, en aras a la defensa de los intereses nacionales, tanto en el ámbito económico, político y/o social *“hasta el punto de exigir su aplicación a toda situación comprendida dentro de su ámbito de aplicación, cualquiera que fuese la ley aplicable al contrato según el presente Reglamento”.*

El n3 del citado artículo:

“También podrá darse efecto a las leyes de policía del país en que las obligaciones derivadas del contrato tienen que ejecutarse o han sido ejecutadas en la medida en que dichas leyes de policía hagan la ejecución del contrato ilegal. Para decidir si debe darse efecto a estas disposiciones imperativas, se tendrá en cuenta su naturaleza y su objeto, así como las consecuencias que se derivarían de su aplicación o de su inaplicación.”

Incluye relevantes reformar respecto a art. 7.1 del Convenio de Roma, con el fin de facilitar su aceptación por determinados Estados miembros, muy especialmente Reino Unido.

Para LINARES AZEVEDO²⁶⁶:

“La sentencia en el asunto Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, resulta clave a partir de ahora para fijar el alcance del artículo 9.3 y precisamente lo hace de modo que, en una primera valoración, limita el significado práctico de las modificaciones introducidas en el artículo 9.3 del Reglamento Roma I..... La sentencia también presenta interés de cara a concretar el ámbito de aplicación temporal del Reglamento, especialmente con respecto a los contratos de larga duración celebrados inicialmente antes de la fecha de aplicación del Reglamento (17 de diciembre de 2009)”.

Respecto a las fuentes de producción interna españolas, el art. 10.6 del Código Civil determina *“A las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en defecto de sometimiento expreso de las partes y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios”*. Este artículo en cuanto a las normas jurídicas, su aplicación y eficacia, como norma de derecho internacional privado alude a las normas especiales que regulan, entre otras materias, los derechos y obligaciones del contrato de trabajo.

En relación a esta cuestión el art.1.4 del Estatuto de los Trabajadores español deja meridianamente claro *“La legislación española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas*

²⁶⁶ LINARES AZEVEDO, J. “Reglamento Roma I: ámbito de aplicación temporal y normas imperativas de terceros Estados”, 2016 (online: en <http://pedrodemiguelasencio.blogspot.com.es/2016/10/reglamento-roma-i-ambito-de-aplicacion-htm/more>, Consultado el 18 de septiembre de 2021.

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.”

El Convenio de Roma posee y detenta una tendencia de aplicación global, por lo que, ante las fuentes de producción internacionales, en este caso el Convenio de Roma I, y las fuentes de producción interna, los arts. 10.6 del Código Civil y 1.4 del Estatuto de los trabajadores, ha de predominar el ámbito supranacional ante el nacional o interno.

VEGA,²⁶⁷ afirma:

“La norma supranacional parte del principio, si bien limitado⁹, de libertad de elección de norma, por lo que a él se debe atender. En caso que no hubiera elección (como en el caso analizado por la Sala), se debe acudir a los sistemas subsidiarios o alternativos de determinación de norma aplicable previstos en el Convenio y que se concreta en su Art. 6.2; ley del país donde se realiza habitualmente el trabajo, aunque con carácter temporal el trabajador haya sido enviado a otro país, y en caso de imposibilidad de determinarla con la regla anterior, la ley del lugar donde se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, a no ser que exista un vínculo más estrecho con otro país

*Sin embargo con la aplicación de dichas reglas no finalizará la controversia del derecho aplicable, pues si se concluye que es necesario aplicar una norma no española o supranacional de la Unión europea, es necesaria su acreditación, pues el derecho extranjero no queda bajo el manto del principio *iuris novit curia*”.*

Según este autor la sentencia fija pautas o reglas singularmente evidentes y diáfanas para un mayor entendimiento en esta materia en su contenido sustancial, entre otras:

“a. La competencia de los Tribunales españoles es una norma de orden público, y por ende revisable de oficio. b. Las reglas de determinación de la competencia internacional¹² de carácter Supranacional y en especial las que tienen origen

²⁶⁷ VEGA, C. Elementos de extranjería, determinación de la norma aplicable y competencia de la jurisdicción española (Comentario a la sentencia del TS de 20 de julio de 2007). IUSLabor 1/2008.

en el derecho comunitario de la Unión Europea son prevalentes a las internas (STS 12/6/2003, art. 36.1 LEC). c. En todo caso debe existir una conexión territorial con España para que los Juzgados y Tribunales españoles reconozcan su competencia judicial internacional, sin que sea predicable ninguna suerte de competencia universal. d. Para la determinación de la norma de conflicto se debe atender a los criterios establecidos en la normativa supranacional y, subsidiariamente, a los de la normativa interna. e. La no acreditación del derecho extranjero implica la aplicación de la norma sustancial española”.

2.5. Competencia Judicial Internacional: Jurisdicción competente en los supuestos de conflictos de intereses entre los sujetos contratantes

La realidad es que el proceso de internacionalización económica, financiera, mercantil y social actual nos obliga a abordar el tema de la solución de conflictos que en este ámbito se plantean día a día en estas relaciones. Dos son las cuestiones sustanciales a analizar, de un lado, en caso de conflicto entre las partes, cual es la jurisdicción competente, de otra que le resulta aplicable para resolver tales conflictos planteados.

Entendemos que en origen hemos de tener en cuenta la LEY DE Enjuiciamiento Civil Española, concretamente sus artículos 36, 37, 38 y 39; así como los convenios internacionales vigentes ratificados por el Estado Español con otras naciones. La Extensión y límites de la jurisdicción de los tribunales civiles españoles viene regulada en el artº. 36 de la mencionada norma:

“1. La extensión y límites de la jurisdicción de los tribunales civiles españoles se determinará por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en los tratados y convenios internacionales en los que España sea parte.

2. Los tribunales civiles españoles se abstendrán de conocer de los asuntos que se les sometan cuando concurra en ellos alguna de las circunstancias siguientes:

1º. Cuando se haya formulado demanda o solicitado ejecución respecto de sujetos o bienes que gocen de inmunidad de jurisdicción o de ejecución conforme a las normas de Derecho Internacional Público.

2º. Cuando, en virtud de un tratado o Convenio internacional en el que España sea parte, el asunto se encuentre atribuido con carácter exclusivo a la jurisdicción de otro Estado.

3º. Cuando no comparezca el demandado emplazado en debida forma, en los casos en que la competencia internacional de los tribunales españoles únicamente pudiera fundarse en la sumisión tácita de las partes”.

Está claro, desde nuestro punto de vista, que el número 1 de este artículo alude a la competencia judicial en el ámbito internacional de nuestros órganos judiciales, pero tal y como manifiestan CASTELLANOS RUIZ y RODRIGUEZ RODRIGO:²⁶⁸

“el art. 36 LEC no señala los foros en virtud de los cuales los jueces y tribunales españoles se pueden declarar competentes para conocer de un litigio derivado de una situación privada internacional. Para determinar la competencia judicial internacional de los tribunales españoles hay que atenerse a los Convenios internacionales aplicables en la materia y, en su defecto, a las normas de producción interna del ordenamiento jurídico español”.

Así pues, cabe afirmar que los pactos, tratados, protocolos o convenios celebrados entre varios Estados o Naciones consideran, en cuanto a la capacidad de actuación, a los órganos jurisdiccionales de los mismos conceptuados en su globalidad, mientras que las fuentes de producción y normas internas, en España Los Principios Constitucionales de Derecho Internacional Privado, las leyes y demás disposiciones normativas determina la competencia de nuestros órganos jurisdiccionales en el ámbito internacional.

Si entrar a analizar cada uno de los instrumentos internacionales en la materia, que han de observar los jueces y tribunales españoles, pues no es el objeto sustancial de este trabajo, hemos de referencia, al menos, los siguientes

a.- en cuanto a la competencia judicial internacional, el reconocimiento y ejecución de las resoluciones judiciales extranjeras en materia mercantil y civil, El Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 regula esta materia. Para los Estados

²⁶⁸ CASTELLANOS RUIZ, E.; RODRIGUEZ RODRIGO, J. “Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento civil”, InDret, Barcelona, 2006, vol. 368, p. 4

firmantes del mismo entró en vigor en enero de 1973, incorporándose España al mismo el día uno de febrero de 1991.

Este convenio ha sido sustituido por el Reglamento Comunitario 44/2001, en materia de competencia judicial internacional y validez extraterritorial de decisiones en la Unión Europea. Este Reglamento sustituye, entre los Estados miembros, a las disposiciones del Convenio de Bruselas de 1968 (art. 68 Reglamento 44/2001),

En opinión de ESPERANZA CASTELLANOS RUIZ y JULIANA RODRIGUEZ RODRIGO²⁶⁹ citada anteriormente:

“El Reglamento 44/2001 no es más que un ejemplo de lo que se ha denominado “comunitarización del Derecho internacional privado”. La “comunitarización del Derecho internacional privado” se produce porque los arts. 61 c) y 65 del TCE –redactados conforme al Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997, en vigor desde el 1 de mayo de 1999”.

La relevancia de este reglamento se fundamenta en que reemplaza a las Disposiciones del Convenio de Bruselas de 1968 en y para los Estados miembros, según regula su artº. 68, considerando como Estado miembro cualquiera de los Estados firmantes del convenio citado, a excepción de Dinamarca, a tenor de su artº. 1.3

En los ámbitos civiles y mercantiles de comercio, respecto a la competencia judicial internacional, son singularmente destacados los reglamentos 2201/2003 del Consejo, de 27 de noviembre de 2003, en materia matrimonial y responsabilidad parental, y el Reglamento 1346/2000 del Consejo, de 29 de mayo de 2000, sobre procedimientos de insolvencia.

No podemos dejar de citar el Convenio de Lugano de septiembre de 1988, en cuanto a la determinación de la competencia en el ámbito judicial internacional, el reconocimiento y ejecución de las resoluciones judiciales extranjeras en materia civil y mercantil. Normativiza, en su ámbito de aplicación la competencia judicial directa de los tribunales en los Estados vinculados por el Convenio, la coordinación entre tribunales en caso de conflicto de competencias, las condiciones para reconocer las

²⁶⁹ CASTELLANOS RUIZ, E.; RODRIGUEZ RODRIGO, J. “Comentarios a la Ley...”, op., cit., p. 4

resoluciones judiciales y un procedimiento simplificado para la ejecución de las mismas.

En octubre de 2007 se ratifica en Lugano el Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. El ámbito material de aplicación del Convenio no ha sufrido cambio alguno respecto al del Convenio de Lugano de 1988, si bien, en la ciudad de Lugano, el día 30 de octubre se firma un nuevo Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. El nuevo texto es idéntico al del Convenio de Bruselas y al del Reglamento de Bruselas I. Igual que los textos anteriores. En palabras de POCAR:²⁷⁰

“el nuevo Convenio se limita, en cuanto al ámbito de aplicación, a los procedimientos y resoluciones judiciales que afectan a las relaciones jurídicas internacionales, lo que incluye no sólo las relaciones entre dos Estados contratantes, sino las relaciones entre un Estado contratante y un Estado no contratante.....”

El artículo 5, apartado 1, del Convenio de Lugano de 1988, igual que la correspondiente disposición del Convenio de Bruselas, permite que una persona domiciliada en un Estado vinculado por el Convenio sea demandada en otro Estado vinculado por el Convenio «en materia contractual, ante los tribunales del lugar en el que hubiere sido o debiera ser cumplida la obligación que sirviere de base a la demanda».”

Afirmando dicho autor respecto a las competencias especiales contempladas en los artículos 5 a 7:

“Ha sido fuente de distintos problemas de interpretación, en lo que respecta a la definición de «materia contractual», la determinación de la obligación que debe cumplirse, y la determinación del lugar en que debe cumplirse. Estos problemas han dado lugar a una abundante jurisprudencia del Tribunal de Justicia, que ha llegado a soluciones independientes o ha remitido la cuestión al Derecho

²⁷⁰ POCAR, F. “Informaciones procedentes de Instituciones y Órganos de la Unión Europea”, Diario Oficial de la Unión Europea (2009/C 319/01).

interno, según los casos, sin llegar a superar todas las dificultades que el Convenio había creado”.

El Reino de España ha celebrado numerosos Convenios multinacionales relativas a la determinación y regulación en materia de la eficacia extraterritorial de las decisiones jurisdiccionales que no regulan los foros de competencia judicial internacional. En principio, solo el Convenio Hispano-ruso, firmado el 17 de noviembre de 1997 en la ciudad de Bucarest normativiza la competencia judicial como el reconocimiento y ejecución de las decisiones en materia civil y mercantil.

En el Ordenamiento Jurídico Español las normas internas de producción de obligada referencia son, entre otras la Ley Orgánica del Poder Judicial, artículos 21 a 25 y, muy especialmente, en el ámbito de la jurisdicción civil, los artículos 21 y 22 de la mencionada ley. De otro lado, la Ley de enjuiciamiento Civil, realmente regula el régimen procesal de la competencia internacional, que curiosamente no se encuentra regulado en la LOPJ.

Un elemento importante a considerar y que suele ser omitido por las partes interesadas al momento de celebrar un contrato o durante el desplazamiento del empleado, es el relacionado con la jurisdicción que tendrá la competencia en caso de presentarse diferentes posturas sobre aspectos de la relación profesional entre las partes.

De esta forma, en las normas que estipulan la competencia territorial en materia internacional será el Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil²⁷¹, tal como expone su artículo 4.1.:

“Si el demandado no estuviera domiciliado en el territorio de un Estado contratante, la competencia se regirá, en cada Estado contratante, por la ley de este Estado, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 16.

Toda persona, sea cual fuere su nacionalidad, domiciliada en el territorio de un Estado contratante podrá invocar contra este demandado las reglas de competencia vigentes en él y especialmente, las previstas en el párrafo segundo del artículo 3, del mismo modo que los nacionales de tal Estado.”

²⁷¹ Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. 27 de septiembre de 1968. N°1. 299/32

Así mismo el Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, hecho en Lugano el 16 de septiembre de 1988²⁷², el cual recoge en su artículo 5.1.:

“En materia contractual, ante el Tribunal del lugar en el que hubiere sido o debiere ser cumplida la obligación que sirviere de base a la demanda; en materia de contrato individual de trabajo, dicho lugar será aquel en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo y, si el trabajador no desempeñare habitualmente su trabajo en un único Estado, ese lugar será aquél en el que estuviere situado el establecimiento que le hubiere contratado.”

En lo que respecta al contexto de la UE, es posible apreciar la Directiva 96/71 del Parlamento Europeo y del Consejo²⁷³. La citada directiva de la UE se puede aplicar a todos los desplazamientos que tienen lugar dentro de la propia Unión. Como consecuencia, se contempla la definición de trabajadores desplazados como todos los trabajadores que, por un tiempo específico y determinado²⁷⁴, llevan a cabo sus labores profesionales en otro estado diferente al habitual, además de recoger una serie de directrices sobre los desplazamientos en la UE.

Así pues, si un trabajador expatriado es diferente a uno desplazado temporalmente no le sería de aplicación lo dispuesto en esta Directiva que, además, de tener normas de competencia tiene también de ley aplicable

No obstante, la citada directiva no tiene como objetivo establecer una regulación del marco jurídico vinculado con el desplazamiento, ya que tiene como finalidad principal la especificación de los requisitos básicos laborales que tienen que garantizarse para los trabajadores, como es el caso de los plazos límite de trabajo, descansos, vacaciones que corresponden, salarios, etc. Aunque menciona ciertos elementos propios de la jurisdicción aplicable en los casos de trabajadores desplazados. Un ejemplo de ello es lo que detalla en su artículo 6 lo siguiente:

²⁷² Instrumento de Ratificación del Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, hecho en Lugano el 16 de septiembre de 1988. BOE, núm. 251, de 20 de octubre de 1994.

²⁷³ Directiva 96/71/CE Del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. N° L18/1.

²⁷⁴ Directiva 96/71/CE, artículo 2.

“A fin de salvaguardar el derecho a las condiciones de trabajo y de empleo garantizadas en el artículo 3, se podrá entablar una acción judicial en el Estado miembro en cuyo territorio esté o haya estado desplazado el trabajador, sin perjuicio, en su caso, de la facultad de entablar una acción judicial en otro Estado, de conformidad con los convenios internacionales vigentes en materia de competencia judicial.”

También en el contexto europeo, el Reglamento (UE) N° 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo²⁷⁵, específicamente en su artículo 20.2 detalla un supuesto en que la empresa no pertenece a la una, y expone que en el momento en que los trabajadores suscriban un contrato de forma individual con una empresa que no tenga una residencia fiscal en uno de los estados que conforman la UE, pero la misma disponga de una filial, sucursal u otra dependencia en algunos de los Estados de la UE, se deberá considerar, para todos los procedimientos legales que son producto de la actividad profesional, que el domicilio corresponde al país donde está instalada la citada sucursal, filial o dependencia. Así mismo, su artículo 21 expone lo siguiente en relación a las posibles demandas de los empresarios dentro de los estados miembros, considerando dos casos en particular, los empresarios con domicilio en la UE y aquellos no residentes en la Unión.

Para los empresarios que disponen de domicilio en la UE, se podrán demandar en los siguientes organismos:

- Organismos jurisdiccionales pertenecientes al Estado de residencia.
- Y en cualquier otro Estado de la Unión considerando los siguientes aspectos:
 - En cualquier organismo jurisdiccional perteneciente al lugar donde el empleado lleve a cabo sus labores profesionales de manera habitual, o frente al organismo jurisdiccional del último país donde ha trabajado.
 - En caso que el trabajador no haya trabajado o no trabaje solamente en un Estado miembro de la Unión de forma exclusiva, podrá presentar la

²⁷⁵ Reglamento (UE) N° 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. Diario Oficial de la Unión Europea L 351/1.

demanda en el organismo jurisdiccional correspondiente al lugar donde se ha establecido la empresa que le ha contratado.

Es importante destacar que el Reglamento 1215/2012 que estamos citando supone la derogación del Reglamento 44/2001, constituyéndose en la norma sustancial de conciliación de las diversas leyes, preceptos, órdenes y reglamentos procesales de los diferentes Estados miembros, que constituían un inconveniente o dificultad para el funcionamiento ágil y productivo del mercado europeo.

Con el fin de acrecentar y desarrollar el acceso más ágil y positivo a la justicia en la UE, recoge como objetivos, de un lado, acrecentar el acceso y adhesión a determinadas disposiciones de la UE, de otro, posibilitar en mayor grado la libre circulación de las decisiones judiciales en materia civil y mercantil.

A priori, reemplaza, para los Estados miembros, los preceptos contenidos en el Convenio de Bruselas de 1968, a excepción en lo referente a los territorios de los Estados miembros comprendidos dentro del ámbito territorial del mismo que, a tenor del art. 355 TFUE, están exceptuados del presente reglamento.

De igual manera, releva o reemplaza, respecto a los Estado miembros, los convenios firmados por estos con anterioridad de la entrada en vigor del reglamento, respecto a las cuestiones que abarca el contenido de aplicación de este.

Como modificaciones esenciales que aporta esta norma en relación con la derogada debemos destacar, siguiendo al OBSERVATORIO DE LA JUSTICIA Y DE LOS ABOGADOS,²⁷⁶ al menos, dos:” Acrecienta de forma explícita las exclusiones de su ámbito de aplicación

“1.- Artículo 1. Apartado 1: Incluye el añadido de que el Reglamento no se aplicará a la responsabilidad del Estado por acciones u omisiones en el ejercicio de su autoridad (acta iure imperii). (Jurisprudencia del Tribunal de Justicia, STJ de 15 de febrero de 2007, C-292/05, Eirini Lechouritou)”.

En cuanto a la aplicación de las normas de competencia

²⁷⁶ OBSERVATORIO DE LA JUSTICIA Y DE LOS ABOGADOS, del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, el 15 de enero de 2015 .

“b) Artículo 21.2) Los empresarios que no estén domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro, ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado, o si el trabajador no desempeña o no ha desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador”.

Así mismo, el CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL²⁷⁷, sostiene lo siguiente:

“ El artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguos artículos 234 y 177 TCE) establece: "El Tribunal de Justicia de la Unión Europea será competente para pronunciarse, con carácter prejudicial: a) sobre la interpretación de los Tratados; b) sobre la validez e interpretación de los actos adoptados por las instituciones, órganos u organismos de la Unión....."

La jurisprudencia sentada por el TJUE de modo constante define las dos reglas nucleares sobre las que se basa la Comunidad de Derecho que es la Unión Europea, como son los principios de aplicación directa del Derecho Comunitario en los Estados miembros, y de primacía sobre la norma nacional (SSTJCE asunto 26/62 Van Gend en Loos, 6/64 Costa/ENEL y 106/77 Simmenthal).

Además, según la STJUE 20 de octubre de 2011 (C-369/09 Interedil SRL), el juez nacional que haya ejercido la facultad que le otorga el artículo 267 TFUE, párrafo segundo, está vinculado, a la hora de resolver el litigio principal, por la interpretación de las disposiciones de que se trate realizada por el Tribunal de Justicia y debe, en su caso, dejar de lado las valoraciones del órgano jurisdiccional superior si, habida cuenta de la antedicha La jurisprudencia sentada por el TJUE de modo constante define las dos reglas nucleares sobre las que se basa la Comunidad de Derecho que es la Unión Europea, como son

²⁷⁷ Roj: AJM M 131/2019. ECLI: ES: JMM: 2019: 131^a. CENDOJ, Centro de Documentación Judicial

los principios de aplicación directa del Derecho Comunitario en los Estados miembros, y de primacía sobre la norma nacional (SSTJCE asunto 26/62 Van Gend en Loos, 6/64 Costa/ENEL y 106/77 Simmenthal).

Además, según la STJUE 20 de octubre de 2011 (C-369/09 Interedil SRL), el juez nacional que haya ejercido la facultad que le otorga el artículo 267 TFUE, párrafo segundo, está vinculado, a la hora de resolver el litigio principal, por la interpretación de las disposiciones de que se trate realizada por el Tribunal de Justicia y debe, en su caso, dejar de lado las valoraciones del órgano jurisdiccional superior si, habida cuenta de la antedicha interpretación, estima que las referidas valoraciones no son compatibles con el Derecho de la Unión según es interpretado por el TJUE”.

Hay que tener en cuenta que la LOPJ en su art. 4bis.1 establece: *"Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea"*.

En relación con los empresarios que no disponen de domicilio en la UE, estos se podrán demandar frente a los organismos jurisdiccionales del país de la UE acorde con la localización de la sede, sucursal o filial establecida por el empresario en cualquiera de los países que conforman la UE.

Se hace preciso referirnos a la determinación de la jurisdicción competente en aquellos supuestos en los que el empresario demanda a su trabajador por incumplimiento de sus obligaciones contractuales o por los daños o perjuicios causados por este a aquel.

El art. 1101 de nuestro Código Civil, englobado en el Libro IV. De las Obligaciones y contratos, Título I de las obligaciones, capítulo sobre la naturaleza y efecto de las obligaciones, da pie a determinar que el trabajador por cuenta ajena ha de responder de los incumplimientos contractuales respecto a las obligaciones o pactos

(plazo de preaviso pactado con el empresario para el supuesto de baja voluntaria, pacto de permanencia en la empresa, pacto de dedicación exclusiva o plena dedicación, pacto de competencia postcontractual o cualesquiera otros firmados entre ambas partes que no contravenga a la ley, a la moral o al orden público) celebradas/os con su empresario, de tal forma que aquellos “Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas”.

El empresario puede reclamar a su trabajador por los daños y perjuicios que este le ocasione o por el incumpliendo de sus obligaciones contractuales, pero esta afirmación requiere algunas puntualizaciones.

La doctrina de nuestro Tribunal Supremo viene reiterando que el trabajador responde ante su empresario por sus actos, de acuerdo con los principios de la buena fe y la diligencia debida, establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (art. 5.a), pero ello no conlleva la posibilidad de su aplicación sin más en los supuestos de la responsabilidad por dolo o culpa que establece el Código Civil

En los casos de daños y perjuicios que el trabajador le ocasione, por el incumpliendo de sus obligaciones contractuales, es requisito imprescindible la prueba y demostración de que han concurrido el dolo o la negligencia grave, para demandar daños y perjuicios al trabajador, dado que se llega al convencimiento de que el trabajador ha actuado de buena fe y con la debida diligencia, parece lógico pensar que no ha lugar a la reclamación, procediendo el análisis de cada caso en concreto e individualmente considerado.

Es práctica habitual que el empleador reclame de manera directa al trabajador y puedan llegar a u acuerdo satisfactorio para ambas partes. Si no es así, el empresario o empleador tiene la facultad de acudir a los tribunales en defensa de sus legítimos intereses.

El empresario que dese demandar a uno de sus trabajadores por incumplimientos contractuales deberá acudir a las normas de competencia judicial internacional, con el fin de determinar el órgano jurisdiccional competente, y, una vez asegurada este, hará

referencia a las normas de producción interna en la materia, en concreto a la LEC. Artículos 44 y ss.

En España la LOPJ normativiza la competencia judicial internacional. Así en su art. 21.1 establece como principio general que:

“los Juzgados y Tribunales españoles conocerán de los juicios que se susciten en territorio español entre españoles, entre extranjeros y entre españoles y extranjeros, con arreglo a lo establecido en la presente ley y en los tratados y convenios internacionales en los que España sea parte”.

Por lo que en nuestra nación la competencia de los órganos jurisdiccionales españoles es susceptible de determinarse por fuentes de producción interna o internacional. En concreto los arts. 22 a 25 de la LOPJ regulan la competencia judicial internacional tanto en el orden civil como pena, contencioso-administrativo y social, siendo de aplicación subsidiaria en ausencia de normas de origen internacional.

Son normas de naturaleza atributiva, pues analizado su contenido, pues adjudican competencia en esta materia a los órganos jurisdiccionales del Estado Español, siendo de aplicación es de carácter sustitutorio o secundario en los supuestos de defecto de fuentes de producción internacionales.

Es el principio de proximidad razonable el que fundamenta nuestro ordenamiento jurídico en el ámbito de la delimitación en materia de competencia internacional, con el claro mandato de que nuestros órganos jurisdiccionales entiendan de aquellas causas o procesos que exterioricen u ofrezcan una evidente vinculación con nuestro Estado.

Nuestro Tribunal Constitucional en la sentencia 61/2000, de 13 de marzo de 2000, ha reiterado el vínculo que ha de existir entre las normas de competencia internacional y derecho de las personas a la tutela efectiva de sus derechos, y como han de conformarse las mismas, para garantizar este derecho subjetivo de las personas:

“En este sentido, cabe afirmar que las reglas ordenadoras de la competencia judicial internacional [...] responden todas ellas, en primer y fundamental lugar, a una doble y relativamente contrapuesta exigencia constitucional. De una parte, a nadie puede exigírsele una diligencia irrazonable o cargas excesivas

para poder ejercitar su derecho de defensa en juicio; de modo que el demandado en el proceso civil sólo podrá ser sometido a una determinada jurisdicción si las circunstancias del caso permiten considerar que el ejercicio del derecho de defensa no se verá sometido a costes desproporcionados. De otra parte, desde el punto de vista procesalmente activo, es preciso asegurar una posibilidad razonable, según las circunstancias, de accionar ante la justicia”.

En materia de delimitación de competencia internacional es preciso acudir al art. 117.3 de nuestra Constitución cuando regula en esta materia que *“El ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan”.*

La Ley 1/2000 de 7 de enero, LEY DE Enjuiciamiento Civil, en su Capítulo De la jurisdicción de los tribunales civiles y las cuestiones prejudiciales, en la Sección 1ª de la Extensión y Límites de la Jurisdicción de los Tribunales Civiles aborda la regulación de la competencia judicial destacando los siguientes apartados: De las reglas para determinar la competencia. De la declinatoria. De los recursos en materia de jurisdicción y competencia.

Respecto a la extensión y límites del orden jurisdiccional civil. Falta de competencia internacional su art. 36.1 establece *“. La extensión y límites de la jurisdicción de los tribunales civiles españoles se determinarán por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en los tratados y convenios internacionales en los que España sea parte”.*

En cuanto a la predeterminación legal de la competencia, el art. 44 LEC regula *“Para que los tribunales civiles tengan competencia en cada caso se requiere que el conocimiento del pleito les esté atribuido por normas con rango de ley y anteriores a la incoación de las actuaciones de que se trate”.*

El empresario que quiera demandar a su trabajador deberá respetar, en cuanto a la competencia territorial lo dispuesto en el art. 50.1 LEC respecto al fuero general de las personas físicas *“Salvo que la Ley disponga otra cosa, la competencia territorial corresponderá al tribunal del domicilio del demandado y si no lo tuviere en el territorio nacional, será Juez competente el de su residencia en dicho territorio”.*

La disposición final cuarta de la ley 7/2017, que incorpora la Directiva 2013/11/UE relativa a la resolución alternativa de litigios en materia de consumo modifica el contenido del art. 63.1 LEC, con una nueva redacción en cuanto al contenido de la declinatoria, legitimación para proponerla y tribunal competente:

“Mediante la declinatoria, el demandado y los que puedan ser parte legítima en el juicio promovido podrán denunciar la falta de jurisdicción del tribunal ante el que se ha interpuesto la demanda, por corresponder el conocimiento de ésta a tribunales extranjeros, a órganos de otro orden jurisdiccional, a árbitros o a mediadores, excepto en los supuestos en que exista un pacto previo entre un consumidor ¿ también su trabajador? y un empresario de someterse a un procedimiento de resolución alternativa de litigios de consumo y el consumidor sea el demandante”.

Artículo 66 Recursos en materia de competencia internacional, jurisdicción, sumisión a arbitraje o mediación y competencia objetiva determina:

“Contra el auto absteniéndose de conocer por falta de competencia internacional, por pertenecer el asunto a tribunal de otro orden jurisdiccional, por haberse sometido el asunto a arbitraje o a mediación o por falta de competencia objetiva, cabrá recurso de apelación. 2. Contra el auto por el que se rechace la falta de competencia internacional, de jurisdicción o de competencia objetiva, sólo cabrá recurso de reposición, sin perjuicio de alegar la falta de esos presupuestos procesales en la apelación contra la sentencia definitiva. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación cuando el auto rechace la sumisión del asunto a arbitraje o a mediación”.

Por lo que podemos concluir manifestando que el empresario en su pretensión de demandar a su trabajador ha de tener presente que las normas de competencia judicial internacional le indicarán en que supuestos o procesos han de actuar y juzgar los órganos jurisdiccionales españoles estimados en su conjunto o globalidad, mientras que las normas de competencia judicial interna le marcaran el órgano judicial en el ámbito territorial, funcional, de hecho y de derecho competente para resolver el litigio.

2.6. Derecho de información del trabajador respecto a los elementos sustanciales de su relación jurídica laboral

Respecto a la normativa nacional, es importante destacar el Real Decreto 1659/1998²⁷⁸, el cual gestiona la información que se debe brindar a un empleado en relación con los componentes básicos del contrato de trabajo, y específicamente el artículo 3 de este RD detalla la información que se debe recoger en los contratos de trabajo en aquellos casos de los trabajadores desplazados o expatriados. Considerando que los mismos deben disponer de una duración mayor a cuatro semanas para definirse como tales.

Respecto a la información que se tiene que especificar en el contrato, destacan el tiempo que se dispondrá para el desarrollo del trabajo fuera de España, la divisa con la que se saldarán las nóminas, la especificación si las mismas serán en divisas o en especie, las posibles dietas que se incluyen, así como los gastos de viajes, incentivos o condiciones específicas sobre la repatriación.²⁷⁹ También se menciona la necesidad de referenciar las disposiciones legales o reglamentarias sobre los convenios colectivos que se pueden aplicar en cada caso. A la vez que menciona que todos estos detalles no se aplicarán en caso que la duración del desplazamiento sea inferior a las cuatro semanas antes citadas.

En relación con los contratos de trabajadores desplazados, es importante destacar el artículo 25.1. de la Ley Orgánica del Poder Judicial²⁸⁰, que aborda los elementos que se deben aplicar en relación con la competencia en los Tratados internacionales de la siguiente forma:

“En el orden social, los Juzgados y Tribunales españoles serán competentes:

1.º En materia de derechos y obligaciones derivados de contrato de trabajo, cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra

²⁷⁸ Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. BOE, núm. 192, de 12 de agosto de 1998.

²⁷⁹ Real Decreto 1659/1998, artículo 3.1.d)

²⁸⁰ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. BOE, núm. 157, de 2 de julio de 1985.

representación en España; cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato; y, además, en el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español.”

En lo que respecta al ámbito espacial y personal en el cual se puede aplicar la LOPJ antes citada, la normativa española solamente se podrá aplicar si no se contempla ningún contexto de aplicación en las normativas anteriores, sin olvidar que el Reglamento de Bruselas I BUS es de aplicación universal. Por tanto, en el caso contrario, los Tribunales de España no podrán optar por la LOPJ para reconocer un caso de conflicto acorde con lo supuestos expresados por TODOLÍ:²⁸¹

“1. Que el demandado esté domiciliado en algún país de la UE (incluyendo Dinamarca), en Suiza, Islandia, Noruega o El Salvador.

2. Que el conflicto laboral surja derivado de un establecimiento, agencia o sucursal domiciliado en un país de la UE (incluyendo Dinamarca), en suiza, Islandia, Noruega, aunque la empresa demandada no esté domiciliada en ninguno de los anteriores países.

3. Que haya sumisión expresa o tácita a los tribunales de algún Estado miembro – Incluido nuestro país- Con independencia del domicilio de las partes.”

Así mismo, TODOLÍ²⁸² menciona una serie de foros de atribución de competencias de las LOPJ, existen una serie de supuestos en los que los tribunales españoles pueden considerarse con competencia al respecto:

- a) Si las prestaciones del servicio se realizan en el territorio español: ya que la norma nacional no realiza una distinción entre si es indispensable que la prestación de los servicios, llevada a cabo por los tribunales nacionales sea de

²⁸¹ TODOLÍ SIGNES, A. “La competencia judicial y la prueba de derecho extranjero en caso de movilidad internacional de trabajadores. Especial mención a la nueva ley de cooperación jurídica internacional”. En *La internacionalización de las relaciones laborales: principales cuestiones procesales, laborales y fiscales*. Tirant lo Blanch, 2017. p. 87

²⁸² TODOLÍ SIGNES, A. “La competencia judicial...”, op. cit., p. 88

carácter esporádico o habitual. Por esta razón, se pueden apreciar las opiniones de algunos expertos que sostienen que los Tribunales de España pueden conocer un juicio que forma parte de un problema relacionado con los contratos laborales de índole internacional, pese a que los servicios que se han prestado dentro del país fueran de índole circunstancial.

- b) Que el contrato laboral se celebrara en España: Para aplicar este aspecto puede conllevar una serie de problemas en relación con los contratos que contemplan diversos contextos internacionales.
- c) En caso de que el demandado ostente una residencia en España o disponga de una delegación, sucursal u otro tipo de centros en el territorio español. Este aspecto quedará virtualmente sin aplicación si en los casos que el demandado contara con una residencia en España o delegación, se tendría que llevar a cabo la aplicación del reglamento de Bruselas I bis en cualquier caso.

Este aspecto solamente se podrá aplicar en aquellos casos en los que el marco de norma europea no disponga de un “establecimiento” del organismo necesario mientras que sí lo existe en la norma interna. O que pueda existir una representación sin contar con el establecimiento, debido a que la norma de España no contempla alguna normal local.

- d) Si el trabajador y la empresa disponen de nacionalidad española: El criterio relacionado con la nacionalidad de los intervinientes corresponde a un criterio que ha sido abiertamente debatido por diversas posturas doctrinales. Por tanto, se puede entender que, el hecho de que los dos interesados tengan nacionalidad española no sirve como garante para una vinculación real con España, inclusive se ha mencionado que una sentencia que ha sido dictada en el marco de este supuesto podría tener una serie de problemas para poder ser realizados en otra nación en el supuesto que se considere un foro exorbitante. No obstante, será necesario aplicar el Código Civil para estipular la nacionalidad de las partes interesadas.
- e) En aquellos casos que los contratos se relacionan de con un embarque, si el contrato había sido precedido por una oferta que se ha recibido en el territorio español por los empleados españoles: en este aspecto solamente se aplicar el

contrato de embarque, en otras palabras, al contrato de las prestaciones de servicios en el buque en cuestión. No obstante, parece que el resto de los aspectos que se pueden aplicar a las relaciones individuales de cada empleo también se pueden aplicar a los citados contratos. Realmente no tiene relevancia en el tema de este trabajo, simplemente lo referenciamos como supuesto específico que se puede y se da en el ámbito contractual mercantil.

Sin embargo, la definición de “oferta recibida” ha conllevado un debate importante en relación al ámbito doctrinal. Por tanto, se ha considerado la posibilidad de que exista una oferta solamente después de conseguir los elementos que se recogen en artículo 1262 del CC²⁸³:

“El consentimiento se manifiesta por el concurso de la oferta y de la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato.

Hallándose en lugares distintos el que hizo la oferta y el que la aceptó, hay consentimiento desde que el oferente conoce la aceptación o desde que, habiéndosela remitido el aceptante, no pueda ignorarla sin faltar a la buena fe. El contrato, en tal caso, se presume celebrado en el lugar en que se hizo la oferta.

En los contratos celebrados mediante dispositivos automáticos hay consentimiento desde que se manifiesta la aceptación.”

Por tanto, se contempla la perfección del contrato (y no solamente frente a la oferta), que ya se ha determinado por el tercer apartado del citado artículo.

Respecto a los acuerdos de atribución de las competencias de LOPJ, la norma interna se relaciona con la omisión en relación con la oportunidad de aceptar la sumisión de los tribunales estipulados en los contratos laborales por medio de los acuerdos entre ambas partes (ya sea tácito o expreso). El cual se deriva de dicha omisión, y de índole imperativo de la propia jurisdicción, ya que la doctrina comprende la exclusión de esta posibilidad a las partes que suscriben en contrato. De tal manera, en caso de que la LOPJ se puede aplicar, los Tribunales de España no pueden tener

²⁸³ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid núm. 206, de 25 de julio de 1889.

competencia para solventar un caso por el simple hecho de que las partes no han llegado a un acuerdo al respecto.²⁸⁴

Sin embargo, gracias a la aprobación del Reglamento de Bruselas I bis, la norma que se puede aplicar siempre que se acuerde una sumisión clara o tácita de los tribunales dentro de un Estado que forma parte de la UE (inclusive a los españoles). Por esta razón, la LOPJ no acepta la sumisión en relación con el contrato individual, el cual resulta irrelevante en la misma. Por tanto, el mero hecho de que se corrobore la existencia de un pacto de sumisión conlleva la obligación para el tribunal de España para que pueda aplicar el Reglamento Bruselas I bis y dicha norma los acepta.

En una línea similar, se puede apreciar lo descrito por el Código Civil, especialmente en su artículo 10.6 el cual detalla lo siguiente²⁸⁵: “a las obligaciones que deriven del contrato de trabajo, en defecto de un sometimiento expreso de las partes, les será de aplicación la Ley del lugar donde el trabajador preste servicios.”

Así mismo, el ET²⁸⁶ también menciona los aspectos vinculados con la legislación en materia laboral para los trabajadores que han celebrado un contrato en España en su artículo 1.4 de la siguiente forma:

“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 derecho público que se apliquen en el lugar de trabajo. Estos trabajadores, tendrán por lo menos, los derechos económicos que les corresponderían si trabajasen en territorio español.”

No obstante, es importante mencionar que prima la normativa de carácter internacional sobre los citados artículos, y es recomendable estudiar las directrices de competencia que se pueden aplicar en relación con la normativa local.

²⁸⁴ TODOLÍ SIGNES, A. “La competencia judicial...”, op. cit., p. 91

²⁸⁵ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25 de julio de 1889.

²⁸⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Acorde con lo analizado, es primordial estudiar de forma detallada lo expuesto en el Convenio Bilateral entre España y Marruecos²⁸⁷, el cual expone en su artículo 4 lo siguiente: “*Las personas a que se refiere el artículo anterior estarán sometidas a las legislaciones previstas en el artículo 2 del presente Convenio en las mismas condiciones que los nacionales de cada una de las Partes Contratantes.*”

Sin embargo, existen una serie de normas aplicables a todos los trabajadores expatriados o desplazados en términos generales, como es el caso de las siguientes:

- F) La norma general es que no se pueden considerar como válidos los acuerdos en materia de jurisdicción competente que se recojan en un contrato laboral. Por tanto, los contratos de los trabajadores desplazados o expatriados no pueden contener dichas cláusulas.²⁸⁸
- G) Los trabajadores podrán llevar a cabo una demanda en contra de los empresarios que residen o tienen domicilio fiscal en la UE en los siguientes términos:²⁸⁹
 - a. En los organismos jurisdiccionales correspondientes al domicilio del empresario
 - b. En otros países que conformen la UE y donde el trabajador ha desempeñado sus labores profesionales de manera habitual (con tanto también el último lugar donde ha trabajado).
 - c. También se puede presentar la demanda en el país donde se encuentra o encontraba la empresa que contrató al empleado.
- H) En lo referente a los casos cuando el empleador ejerce como parte demandante, este solo podrá llevar a cabo el procedimiento en aquel país donde resida el trabajador.

²⁸⁷ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979.

²⁸⁸ PALAO MORENO, G. “La comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable”. *Seqüência: estudos jurídicos e políticos*, 2006, vol. 27, no 52, p. 36.

²⁸⁹ IRIARTE ÁNGEL, J. L. “El contrato de trabajo internacional. Algunas cuestiones relacionadas con la competencia judicial internacional”. *Cursos de Derecho internacional y Relaciones internacionales de Vitoria-Gasteiz*, 2000, p. 103.

Por otra parte, en aquellos casos en los que el trabajo lleva a cabo su labor profesional en un país donde no es posible identificar la ley que se puede aplicar en el caso, el citado contrato se tendrá que regir por la normativa del país donde se encuentra la sucursal o filial que ha celebrado el contrato con el empleado.²⁹⁰

Al mismo tiempo, es posible considerar una cláusula de escape en los contratos celebrados, ya que, si en algunos casos se puede apreciar que el contrato tiene una relación más estrecha con un país que no se contempla en los puntos del mismo, se podrá aplicar la normativa de dicho país bajo la clara justificación del mismo.²⁹¹

Por tanto, después de analizar la normativa que se puede aplicar en los casos de litigios entre las partes, es necesario considerar algunos elementos clave al momento en que se produce el despido de un expatriado, ya que suele ser una de las situaciones más recurrentes de conflicto.

Como consecuencias, es posible apreciar los siguientes casos:

- I) La norma general menciona que en los supuestos de despidos es necesario satisfacer al empleado todo el salario, considerando los elementos que se deben abonar como resultado de la expatriación del mismo (en este caso podrían incluirse los pluses, vivienda, o algunos otros complementos al respecto).²⁹²
- J) En aquellos casos que el despido pueda tener lugar después de la culminación de la expatriación es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:²⁹³
 - Se contemplarán dentro del salario regulados las diversas cuantías que se perciben durante la expatriación, siempre y cuando el despido se lleve a cabo de forma inmediata al retorno del trabajador al territorio español.

²⁹⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. “Competencia judicial y ley aplicable en la Unión Europea al contrato de trabajo internacional”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2011, no 1, p. 119.

²⁹¹ GÓMEZ ABELLEIRA, F. “Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo”. *Cuadernos de derecho transnacional*, 2018, vol. 10, no 1, p. 216.

²⁹² MIRALLES DOMS, C. “Indemnización en caso de despido de un trabajador expatriado”. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 2016, no 110, p. 68.

²⁹³ POLANCO PANTOJA, Y. “El proceso de administración de recursos humanos. Enfoque hacia los expatriados”. *Análisis económico*, 2013, vol. 28, no 67, p. 79.

- No se tienen que contemplar dentro del salario regulador las cuantías que son percibidas por el empleado como consecuencia del desplazamiento en aquellos momentos en que el despido se ha producido de forma posterior al regreso del empleado al territorio español, y se le haya designado al mismo otro lugar de trabajo dentro de la empresa.

No obstante, existen una serie de elementos que inciden dentro de la relación laboral de los trabajadores expatriados, especialmente en lo que respecta a los derechos y responsabilidades de los mismos, tal como se expondrá en los siguientes apartados.

2.6. Garantías jurídicas básicas para el trabajador expatriado

2.6.1. Convenios colectivos

Sobre los convenios colectivos que se pueden aplicar a las empresas o delegaciones de trabajo, es importante identificar la contextualización territorial que se recoge en el citado convenio de forma particular, aunque de momento no existe uno de particular aplicación para dicho colectivo de trabajadores, lo mismo que sucede con la sindicalización de los empleados expatriados que pueden negociar los términos de los contratos en los países de origen.²⁹⁴

A la vez que tampoco se pueden encontrar en aquellos países donde son desplazados, debido a que no se encuentran las condiciones homogéneas para conformar algún tipo de organización equivalente, permitiendo el desarrollo de asociaciones de trabajadores expatriados, que tienen como denominador común la nacionalidad de los mismos.²⁹⁵

En cuanto a los convenios que se podrían considerar como generales, solamente algunos recogen la definición de expatriado, pero incluyendo una serie de contenidos diferentes, lo cual complica las labores de identificación de elementos comunes en los mismos.²⁹⁶ De esta forma, se pueden encontrar algunos que intentan aplicar la

²⁹⁴ OJEDA AVILÉS, A. “La situación jurídica de los “expatriados” laborales”. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, 2015, vol. 1, no 2, p. 113.

²⁹⁵ OJEDA AVILÉS, A. “La situación jurídica...”, op. cit., p. 113

²⁹⁶ MOLINA MARTÍN, A. M. “La regulación de la movilidad geográfica internacional de trabajadores: instrumentos y contenidos, con especial atención a la negociación colectiva”. En *La dimensión laboral de*

normativa correspondiente al país de acogida, mientras que otros se decantan por la aplicación de la normativa de España, y solamente algunos contemplan la aplicación de su convenio, aunque es habitual que en los mismos se omita el colectivo de trabajadores expatriados.²⁹⁷

Sin embargo, en el fondo de las diferentes soluciones que se plantean desde las empresas, es posible identificar que dentro del contexto personal de los convenios la influencia del territorio es sustancial, ya que los convenios de cada sector se vinculan con un ámbito regional específico (localidad, provincia o Comunidad Autónoma, o dentro de España). Como consecuencia, la relación con el país de origen es importante en comparación con los convenios propios de la empresa o sucursales de trabajo, los cuales se vinculan con el contexto funcional y profesional, dejando en un segundo plano a la relación territorial.²⁹⁸

Por ejemplo, si los convenios de empresas multinacionales como Acciona o Iberdrola gestionan las condiciones laborales, la región donde se lleva a cabo el trabajo tienen menor relevancia en comparación con el convenio que gestiona las condiciones laborales de la citada región. Inclusive, si el convenio de los centros labores, que acorde con la definición antes expuesta, se vincula estrechamente con el centro o sede de carácter físico, se suele conceder una posición mucho más elevada a la compañía que a la región donde se encuentra. Por tanto, se requerirá que las partes que negocian el convenio precisen la adscripción de los trabajadores que deben desplazarse a sedes internacionales.²⁹⁹

No obstante, los convenios no contienen una amplia definición y distinción entre los trabajadores expatriados y desplazados, pero en cualquier supuesto, suelen referirse a los mismos como trabajadores que se destinan internacionalmente, lo que de forma inmediata circunscribe la gestión de los trabajadores técnicos, directivos u otro trabajador de alta cualificación, de forma que un porcentaje sustancial de los empleados que desempeñan sus funciones internacionalmente, y que se contrata en otros países,

la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas. Cinca, 2014. p. 98.

²⁹⁷ OJEDA AVILÉS, A. “La situación jurídica...”, op. cit., p. 114.

²⁹⁸ OJEDA AVILÉS, A. “La situación jurídica...”, op. cit., p. 114.

²⁹⁹ OJEDA AVILÉS, A. “La situación jurídica...”, op. cit., p. 114.

deberá regirse por las condiciones del citado país, e intentará llevar a la delegación central el tema del trato igualitario entre trabajadores.³⁰⁰

Por otra parte, algunos convenios pueden marcar ciertas diferencias sobre el tiempo del desplazamiento (los cuales reciben el nombre de “desplazamiento”, “comisión de servicio”), y aquellas con una duración superior (que suelen denominarse como “destino”, “residencia” o destacamento), mientras que los desplazamientos de índole voluntario y por razones unilaterales de la compañía o necesidades del contexto, que tienen un impacto sobre las condiciones laborales.³⁰¹

Gran parte de las condiciones labores que se contemplan en los convenios para los trabajadores considerados como expatriados (y que no suelen marcar una diferencia entre aquellos que trabajan dentro o fuera de la UE), hacen mención a las cuantías destinadas a solventar los gastos del traslado, la determinación de una serie de viajes continuos al país de origen, seguro de asistencia para los viajes, o de cobertura en caso de enfermedad o deceso. Al mismo tiempo que ciertos convenios también recogen las diaras o complementos para mejorar las condiciones salariales de los trabajadores, incluyendo en algunos casos becas escolares y ayudas para la vivienda.³⁰²

Respecto a la los Juzgados y Tribunales de España en materia social, en lo relacionado con el control de la legalidad de los convenios que España ha suscrito con otras naciones, y de las pretensiones generadas de los mismos conflictos colectivos laborales que tienen lugar en España³⁰³, tal como se recoge en la LOPJ, especialmente en su artículo 25.2:³⁰⁴ “*En materia de control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España y de pretensiones derivadas de conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español.*”

³⁰⁰ MOLINA MARTÍN, A. M. *La movilidad geográfica internacional de trabajadores. Régimen jurídico-laboral de la prestación temporal de servicios en el extranjero*. 2009. Tesis Doctoral. Universidad de Granada, p. 74

³⁰¹ MOLINA MARTÍN, A. M. “*La movilidad geográfica...*”, op. cit., p. 74

³⁰² OJEDA AVILÉS, A. “*La situación jurídica...*”, op. cit., p. 115.

³⁰³ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. “*Los derechos laborales colectivos y las relaciones laborales transnacionales: competencia judicial y ley aplicable*”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2020, vol. 1, no 1, p. 23.

³⁰⁴ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. BOE, núm. 157, de 2 de julio de 1985.

Así mismo el TS³⁰⁵ ha mencionado en su sentencia de 2007, que en el conflicto en cuestión: “Es así porque no se trata propiamente de una confrontación colectiva en sentido estricto, sino de una controversia sobre los contratos de trabajo; controversia que se sustancia procesalmente de forma colectiva porque afecta a un grupo de trabajadores y se plantea desde una perspectiva más general. Por tanto, para poder aplicar el artículo 25.2 antes citado, el conflicto de índole colectivo tendrá que contar con un elemento relacional con el país, lo que se puede corroborar si está incluido algunos de los elementos que se mencionan en el artículo 25.1, en otras palabras, los servicios se tienen que haber prestado en España o las labores profesionales se llevan a cabo en el territorio español, la residencia del demandado se encuentre en España o disponga de una sucursal, filial y otra³⁰⁶, así mismo, cuando ambas partes ostenten la nacionalidad española, independientemente del lugar donde se realice el trabajo o donde se haya suscrito el contrato, mientras que en el caso de los buques, si el mismo ha sido precedido de una oferta recibida en el territorio español por un ciudadano nacional.

En lo que respecta a las normas procesales, las normativa española no contempla una competencia puntual a un órgano específico para reconocer los problemas de índoles colectivo que se desarrollan fuera de las fronteras nacionales (que tienen un efecto que inciden más allá de las fronteras nacionales), ante lo cual, la competencia la tendrá el Juzgado de lo Social, el Tribunal Superior de Justicia o la Audiencia Nacional, los cuales son los organismos a los que la normativa procesal les brinda la competencia en dichos casos. No obstante, cada uno de los organismos dispone de la competencia sobre el territorio, acorde con el territorio donde se ha producido el conflicto. Pero el problema, se relaciona con el contexto y que el conflicto en sí mismo va más allá de la solución que brinda el ordenamiento español.³⁰⁷

Con referencia a dicha situación, el TS en su sentencia de 2015³⁰⁸, se ha pronunciado en relación con el conflicto antes mencionado, especialmente en lo relacionad con el colectivo, en el cual la empresa de España, y gran parte de los empleados (sobre 900 de ellos), tiene como establecimiento laboral una sola Autonomía

³⁰⁵ STS 5913/2007, 20 de julio de 2007

³⁰⁶ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. “Los derechos laborales...”, op. cit., p. 24.

³⁰⁷ FERNÁNDEZ ARTIACH, P. “Los derechos laborales...”, op. cit., p. 24.

³⁰⁸ STS 2306/2015, 20 de abril de 2015.

(Extremadura), contando con seis trabajadores que desempeñan sus funciones fuera del territorio español. Por tanto, en su fundamento de Derecho quinto afirma lo siguiente:

De este modo, en su Fundamento de Derecho Quinto sostiene que:³⁰⁹

“Puesto que las normas orgánicas sobre competencia jurisdiccional no atribuyen de forma expresa la misma a ningún tribunal español en casos como el presente, lo lógico es neutralizar el elemento de internacionalidad que el ordenamiento ignora. De este modo, el juez natural de un conflicto con proyección internacional es el mismo que lo sería si los efectos se desplegasen solo dentro de las fronteras del Estado.”

“En consecuencia: 1) Las normas procesales solo determinan la competencia judicial en función del ámbito territorial del conflicto colectivo dentro de las fronteras españolas. 2) La existencia de trabajadores destacados en otros países comunitarios no puede alterar la competencia judicial. 3) No es equiparable la situación de la empresa que posee centros de trabajo en varias Comunidades Autónomas con la de aquella que solo está establecida en una Comunidad y tiene delegaciones internacionales”.

Como consecuencia, el Tribunal, ante el citado conflicto con aspectos internacionales tiene que optar por el mismo veredicto que aplicaría en el caso de no contar el citado elemento.

2.6.2. Políticas de empresa

En cuanto a las políticas de empresa y como inciden en los contratos de trabajo de los expatriado, y las condiciones que se deben recoger en el mismo, es necesario considerar que suele ser un elemento habitual previo a la propuesta de expatriación, ya que el perfil profesional de los trabajadores desplazados es altamente cualificado o de confianza para ser destinados al extranjero. Como consecuencia, no se puede considerar como una nueva política aplicable o contrato, sino que es una renovación de los mismos, mejorando las condiciones como consecuencia de la expatriación. Por tanto, la

³⁰⁹ STS 2306/2015, 20 de abril de 2015.

calificación jurídica que conlleva el cambio sustancial que se realiza en relación con la localización del trabajo se puede definir como un cambio importante.³¹⁰ No obstante, también existe la posibilidad de las condiciones sean inferiores, pero para ello se debe cumplir con lo estipulado en el artículo 41 del ET³¹¹, y responder a justificaciones de carácter organizativo de la compañía.

Sin embargo, de forma habitual, las compañías son las principales interesadas en mejorar las condiciones de los trabajadores destinados al extranjero, las cuales pueden consensuarse con los empleados, o se definen de manera clara en la política de la empresa para estos casos. Como consecuencia, las empresas con una amplia presencia internacional disponen de Manuales o documentos que detallan expresamente la Política de empresa en estos casos. Un ejemplo claro al respecto es el caso de la empresa INDRA sobre Política de Asignaciones Internacionales³¹², que recoge el proceso de expatriación y el respaldo de la empresa en el mismo, condiciones, aspectos fiscales, situación de expatriación anticipada, prolongación de la misma, régimen de la SS. SS, y laboral, responsabilidades y otros elementos.

Así mismo, otras empresas de variados sectores desarrollan las mismas prácticas, como es el caso de la Política de Movilidad Internacional de Ferrovial, la Normativa y Condiciones de Asignaciones Internacionales de Iberdrola Ingeniería y Construcción, o los pormenorizados procesos que exponen algunos centros de educación superior para los trabajadores que se destinan a otros países.³¹³

Es fundamental mencionar que, en algunos supuestos las mejoras económicas o incentivos dependerán de la clase de desplazamiento o expatriación que realicen los trabajadores, pudiendo apreciar cuatro tipos principales.³¹⁴

³¹⁰ MOLINA MARTÍN, A. M. “La regulación de la...”, op. cit., p. 98.

³¹¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

³¹² INDRA. PRG – IDR -177. Procedimiento General. Política de asignaciones Internacionales. 9 de mayo de 2008. (online: https://diarium.usal.es/wsr_proyecto/files/2013/08/Politica-de-asignaciones-internacionales-de-Indra.pdf. Consultado el 9 de julio de 2020).

³¹³ MOLINA MARTÍN, A. M. “La regulación de la...”, op. cit., p. 105.

³¹⁴ LÓPEZ PALOMO, J. Á. “Aspectos retributivos de la movilidad internacional de trabajadores”. Blogs UDIMA, 1 de julio de 2013. (online: <https://blogs.udima.es/ciencias-trabajo-recursos-humanos/aspectos-retributivos-de-la-movilidad-internacional-de-trabajadores/>. Consultado el 7 de julio de 2020).

- a) Expatriación “tradicional”: la cual se define como el escenario en que el empleado es desplazado internacionalmente por un tiempo sin definir que debe ser superior a un año y menor a cinco.
- b) “Movilidad internacional”: que tiene lugar durante un plazo de tiempo específico con el acuerdo de retorno al país de origen, por tanto, en trabajador no se desvincula de la empresa central (pero suspende el contrato laboral), y la empresa suele garantizarle la posibilidad de regresar a su país de origen cuando se termine el desplazamiento estipulado.
- c) “Localización”: escenario que se desarrolla cuando el trabajador ha terminado definitivamente la relación laboral con la empresa central, y ha celebrado un contrato nuevo, el cual no tienen vínculos con el anterior, en la filial o país al que ha sido destinado, siendo esta la nueva vinculación del trabajador para todos los escenarios.
- d) “Desplazamiento temporal justificado por los proyectos a realizar”: la cual tiene lugar cuando el trabajador se desplaza internacionalmente por un tiempo que no puede superar los 183 días, con el fin de llevar a cabo un proyecto o trabajo específico. Esta clara de desplazamientos de breve duración suele ser una de las alternativas más empleadas por las empresas durante los últimos años.³¹⁵

No obstante, uno de los temas pendientes dentro del régimen jurídico de los trabajadores expatriados, es sin lugar a dudas el tema que contempla las repatriaciones, ya sea en las cláusulas propias del contrato, en las políticas de empresas, o en los convenios colectivos de cada sector.³¹⁶ Ya que tal como se ha expuesto en términos generales en los apartados previos, solamente en algunos casos se regula las posibles repatriaciones anticipadas, las cuales pueden tener lugar por situaciones propias del trabajador o de la empresa.

Sin embargo, el problema tiene una incidencia sustancial, ya que tal como se expone en algunos estudios sobre los Recursos Humanos, el trabajador no se contempla para las posibles mejoras dentro de su carrera profesional o promociones dentro de la empresa centra, e inclusive puede dejarse fuera de las decisiones sobre las labores que

³¹⁵ LÓPEZ PALOMO, J. Á. “Aspectos retributivos...”, op. cit.

³¹⁶ OJEDA AVILÉS, A. “La situación jurídica...”, op. cit., p. 118.

lleva a cabo internacionalmente, lo que puede entorpecer la función que se le ha encargado, y derivar en la repatriación o localización del trabajador en otra empresa del sector. Por esta razón, gran parte de los expertos mencionan la necesidad de desarrollar una política empresarial para trabajadores expatriados con una base sólida, que permita detallar los casos de repatriación planificados, promociones reales de los trabajadores, y reinserción de los mismos una vez finalizado su periodo en el extranjero.³¹⁷

2.6.3. Desarrollo y análisis del artículo 40 del ET.

Acorde con el artículo 40 del ET, es posible apreciar una diferencia clara entre desplazamiento y traslado de los empleados, acorde con el tiempo de duración de la estadía internacional. De esta forma, si el tiempo es menor a un año durante 3 años, se podrá considerar como un desplazamiento, pero si el periodo se extiende por más tiempo, se denominará como traslado, identificándose el mismo como permanente.³¹⁸

Así mismo, el ET desarrolla el régimen jurídico relacionado con la movilidad de los trabajadores, tal como se recoge en el citado artículo 40. Sin embargo, se suele insistir que lo mismo no conlleva que este artículo contemple el amplio abanico de supuesto que se pueden producir durante el desarrollo de los mismos. Por ende, la doctrina muestra cierta unanimidad al sostener que, además de los desplazamientos y traslados que se regulan en el ET, las posibilidades de la movilidad geográfica son bastante más extensa.³¹⁹ Como consecuencia, es posible apreciar diferentes definiciones de casos de movilidad geográfica acorde con los diversos criterios que se pueden combinar según las directrices que brinda la doctrina, como pueden ser:³²⁰

- Los encargados de decidir: La movilidad puede disponerse de manera unilateral por la propia empresa (como es el caso de los cambios en los puestos laborales

³¹⁷ OJEDA AVILÉS, A. “La situación jurídica...”, op. cit., p. 118.

³¹⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 40.7: “Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.”

³¹⁹ ARROYO ABAD, C. “La movilidad geográfica”. *Anuario jurídico y económico escurialense*, 2004, no 37, p. 219.

³²⁰ CORTE HEREDERO, N. “La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos y aplicativos de su regulación jurídica”. *Aranzadi social*, 1996, no 3, p. 2471.

sin que ello implique un cambio de sede, cambios de centros de una misma provincia, desplazamientos, traslados por propia iniciativa o por razones disciplinarias). Además, puede generarse como un producto de una imposición de índole legal o como una petición de los responsables. También puede ser consecuencia de ejercer una potestad o derecho del trabajador (como es el caso de los ascensos, traslados por motivos familiares, cambio de trabajo por motivos económicos, físicos o de salud del trabajador). Finalmente, puede producirse por medio de un acuerdo mutuo entre el empleado y la empresa.

- Elementos que causan el desplazamiento: Los diversos elementos que inciden en el desplazamiento pueden provenir del desarrollo de la empresa (como es el caso de los motivos económicos, de organización, producción y otros), así como por motivos disciplinarios, y razones personales del empleado.
- Cantidad de trabajadores que se ven implicados: relacionado con la cantidad de empleados que se verán inmersos en el proceso de movilidad, pudiendo identificarse dos tipos principales, los colectivos e individuales.
- Duración del desplazamiento: en este caso se pueden apreciar dos tipos principales los de índole temporal y los permanentes o estables (en otras palabras, los traslados o desplazamientos).
- Consecuencia de carácter jurídico: Finalmente, en lo que respecta a las consecuencias de carácter jurídico que inciden en los movimientos, será necesario combinar los diversos supuestos con los requisitos que se recogen en el régimen de índole jurídico sobre los cambios sustanciales de las condiciones laborales de los trabajadores, tal como se expone en el artículo 41 del ET con el fin de identificar si un supuesto de movilidad geográfica específico se puede clasificar dentro del citado grupo o no.

Además, que todos los supuestos mencionados no son de carácter excluyente, sino que pueden presentarse conjuntamente.³²¹ Por tanto, los traslados y desplazamientos son casos habituales de movilidad geográfica.³²²

³²¹ CORTE HEREDERO, N. “La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos y aplicativos de su regulación jurídica”. *Aranzadi social*, 1996, no 3, p. 2471.

No obstante, en los dos escenarios, que tienen como punto de partida la existencia de una relación laboral, conllevan una modificación de la zona donde se prestan los servicios profesionales, además de un cambio de localidad, lo cual deriva en un traslado de la residencia del empleado o empleados que se ven inmersos en el proceso (ya que los mismos pueden ser colectivos o individuales). Pero en los dos supuestos, la medida tendrá que ser justificada por motivos técnicos, económicos, de organización o productivos, o por las contrariedades propias del desarrollo de la empresa y en todo momento deberá producirse como una excepción y no como alternativa recurrente.

La principal diferencia que se establece entre los dos casos es la duración, ya que los traslados tienen lugar cuando el cambio de lugar de trabajo es de carácter indefinido o definitivo, mientras que los desplazamientos deben cumplir con un máximo de tiempo (1 año en un plazo de 3 años). Por tanto, en el momento en que se supera el citado tope, se tendrá que aplicar el régimen jurídico que corresponde a los traslados.³²³

Por otra parte, es importante mencionar que en el caso de los desplazamientos la decisión de la empresa es completamente ejecutiva, en el caso de los traslados se debe cumplir con una serie de requerimientos y plazos detallados en el régimen de los mismos.³²⁴

Como consecuencia, es posible identificar que la reducción conceptual de la movilidad geográfica de los empleados dependerá de los siguientes elementos:

K) Primero: En relación con los diversos destinos que pueden tener lugar en la relación laboral, dentro del artículo 40 del ET solamente se definen aquellos casos en los que el empleado presta sus servicios profesionales en un centro diferente al habitual, pero siempre en la misma empresa.³²⁵

L) Segundo: sobre las repercusiones e implicaciones que pueden ser consecuencia del traslado del trabajador en el contexto familiar, profesional

³²² Regulando los traslados en el artículo 40.1, 40.2 y 40.3., y los desplazamientos en el 40.6 del ET.

³²³ SALA FRANCO, T. “La movilidad geográfica”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2005, no 58, p. 101.

³²⁴ SALA FRANCO, T. “La movilidad...”, op. cit., p. 102.

³²⁵ Artículo 40.1. del ET: “El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.”

o persona, en este supuesto se contempla la modificación de la residencia del empleado que se ve inmerso en el proceso a una localidad diferente a la de su residencia.³²⁶

M) Tercero: respecto a los diferentes motivos que deben servir para respaldar el traslado o desplazamiento de los empleados, el artículo 40 del ET, solamente expone los casos que son consecuencia de las decisiones de la empresa, ya sean técnicas, económicas, organizativas, contractuales o de producción provenientes del desarrollo de la propia actividad de la compañía.³²⁷

N) Cuarto: Sobre los procesos por medio de los cuales tiene lugar un desplazamiento o traslado, el artículo 40 del ET solamente detalla los casos relacionados con las decisiones de la empresa.³²⁸

Por estas razones, pese a que puede reducirse la variedad de tipos de movilidad de los trabajadores a los recogidos en el artículo 40 del ET traslados o desplazamientos, es posible apreciar un abanico más extenso de situaciones, entre las que destacan, la movilidad internacional de los empleados.

No obstante, existen una serie de elementos clave que se deben definir en el citado contexto de los trabajadores desplazados o expatriados, como es el caso de las cláusulas salariales, complementos retributivos y la extinción de los contratos, tal como se expondrá en los siguientes apartados.

a) Cláusulas salariales

Existen algunos problemas relacionados con la interpretación y aplicación del artículo 40 del ET que no suelen ser materia de estudio de los análisis que se han realizado al respecto previamente. Uno de los principales problemas acontece en lo relacionado con la autonomía colectiva e individual, las cuales se pueden ver afectadas

³²⁶ Artículo 40.6. del ET: “Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.”

³²⁷ Artículo 40.1 del ET.

³²⁸ SALA FRANCO, T. “La movilidad...”, op. cit., p. 108.

para generar cambios en la prestación de los servicios de los trabajadores, lo cual es indispensable de considerar en este apartado.³²⁹

En relación con las cláusulas tradicionales de carácter colectivo relacionadas con la reserva de modificación.³³⁰ Primero, es necesario considerar la legitimidad de la misma en lo relativo a la libertad en materia de negociaciones materializada en la Constitución como en el ET. Por medio de la misma se lleva a cabo la extensión en el contexto de ejecución del poder de la dirección de la empresa, pero se basa en una extensión voluntaria que se pacta entre los interesados de la relación laboral.³³¹ Como consecuencia, los trabajadores que se ven afectados y que se contemplan en la En tanto en cuanto los sujetos afectados estén incluidos en la unidad de negociación colectiva que corresponda, les serán aplicadas las cláusulas correspondientes acorde con los citados Convenios.

Sin embargo, es importante determinar los riesgos que pueden provenir de la delimitación de las cláusulas tradicionales de carácter colectivo que son parte de las modificaciones que corresponden a la empresa. Sobre este aspecto, por medio de la extensión que se está negociando por parte de Dirección, existe la posibilidad de que la misma no cumpla con el citado objetivo y que las condiciones pactadas pueden considerar ir más allá de lo habitual, considerando un abuso por parte del empresario.³³² Esta situación no se puede permitir, y no es admisible dentro del Derecho ya que el mismo estipula que la finalidad de todos los contratos que se suscriben tienen que ser un elemento específico.³³³ Por tanto, es importante tener presente al momento de evaluar la admisión de las citadas acciones, que la validez y el cumplir con los contratos suscritos

³²⁹ SANTOS FERNÁNDEZ, R. “La aplicación judicial del artículo 41 de la LET, de modificación sustancial de las condiciones de trabajo”. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 1996, no 5, p. 167.

³³⁰ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. “Acuerdos de empresa y modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo estatutario”. En *El arbitraje laboral: los acuerdos de empresa: VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tecnos, 1996. p. 272.

³³¹ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. “Fórmulas de cobertura de la movilidad internacional de trabajadores: aspectos jurídicos críticos”. *Fórmulas de cobertura de la movilidad internacional de trabajadores: aspectos jurídicos críticos.*, 2014, p. 98.

³³² SANTOS FERNÁNDEZ, R. “La aplicación judicial del...”, op. cit., p. 169.

³³³ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Artículo 1273

no tiene que dejarse en manos de uno de los participantes del contrato, sino que tiene que ser una decisión consensuada.³³⁴

Respecto a los citados riesgos, es indispensable determinar una serie de medidas que tengan como objetivo la orientación al momento de estipular las condiciones que se exigen en el contrato, con el fin de considerar como válidas las cláusulas descritas sobre la modificación de los contratos. Por ende, se está hablando de un mecanismo que facilitará la determinación de una serie de condiciones que permitirán que las mencionadas cláusulas se vinculen con aspectos específicos y que su ejecución puede garantizar a los trabajadores un beneficio superior a lo estipulados legalmente o tradicionalmente mínimo en lo referente a la modificación que se está planteando.³³⁵

Sobre la posibilidad de establecer cláusulas tradicionales de carácter colectivo para el cambio de trabajo hacia una locación fuera de España, es posible apreciar la necesidad de poner especial énfasis en las precauciones al respecto. Ya que se basa en un supuesto de cambio que inciden no solo a la localización física donde se prestan las labores profesionales, sino que también incide en otros elementos laborales, como es el caso del tiempo dedicado al trabajo, los devengos, el salario, y otros económicos, pero que no contempla la incidencia que puede tener en materia fiscal, y Seguridad Social.³³⁶

En cuanto a estos aspectos, se considera que sería idóneo el desarrollo de un procedimiento normativo para gestionar, aunque sea en un nivel básico los mismos. No obstante, muchas empresas y trabajadores emplean los medios disponibles (como es el caso de los interlocutores sociales y negociadores), para que consideren especialmente los elementos relacionados con los casos supuestos de modificación de contrato para los trabajadores que cambian de lugar de trabajo.³³⁷

No obstante, no queda fuera de controversia la admisión a nivel jurídico de las mencionadas cláusulas de los contratos de índole individual con reserva de algunos cambios. Los motivos fundamentales detrás de dicha controversia se relacionan con las

³³⁴ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Artículo 1256

³³⁵ MIRANZO DÍEZ, J. *El artículo 41 del ET y su incidencia en la esfera procesal*. Univ de Castilla La Mancha, 2001, p. 19

³³⁶ ERMIDA URIARTE, O. “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”. *Iustlabor*, 2007, no 1, p. 25-17.

³³⁷ BURGOS GINER, M. “La polivalencia funcional y la modificación de las condiciones de trabajo privado”. *Revista de treball, economia i societat*, 1997, no 3, p. 4.

posibles desigualdades que se pueden generar entre ambas partes implicadas en el contrato, ya que puede conllevar una discusión clara el asegurar que dentro de la misma se garantice el no ataque a la voluntariedad y libertad que tiene que primar en los acuerdos dentro de este contexto, especialmente si se habla del ámbito laboral. De esta forma, el ET, especialmente en su artículo 3.c), se aprecia una expresión clara sobre lo que se dispone dentro del ejercicio de la autonomía en lo relacionado con la voluntad de las partes, exponiendo lo siguiente:

“Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.”

Respecto a la movilidad de índole geográfica, y especialmente cuando se refiere a los destinos fuera de España, los acuerdos de carácter individual para realizar cambios, son habituales dentro de los contratos. De esta forma, ejercen como un elemento empleado y preferible en comparación con la determinación de carácter unilateral de los empresarios, ya que aborda elementos que pueden incidir sustancialmente en lo acordado dentro de la relación laboral entre el trabajador y empresa.³³⁸ Sin embargo, uno de los problemas que se pueden identificar en este ámbito es la falta de determinación, ya sea por parte de la normativa como en los convenios sobre las características y condiciones que se requieren para poder emplear las citadas cláusulas.

Respecto a esta situación, una estrategia empleada por las empresas de forma habitual es la de promover dichos destinos fuera del país, por medio de la oferta de diversas condiciones profesionales con mayores ventajas que las que disfrutaban en España, especialmente de carácter económico. No obstante, existen algunas empresas que emplean una serie de estrategias poco éticas (que puede ir desde la consideración del entorno familiar hasta el análisis de las aspiraciones profesionales en materia de promoción), al momento de determinar su traslado fuera de las fronteras nacionales, lo

³³⁸ MIRANZO DÍEZ, J. “El artículo 41 del ET...”, op. cit., p. 21

que puede incidir y reducir algunas de las condiciones laborales, sin respetar la adecuación y adaptación a la situación nueva.³³⁹

En aquellos casos en los que se produce la movilidad fuera de las fronteras nacionales y que se han acordado de forma separada y directa con cada uno de los trabajadores por parte de los empresarios, existe una clara recomendación de realizar el proceso con la mayor cautela posible, intentando mantener en todo momento el balance entre la situación actual y la que se ostentará en el país de destino. Incluso, se recomienda extrapolar las citadas directrices a los niveles más amplios, como es el caso del colectivo, pese a que cada uno de los casos tiene sus peculiaridades y requieren de un planteamiento único y específico acorde con los problemas que en el mismo se contemplan. Sobre este último aspecto, es recomendable que cada uno de los puestos que se ofertan fuera del territorio nacional, dispongan de una serie de características y directrices, considerando en todo momento la autonomía de la voluntad, sin embargo, esta diferencia tienen que tener como base una serie de elementos específicos, como es el caso del lugar de desplazamiento, la duración del mismo, categoría del trabajador, etc., y no solo centrarse en aspectos de índole subjetivo o de las circunstancias del entorno, como se ha mencionado en los apartados anteriores.³⁴⁰

a) Complementos retributivos

La inclusión de los cambios en el esquema salarial, ya sean cualitativos o cuantitativos, es un mecanismo completamente válido (pese a que puede considerarse como insuficiente en estos casos), para poder ajustar las condiciones del trabajo para el empleado que se ve implicado en una movilidad fuera del territorio nacional. Por tanto, su aplicación tiene que llevarse a cabo por medio de diversas estrategias especiales que consideran las determinadas implicaciones que forman parte del traslado internacional, incluyendo aquellas de carácter familiar, personal o laboral.³⁴¹

³³⁹ NAVARRO GARIJO, M. “Análisis del supuesto de cambio de residencia necesario para la aplicación del artículo 40 del estatuto de los trabajadores”. *Revista de información laboral*, 2014, no 6, p. 39.

³⁴⁰ NAVARRO GARIJO, M. “Análisis del supuesto...”, op. cit., p. 41.

³⁴¹ LÓPEZ, A. *Guía práctica para la gestión del trabajador expatriado*. Madrid, Bubok, 2014, p. 79

Como consecuencia, las posibles modificaciones que se producen con motivo del traslado internacional del trabajador, pueden verse compensadas por medio de diversos tipos de percepciones extrasalariales. Incluso, la compensación de la incidencia sobre el resto de condiciones labores (especialmente en lo que respecta al tiempo laboral), y familiares que son producto del traslado en el extranjero no tiene que ser exclusivamente un beneficio económico. Ya que puede ser contraproducente que la adaptación del trabajador a la nueva localización laboral y social en el centro de destino, se vean recompensadas por una serie de elementos económicos y salariales.³⁴²

Por tanto, las oportunidades que brindan los denominados como complementos salariales los posicionan como una de las herramientas apropiadas para esta finalidad. Especialmente, las fórmulas de complementos relacionadas con los puestos de trabajo, cantidad y calidad, las cuales pueden ser ideales por las características específicas que presentan.

En relación con los complementos propios del puesto laboral, estos se relacionan con las retribuciones económicas puntuales, variables y que no se consolidan durante la relación laboral, los cuales pueden ser percibidos por el empleado acorde con una serie de circunstancias que se producen en el contexto (particularidad, singularidad o circunstancias) del puesto laboral o al momento de ejercer la actividad. De esta forma, se determina, acorde con las características especiales del puesto de trabajo o categoría, con la que se relaciona el empleado, por tanto, dependerá de la prestación adecuada de la función laboral.³⁴³

Se entiende que en la citada categoría se contemplarían los llamados complementos de calidad y cantidad del trabajo, los cuales se incluyen a la estricta y habitual clasificación de los diversos complementos del salario, acorde con las características especiales del empleado, labor efectuada y situación económica de la compañía.³⁴⁴ Específicamente, la retribución relacionada con la movilidad en el contexto internacional a través de los complementos de destino fuera de las fronteras nacionales,

³⁴² LÓPEZ, A. “*Guía práctica para...*”, op. cit., p. 80

³⁴³ JIMÉNEZ-VALLADOLID DE L'HOTELLERIE-FALLOIS, D.; VEGA BORREGO, F. “Algunos aspectos fiscales del desplazamiento internacional de trabajadores”. *Revista Jurídica*, 2013. No 28, p. 185

³⁴⁴ ALAMEDA CASTILLO, M. “Complementos ligados a la cantidad de trabajo y complementos compensatorios de la disponibilidad del trabajador”. En *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*. Tirant lo Blanch, 2006. p. 425.

y de la prima de país, al igual que otras retribuciones económicas que se consideran como una compensación en base a los cambios en el coste del día a día.³⁴⁵

O) El complemento denominado como de destino fuera de las fronteras nacionales

Dicho complemento, que también se conoce como “plus de expatriación”³⁴⁶ o “prima por expatriación”³⁴⁷, corresponde a una retribución complementaria del salario más habitual en el contexto de las retribuciones que reciben los trabajadores expatriados que disponen de un contrato en España, pero que desempeñan sus labores profesionales en una empresa fuera de las fronteras nacionales de forma temporal. Sin embargo, esto no conlleva que el salario de todos los trabajadores que se ven afectados por este traslado incluya el citado complemento, aunque se trate de una retribución complementaria que se suele aplicar en los contratos de trabajadores que han sido designados para trabajar fuera del país.

Por medio del complemento de destino internacional, se retribuye de manera específica y diferenciada las labores desempeñadas temporalmente fuera de España. La inclusión del mencionado complemento, en la retribución del trabajador ejerce como un incentivo para aceptar el traslado, al mismo tiempo que compensa el movimiento geográfico del trabajador y su incidencia en todos los aspectos (cultural, afectivo, personal, familiar, etc.), además de los posibles impactos positivos dentro del contexto profesional de cada trabajador.³⁴⁸

El citado complemento puede ser considerado como parte de los complementos que se vinculan con el trabajo que se desempeña. Por tanto, se trata de una forma de retribución de un trabajo específico, ya que contempla las características que definen al

³⁴⁵ ALAMEDA CASTILLO, M. “Complementos ligados a...”, op. cit., p. 426.

³⁴⁶ GLEZ DE ALEDO, A. El Supremo dictamina que el plus de expatriación es parte del sueldo. Diario de Sevilla, 27 de mayo de 2019. (online: https://www.diariodesevilla.es/juzgado_de_guardia/sentencias/despido-indemnizacion-trabajadores-extranjero_0_1358264455.html. Consultado el 18 de Agosto de 2020).

³⁴⁷ GOLPE M.; HERNÁNDEZ BUSTOS, K. Así tributan los expatriados. La voz de Galicia, 28 de enero de 2018. (online: https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/mercados/2018/01/28/tributan-expatriados/0003_201801SM28P7991.htm. Consultado el 18 de Agosto de 2020).

³⁴⁸ TITO HUAMANÍ, P. Gestión de expatriados: un reto para las empresas nacionales. *Gestión en el tercer milenio*, vol. 12, no 24, p. 25.

citado grupo de complementos del salario.³⁴⁹ De hecho, se determina acorde con la particularidad de la manera en que se lleva a cabo la labor profesional, aunque su percibimiento es puntual, y puede variar, además de no podemos consolidarlos dentro de la retribución habitual.³⁵⁰

Sin embargo, el mencionado complemento tiene una serie de relaciones claras con los complementos vinculados con la cantidad y calidad, de hecho, se puede considerar que el complemento de destino fuera de las fronteras nacionales destaca la disposición y adaptación del empleado sobre el incremento del rendimiento y productividad.

Además, la determinación de los complementos de puesto, así como aquellos de calidad y cantidad, pueden ostentar delimitaciones complejas de determinar, porque se aprecia un punto ciego en los mismo, que puede ser empleado por el complemento de destino fuera de las fronteras nacionales, ya que existen primas sobre la calidad y cantidad que sirven como compensación sobre el esfuerzo relacionado con una serie de características y puesto laborales (retribuciones complementarias que incluirían, sin problema, la localización sistemática entre los complementos destinados a los puestos de trabajo).³⁵¹

P) La prima vinculada con el país

El esquema de la retribución de los empleados que se han desplazado fuera de las fronteras nacionales, no solamente puede contar con una serie de elementos de carácter económico que se centran en premiar de forma directa la situación en la que se ven inmersos (residir fuera de su país), como es el caso de los complementos que se han detallado en el apartado anterior, ya que, efectivamente, se disponen de otros mecanismos que permiten la compensación a los empleados que se ven afectados por esta situación, las cuales se pueden percibir y cuantificar dependiendo de los elementos que definen el país al que han sido designados. Especialmente, se hace referencia a las

³⁴⁹ MOLINA MARTÍN, A. Los complementos de puesto de trabajo. En *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2006. p. 415-419.

³⁵⁰ ÁLVAREZ BARBEITO, P.; CALDERÓN CARRERO, J. *La tributación en el IRPF de los trabajadores expatriados e impatriados*. La Coruña, Netbiblo, 2010, p. 165.

³⁵¹ GÓMEZ ABELLEIRA J. Plus de expatriación y salario regulador de la indemnización de despido. Forodelabos. 6 de marzo de 2019. (online: <https://forodelabos.blogspot.com/2019/03/plus-de-expatriacion-y-salario.html>). Consultado el 18 de Agosto de 2020).

cantidades destinadas a compensar las diferencias que se pueden encontrar en la forma de vida, específicamente a lo vinculado con el coste de la misma y que los trabajadores debe hacer frente con motivo de la expatriación.³⁵²

Por tanto, dentro de esta prima es esencial determinar las condiciones del país de destino en comparación con el país de residencia habitual, determinando la similitud de los mismos, y que pueden ir más allá de las retribuciones que se pueden percibir. En el momento en que se menciona la conveniencia de compensar al empleado como justificación del traslado geográfico en un país determinado, no se tiene que centrar todo en los elementos económicos, ya que son diversos los factores que se ven implicados en el mismo.³⁵³

Como consecuencial algunos de los aspectos que deben considerarse al momento de determinar la posible aplicación de los complementos salariales específicos, y conjuntamente con el coste de vida que ya se ha mencionado, es indispensable determinar el peligro del país de traslado (como es el caso de los países inmersos en conflictos bélicos, altos niveles de delincuencia, o inestabilidad política entre otros), la lejanía con el país de residencia (ya que esto reduce las posibilidades de visitar el país de origen), o la lengua oficial (debido a la restricción que el idioma puede suponer al intentar establecer relaciones sociales).³⁵⁴

Ante este contexto, algunas de las estrategias que se han escogido para premiar a los trabajadores que se ven inmersos en procesos de traslados a países que no suelen cumplir con las recomendaciones básicas (acorde con lo expuesto anteriormente), o que distan demasiado de la realidad española en todos los ámbitos, es la llamada prima vinculada con el país o “prima de país”. Sin embargo, se han utilizados otros mecanismos de diferente índole para reducir las posibles incidencias que pueden generar algunas expatriaciones. Como acontece con la retribución en especie, materializada por medio de servicios centrados en la protección de los trabajadores expatriados (seguridad).³⁵⁵

³⁵² TITO HUAMANÍ, P. “Gestión de expatriados...”, op. cit., p. 27.

³⁵³ ÁLVAREZ BARBEITO, P.; CALDERÓN CARRERO, J. “La tributación en el...”, op. cit., p. 169.

³⁵⁴ LÓPEZ, A. *Guía práctica para la gestión del trabajador expatriado*. Madrid, Bubok, 2014, p. 79.

³⁵⁵ LÓPEZ, A. “Guía práctica...”, op. cit., p. 83.

Respecto a la prima de país, nuevamente se debe considerar como un supuesto de complemento salarial, el cual se relaciona con el puesto laboral de forma específica, tal como se expone en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 26.3 del ET:

“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.”

Por medio de la prima en cuestión, se insta al trabajador a aceptar la expatriación que se expone, y compensar al mismo (de manera económica), por los problemas o incomodidades que puede experimentar fuera de las fronteras nacionales, especialmente si se comparan con las que ostenta en el territorio nacional.

Es importante mencionar, que una diferencia clara frente al complemento de destino fuera de las fronteras nacionales es que la determinación de la prima de país se lleva a cabo considerando una serie de variables, las cuales se relacionan con el país al que será expatriado y sobre el trabajo que desempeñará. Esto la transforma en un mecanismo retributivo ideal en todos los supuestos propios de la movilidad geográfica de los trabajadores, ya que la misma permite una adaptación al contexto específico. Por tanto, se puede emplear como un complemento, y también como un sustitutivo del conocido y habitual complemento de destino fuera de las fronteras nacionales.

Q) La retribución compensatoria en relación con las diferencias entre los costes de vida

Además de la prima de país antes detallada en el apartado anterior, es posible apreciar otros mecanismos que sirven para compensar las diferencias detectadas en el

coste de vida de los trabajadores expatriados.³⁵⁶ Como es el caso específico de las herramientas que se configuran para llevar a cabo la compensación al empleado que se ve inmerso en este proceso, y que aprecia una clara diferencia respecto al poder adquisitivo que podía ostentar en su país de origen y que dispone en el país al que ha sido destinado, el cual se conoce como complemento por carestía³⁵⁷, plus relacionado con la diferencia del coste de vida³⁵⁸ o también conocido como la prima de ajuste al índice del coste de vida.³⁵⁹

No obstante, independiente de la denominación que se emplee, esta clase de complementos tiene una serie de similitudes con el de destino fuera de las fronteras nacionales o con las primas de país. Ya que se abordan percepciones salariales dentro del orden retributivo del trabajador que se ve afectado, y especialmente de complementos salariales relacionados con el puesto laboral. No obstante, como una diferencia sustancial, especialmente con el complemento de destino fuera de las fronteras nacionales, la cuantía del mismo se lleva a cabo después de una detallada comparación de los aspectos que se ven afectados por la expatriación.³⁶⁰

La estipulación de la cantidad de la retribución, es uno de los temas más amplios de analizar, ya que se determinan sobre el tema, dos elementos básicos: Primero es necesario definir los elementos que se tienen que valorar al momento de calcular el monto del complemento, y segundo, es indispensable considerar las amplitud y cambios que se pueden presentar en el mismo, ya que se relaciona con aspectos específicos, como es el caso de las diferencias entre los dos países y la relación laboral del trabajador.³⁶¹

Por tanto, en referencia a los aspectos que se tienen que valorar al momento de determinar la diferencia en el coste de vida, se identificarán los elementos que inciden en el día a día, así como en el poder adquisitivo del empleado que se ve inmerso en el proceso, especificando las condiciones de carácter externo que tienen lugar en el país al

³⁵⁶ SUUTARI, V.; TORNIKOSKI, C. “The challenge of expatriate compensation: The sources of satisfaction and dissatisfaction among expatriates”. *International Journal of Human Resource Management*, 2001, vol. 12, no 3, p. 392.

³⁵⁷ OJEDA AVILÉS, A. “La situación jurídica...”, op. cit., p. 120.

³⁵⁸ LÓPEZ, A. “Guía práctica...”, op. cit., p. 93.

³⁵⁹ MIRABAL MARTÍNEZ, A.; ZAPATA ROTUNDO, G. “Estructura y expatriación: riesgos en la asignación externa para expatriados que aprenden”. *Ciencias Económicas*, 2009, vol. 27, no 2, p. 25.

³⁶⁰ MIRABAL MARTÍNEZ, A.; ZAPATA ROTUNDO, G. “Estructura y expatriación...”, op. cit., p. 26.

³⁶¹ LÓPEZ, A. “Guía práctica...”, op. cit., p. 96.

que ha sido destinado.³⁶² De forma puntual, los ámbitos que tienen que analizarse con el coste directo (respecto al precio), y los indirectos (como es el caso de los impuestos) sobre los servicios o bienes indispensables para mantener un nivel de vida adecuado en España. Además, es necesario tener en cuenta la proporción de los ingresos que el trabajador expatriado puede designar a la inversión, ahorro y otro tipo de consumo o aspecto similar.³⁶³

b) Extinción de las relaciones laborales: determinación de los derechos económicos de trabajo

En términos generales, para estipular la cuantía del salario regulador para llevar a cabo el cálculo de la indemnización correspondiente al despido, será necesario identificar el salario real del trabajador antes de la extinción del contrato, contemplando en el mismo las pagas de carácter extraordinario, excepto que se presente supuestos específicos, como es el caso de cambios continuos en la jornada, o la inclusión de diversos complementos que pueden variar en el mismo (como es el caso de las horas extraordinarias, las comisiones y otros pluses que no son fijos), en estos supuestos, se deberá realizar un cálculo de la media de los salarios que se han satisfecho durante el último año previo al despido en cuestión.³⁶⁴

Como consecuencia, las percepciones, ya sean monetarias o en especie que se contemplen como salarios acorde con los detallado en el ET artículo 26.1, se deberán incluir dentro de dicha cuantía (salario regulador diario)³⁶⁵, dejando fuera del mismo

³⁶² GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, S. “Política de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas”. *Aedipe: Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, 2006, no 38, p. 30.

³⁶³ GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, S. “Política de expatriación...”, op. cit., p. 31.

³⁶⁴ MILLARES DOMS, C. “Indemnización en caso de despido de un trabajador expatriado”. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 2016, no 110, p. 69.

³⁶⁵ Artículo 26.1. del ET: “Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las

todos aquellos complementos de carácter extrasalarial que según lo mencionado en el artículo 26.2 del ET³⁶⁶, puedan ser percibidos por el empleado en el ámbito de la indemnización o que se deben suplir como fruto de la actividad laboral que lleva a cabo el mismo (como puede ser el caso del kilometraje, dietas, complementos de transporte, etc.), al igual que las prestaciones e indemnizaciones que pertenecen a la Seguridad Social (considerando también las mejoras de índole voluntario, al igual que los aportes a los planes de pensiones privados, complementos y otros elementos sociales), así como las indemnizaciones que se relacionan con los traslados, despidos, o suspensiones.

Por tanto, se considerarán todos los elementos salariales, dejando fuera todas las cuantías que se centran en la compensación de los gastos derivados del desplazamiento, como es el caso del transporte o dietas.

Sin embargo, en aquellos supuestos en los que se disponga de una prima derivada del traslado, se tendrá que considerar la misma al momento de efectuar el cálculo de la indemnización por extinción laboral. De esta forma lo ha expuesto el Tribunal Supremo³⁶⁷ en su sentencia del 29 de enero de 2019, dentro de la cual se menciona lo siguiente:

“la cantidad reclamada en concepto de indemnización incluyendo en el cálculo de la misma el importe correspondiente al plus de expatriación, si bien computando exclusivamente la parte proporcional correspondiente al periodo en que se percibió durante el año anterior al despido.”

No obstante, al momento de considerar si los pluses o las primas de expatriación son de índole extrasalarial o salarial, los Tribunales españoles han considerado que las cuantías que deben compensar (a través de diferentes partidas), gran parte de las complicaciones y dificultades de desempeñar sus labores fuera de las fronteras nacionales, disponen de una clara naturaleza de carácter salarial, justificando la misma al percibirla como una reconocimiento a los esfuerzos de los trabajadores, derivados del

percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.”

³⁶⁶ Artículo 26.2. del ET: “No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.

³⁶⁷ STS 446/2019, 29 de enero de 2019.

cambio de país y adaptación de los trabajadores a dichos entornos, pese a que se disponga de compensaciones específicas para el expatriado, considerando las diferencias entre los costes de vida de ambas naciones.³⁶⁸

Es importante mencionar, que tal como se ha expuesto al comienzo de este apartado, el salario regulador que tiene que contemplarse para la indemnización por despido, tiene que ser el correspondiente a todos los sueldos que se han abonado al empleado al momento de producirse la extinción de la relación laboral, de forma que si el despido se lleva a cabo después de la repatriación del empleado, el mismo dejará de recibir el “plus o complemento de expatriación”, además de no integrarlo en el módulo de cálculo de la cuantía del salario regulador relacionada con la indemnización, de forma que el salario tendrá que ser el que el trabajador percibiría en España, después de la finalización de la condición de expatriado y las condiciones relativas al mismo.³⁶⁹

De forma excepcional a la citada regla, los Tribunales han concedido una condición particular para todos aquellos casos en los que se ha demostrado que la empresa ha llevado a cabo la repatriación del empleado con el objetivo de llevar a cabo el despido, determinado que en estos supuestos se deba contemplar el complemento salarial relacionado con la movilidad fuera de las fronteras españolas, independientemente de la denominación correspondiente (plus, prima o complemento de expatriación), dentro del cálculo del salario regulador diario para la indemnización por extinción laboral.

De esta forma, estos supuestos se pueden considerar como un ámbito complejo, en el cual es indispensable analizar las situaciones que corresponden a cada uno de los casos, con el objetivo de identificar si los complementos salariales relacionados con la movilidad fuera de las fronteras nacionales se han percibido por el empleado puede, o no considerarse al momento de configurar el salario diario regulador para el cálculo de la indemnización por despido cuando el mismo tenga lugar después de volver al territorio español.

³⁶⁸ MANEIRO VÁZQUEZ, Y. “Trabajadores expatriados e indemnización por extinción del contrato de trabajo”. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 2014, no 165, p. 328

³⁶⁹ MANEIRO VÁZQUEZ, Y. “Trabajadores expatriados...”, op., cit., p. 329

Tal como se ha expuesto anteriormente, en la Sentencia el Tribunal Supremo³⁷⁰ se detalla el método de cálculo para la indemnización del empleado que ha sido expatriado en aquellos casos de extinción laboral, especialmente en aquellos casos en los que le trabajador ha sido destinado fuera de las fronteras nacionales de forma previa a la relación laboral.

En dicha sentencia se expone el caso del trabajador que había presentado varias demandas de despido contra su empresa empleadora, Por ello, el Juzgado de los social nº 1 de Sevilla dictaminó la sentencia considerando una parte de la demanda, determinando la improcedencia del despido y condenando a la empresa a abonar la cuantía correspondiente en su caso, y considerando los siguientes hechos como probados dentro del caso en cuestión:³⁷¹

- R) El empleado desempeñó sus funciones para la empresa desde el 2 de febrero del año 2010, ostentando una categoría laboral de ingeniero y con un sueldo de €86.64 diarios.
- S) Desde el año 2012, el trabajador llevó a cabo sus labores profesionales en California, lugar designado por la empresa para llevar a cabo el proyecto de la misma.
- T) En el año 2014, el empleado retornó a Sevilla (ciudad de origen), siendo reincorporado a su puesto laboral.
- U) En la documentación que fue firmada por el empleado y la empresa, se detallan las condiciones de la expatriación, € 4.400 (€3.488,29 netos). Dicho plus contemplaba algunos elementos clave como el alquiler, los gastos dietas y mobiliario.
- V) Después de su retorno, durante el año 2014, la compañía informó al empleado de la extinción de su contrato, alegando causas objetivas en el mismo. En el momento en que se entregó la carta de despido la empresa abonó € 8.201,35 como indemnización legal, así mismo, se incluyó en la indemnización la falta de liquidación y preaviso.

³⁷⁰ STS 446/2019, 29 de enero de 2019.

³⁷¹ STS 446/2019, 29 de enero de 2019.

W) Después del intento de acto de conciliación, el trabajador presentó la demanda frente al Juzgado de lo Social antes mencionado.

Acorde con la sentencia del Juzgado de lo Social, el trabajador presentó un recurso suplicatorio, pero la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía determinó su desestimación en el año 2016, al considerar que la indemnización al empleado que había sido expatriado no tenía que contemplar los pluses relacionados con la expatriación.³⁷²

No obstante, contra la citada sentencia, el trabajador interpuso un recurso de casación que tenía como objetivo la unificación de la doctrina, el cual fue formalizado por medio de un escrito basado en la contradicción apreciada en la sentencia que se había recurrido y dictado por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, con fecha del 7 de noviembre de 2013.³⁷³

En este recurso, la Sala de suplicación determina que el plus relacionado con la expatriación no se considera como un salario, ya que acorde con las condiciones de la expatriación que se llevó a cabo por el trabajador y la empresa durante el año 2011, se puede apreciar claramente las diferencias entre las condiciones del salario y las propias de la expatriación, incluyendo en las mismas, además de diversos elementos, el plus vinculado con el desplazamiento fuera del territorio nacional, estipulando de esta forma la cuantía y especificando los elementos que se comprenden en el mismo.

Como consecuencia, no se deben incluir los mencionados pluses en los módulos salariales reguladores para llevar a cabo el cálculo correspondiente a la indemnización sobre el despido.

Respecto a la sentencia de contraste que menciona el empleado durante la casación, es la dictaminada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía³⁷⁴, la cual abordaba los procesos en materia de resolución de contratos laborales debido a los cambios importantes en las condiciones del trabajador, en la cual se exponen detalles clave sobre la indemnización que deben percibir los trabajadores expatriados.

³⁷² STS 446/2019, 29 de enero de 2019.

³⁷³ STS 446/2019, 29 de enero de 2019.

³⁷⁴ STSJ AND 11410/2013, 7 de noviembre de 2013

En lo que respecta al caso que se detalla en la sentencia, el trabajador desempeñaba sus labores en una empresa desde el año 1970 hasta 1999, ejerciendo como administrativo en la ciudad de Huelva. No obstante, en el año 2002, el trabajador y la compañía celebraron un contrato acorde con el cual, desde aquel mismo año, el trabajador desempeñaría sus labores profesionales en Uruguay, contando con un desplazamiento temporal de tres años, y determinando una serie de condiciones básicas en material laboral y relacionadas con el citado cambio de residencia.³⁷⁵

Sin embargo, en el año 2011 el trabajador menciona a la empresa su deseo de retornar a la ciudad de Huelva, efectuándose el reintegro en septiembre del mismo año, pero a comienzo del siguiente fue expatriado a Uruguay hasta comienzo del año 2012. Respecto al salario que se abonó al empleado en el año 2011, durante la vigencia del acuerdo de expatriación celebrado entre las partes, se contemplaba el salario al mes, los gastos de vivienda, el seguro médico, la manutención y los costes de viajes, así como la utilización de vehículos motorizados.

Frente a la Sala de suplicación se llevó a cabo un debate centrado exclusivamente en el salario regulador que debía considerarse para efectuar el cálculo de la indemnización de los trabajadores expatriados, determinando la posibilidad de cambios importante en las condiciones laborales que llevó a cabo la empresa que determinó la extinción de la relación laboral.

La compañía expuso que el salario que tenía que ser considerado en dicha situación era el que se disfrutaba en el territorio español, cuando se ha rescindido el Acuerdo de expatriación, así como las posibles prórrogas del mismo.

No obstante, esta percepción no se comparte por el tribunal *ad quem*, ya que:³⁷⁶

“A la vista del iter seguido por el demandante en la empresa, donde si desconocer la realidad de lo alegado, es lo cierto que, tras el cese de su condición de expatriado en virtud del acuerdo suscrito al efecto, retornó nuevamente a Uruguay. Así las cosas, el demandante durante 10 años prestó sus servicios en Uruguay, resultando inatendible que en el momento de la extinción rijan unas cuantías significativamente inferiores por la mera suscripción de un pacto cuyas

³⁷⁵ STS 446/2019, 29 de enero de 2019.

³⁷⁶ STS 446/2019, 29 de enero de 2019. Fundamentos de derecho segundo.

condiciones de base que lo justificaron nunca llegaron a ser aplicadas por la empresa, debiendo presumirse por tanto que se retribuyó al actor durante el tiempo posterior al Acuerdo, de la misma forma que con anterioridad a éste”

Considerando lo antes expuesto, después del detalle en los argumentos de la sentencia, se procedió a declarar que la percepción salarial de la prima de expatriación, y por ende, se debe incluir la misma dentro de la indemnización del empleado que ha sido expatriado.

Al mismo tiempo, es importante mencionar que la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, específicamente en su artículo 219³⁷⁷ requiere que deba existir una contradicción entre la resolución judicial que se ha impugnado y la decisión adoptada por el juzgado, al mismo tiempo que este requisito se debe contrastar en el apartado dispositivo de las sentencias, las cuales ofrecen diversas decisiones sobre los hechos, así como fundamento y pretensiones similares, sin que la mencionada contradicción pueda ser fruto (simplemente) de una comparativa simple de la doctrina.

Pese a las diferencias entre las sentencias antes citadas, existen ciertas similitudes clave, como es el caso de que en los dos supuestos se aborda la situación de los trabajadores expatriados, los cuales han percibido hasta dicho momento, la prima o el complemento que corresponde a la expatriación, y la cual contempla una serie de elementos, y en ambos casos no puede obviarse que gran parte de la vida laboral de los trabajadores, previamente al despido, se había desarrollado en Uruguay y California.

Por tanto, el debate de ambas salas ha sido prácticamente igual, ya que la estipulación del salario tiene que imperar en la indemnización del trabajador que ha sido expatriado, considerando en los dos supuestos el salario que se percibía como trabajador expatriado, pero que en los dos casos se obtuvieron resoluciones contradictorias, tal como se detalla a continuación.

La sentencia a la que se hace referencia ha determinado que la retribución del trabajador que ha sido expatriado tiene que conformarse acorde con el cálculo de la indemnización del mismo, debatiendo de forma extensa sobre la naturaleza de las citadas primas, pero que en la sentencia que se ha recurrido se aprecia una resolución

³⁷⁷ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE, núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

opuesta, enfatizando la definición de extrasalarial de los distintos conceptos que se recogen en la misma, pero dejando de lado la *ratio essendi* de la citada retribución.

Como consecuencia, el punto de inicio es el antes comentada artículo 26 del ET, especialmente el apartado 1, ya que en el mismo se considera una presunción “*iuris tantum*”, relacionada con que todo lo que es aportado por parte de la empresa al trabajador se tiene que enmarcar como salario, idea que puede obviarse ya sea por la presentación de que las cuantías que se han abonado al mismo corresponden a algunas de las razones que se detallan en el artículo 26.2, o también demostrando que el abono de las mismas se ha determinado como indemnización dentro de una norma pactada entre ambas partes.

Al mismo tiempo, el salario se considera como totalizador, ya sea porque brinda un carácter salarial a todo lo que el empleado recibe como fruto de los servicios profesionales que presta, independientemente de su definición formal, su conformación, proceso o método para calcularlo, así como la cualidad del tiempo al que hace referencia. Por tanto, el salario regulador que se considera para la indemnización del empleado que ha sido expatriado, es el que percibía durante su estancia en el extranjero.

De esta forma el Tribunal Superior concluye que no es posible considerar el plus o complemento antes citado de forma íntegra, ya que cuando se produjo el despido no se percibía el mismo por el trabajador (ya que se encontraba en territorio español), pero se debía hacer el cálculo proporcional a todos los meses en los que el empleado fue trabajador expatriado (en otras palabras, se debía realizar un promedio anual para calcular la indemnización correspondiente).

Ante lo cual, se debe contemplar el plus o complemento de expatriación (aunque sea de forma proporcional), dentro del cálculo de la indemnización de los empleados que han sido expatriados.

Al mismo tiempo, dentro del cálculo en cuestión se tienen que contemplar los complementos, ya sean económicos o en especies que son percibidos por los trabajadores. Siendo esta la postura de la Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en su sentencia del 14 de junio de 2016,³⁷⁸ dentro de la cual se determina

³⁷⁸ STSJ CV 3493/2016, 14 de junio de 2016.

que el cálculo de la indemnización para los trabajadores expatriados tiene que contemplar todos los elementos que son percibidos por el trabajador, el cual contempla las clases de inglés y el seguro médico en el caso que aborda la sentencia, exponiendo los siguiente:³⁷⁹

“Dada su necesidad para una mayor eficacia profesional, es asimismo equiparable a la misma naturaleza. Lo mismo cabe decir del Seguro médico de expatriados, que se ha venido abonando al demandante a raíz de su desplazamiento a aquel país, pues, aunque podría entenderse también como una mejora voluntaria de la Seguridad Social instituida por la empresa, y no de una compensación retributiva, lo cierto es que su carácter no queda configurado como tal en el propio contrato, lo que nos lleva también a mantener la naturaleza salarial declarada en la instancia.”

En el caso en cuestión se aborda el problema de un trabajador de una empresa constructora que fue expatriado a Canadá, pero al momento de finalizar el periodo de expatriación, la empresa procedió a la extinción de la relación laboral por finalización del contrato. No obstante, el empleado presentó una demanda para reclamar la indemnización por despido, la cual fue estimada considerando que para llevar a cabo el mencionado cálculo se debían considerar los complementos del salario, así como los pagos en especie que había disfrutado durante su expatriación, como puede ser el caso del vehículo de empresa, vivienda, seguro médico, y las clases de inglés que le eran impartidas.

De esta forma, la sala expone que todos los citados complementos se deben reintegrar como la base salarial con el fin de realizar el cálculo de la indemnización legal con motivo del despido, estipulando que:

“Todas las percepciones que reciba el trabajador se presume que integran el concepto de salario, salvo las excepciones que la norma señala también de forma expresa que son "las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de

³⁷⁹ STSJ CV 3493/2016, 14 de junio de 2016. Fundamentos de derecho segundo.

su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”³⁸⁰

Por tanto, la sentencia en cuestión mantiene la misma dirección jurisprudencial del propio TS, determinando que los complementos percibidos en concepto de expatriación se tienen que considerar la calcular la indemnización en caso de extinción de la relación laboral. De esta forma, la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2014³⁸¹, determina que la indemnización de los trabajadores expatriados tiene que contemplar lo siguiente:

“debe incluir el cómputo del complemento de movilidad en el extranjero, que es de naturaleza salarial por no suplir gastos, ni tratarse de dietas por desplazamiento y/o manutención y transporte, sino que puede ser considerado un complemento de puesto de trabajo”.

De esta forma, y considerando que en el caso analizado por el TS, y a diferencia del abordado por el TSJ de la Comunidad Valenciana, la extinción laboral se había llevado a cabo en los dos meses posteriores a la reincorporación del trabajador en su puesto en España, de forma que el TS respalda la decisión del TSJ de Madrid y determina que para calcular la indemnización, de forma contraria a las ideas que se habían mantenido hasta aquel momento, el salario que se debía considerar para llevar a cabo el cálculo, tendría que ser el percibido por el empleado en el momento en que se genera la extinción del Contrato inter-partes.

Por tanto, es posible afirmar que se ha generado un incremento en las cuantías de las indemnizaciones para los trabajadores expatriados, ya que las empresas tienen que considerar todas las retribuciones que perciben los mismos para poder realizar el cálculo de la indemnización correspondiente.

Como consecuencia, parece esencial mencionar lo expuesto por SERRANO GARCÍA³⁸²:

³⁸⁰ STSJ CV 3493/2016, 14 de junio de 2016. Fundamentos de derecho segundo.

³⁸¹ STS 5414/2014, 18 de noviembre de 2014.

³⁸² SERRANO GARCÍA, J. M. “De la movilidad geográfica a los desplazamientos de trabajadores de carácter trasnacional”. En *Las reestructuraciones empresariales: un análisis transversal y aplicado*. 2015. p. 171

“Más allá de estas sentencias aisladas, si individual o colectivamente no se pactan los límites territoriales del art. 40 ET, hay que entender que el desplazamiento –temporal o definitivo- de trabajadores a países fuera de la UE y del EEE debe considerarse un supuesto de novación extintiva, que requerirá siempre el consenso explícito de las partes contratantes que deberá alcanzarse en el momento en que se pretenda llevar a cabo la novación, de forma que si el trabajador rechaza la decisión empresarial y el convenio no regula este tema en particular, éste no podrá llevarla a efecto y el trabajador tendrá derecho a continuar prestando sus servicios en el lugar de origen, a menos que resulte imposible, en cuyo caso, podrá solicitar la oportuna indemnización por daños y perjuicios. En estas circunstancias, si el empresario no quiere seguir ejecutando el contrato sólo podrá extinguirlo por alguna de las causas legales previstas.”

En síntesis, la movilidad de carácter geográfico dentro del contexto español se regula por medio del artículo 40 del ET, dentro del cual se aprecia una clara ambigüedad en relación con la redacción del mismo, permitiendo a la negociación colectiva un extenso margen para definir el concepto de trabajadores desplazados o trasladados. Esta definición concede a la empresa una mayor flexibilidad para poder realizar movimientos de sus trabajadores y poder suplir las necesidades que le pide el mercado (ya sean de producción, organización o técnicas). Ante lo cual, se puede afirmar que, al considerarse como una forma de flexibilidad, se admite que la empresa pueda aplicar la misma cuando disponga de una causa que la justifique de forma clara, y al mismo tiempo, cumpla con los procesos determinados para ello.

La falta de claridad de los términos en los cuales se ha llevado a cabo la redacción de la citada medida dentro del ET ha servido como justificante para que la negociación colectiva contemple la regulación de la misma, pudiendo encontrar con limitados espacios para la movilidad en ciertos casos, y una extensión mucho más amplia para otros. No obstante, la incógnita surge al determinar si los agentes sociales pueden disponer de una figura denominada como “movilidad geográfica”.

A tenor de lo expuesto por SERRANO GARCÍA³⁸³, es posible determinar que:

³⁸³ SERRANO GARCÍA, J. M. “De la movilidad geográfica...”, op. cit., p. 187

“Esta medida de flexibilidad sólo podrá adoptarse en el marco del respeto de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de los trabajadores afectados y ello sólo está garantizado en el marco interno, por supuesto, ello no se discute, pero fuera de nuestras fronteras, sólo en el territorio de los Estados miembros de la Unión Europea y de los Estados del Espacio Económico Europeo y por un tiempo determinado. Para ello contamos con la Directiva 96/71, que ha sido mejorada en parte por la Directiva 2014/67, de cuyas mejoras nos ocupamos en este trabajo en espera de una transposición al ordenamiento español.”

Sin embargo, en lo que respecta al contexto supra-nacional se ha incrementado de forma importante el movimiento de empleados, ya sea por motivos laborales propios de la globalización entre compañías de diferentes naciones, por la propia crisis económica de 2008 y sus consecuencias sobre el empleo que aún se pueden apreciar en el mercado nacional español, o por la necesidad de incrementar la competitividad a nivel internacional, la cual no se concentra de forma exclusiva en el ámbito europeo.

Por esta razón, con el objetivo de brindar una cobertura a la necesidad de las empresas, diversos convenios colectivos contemplan la medida en cuestión, especialmente en lo relacionado con los desplazamientos de carácter temporal, expandiéndolo más allá de la UE y del EEE. No obstante, la falta de claridad de los elementos que se contemplan en el artículo 40 del ET parece que permite la garantía del respeto de las condiciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores que son expatriados a otro país, porque en condiciones diferentes se tendría que abordar como “novación contractual” y conceder al empleado la posibilidad de no mostrarse a favor del desplazamiento y negarse al mismo.³⁸⁴

No obstante, muchos trabajadores continúan con la relación laboral con sus empresas, dando lugar a otros aspectos que también son fundamentales para los trabajadores expatriados, como es el caso de la cotización a los regímenes de la SS. SS., y como estos se pueden exportar una vez finalizada la expatriación, tal como se expondrá en el siguiente capítulo.

³⁸⁴ SERRANO GARCÍA, J. M. “De la movilidad geográfica...”, op. cit., p. 187

CAPÍTULO III: SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES EXPATRIADOS EN MARRUECOS

3.1. Convenio bilateral de SS. SS entre los Reinos de España y Marruecos

Los Convenios bilaterales en materia laboral (como es el caso del Convenio de SS. SS), son herramientas para la gestión de la migración y más específicamente para la migración laboral. Promover o regular la movilidad de los trabajadores generalmente implica facilitar la entrada y la salida, así como mejorar las habilidades de los migrantes. Al mismo tiempo, en beneficio de sus regiones de origen, se promueve la creación de un marco legal que proteja a los trabajadores móviles con respecto a la portabilidad de derechos de seguridad social, reconocimiento de sus cualificaciones, y vacaciones, entre otros elementos.³⁸⁵

En lo que se refiere a la gestión de la migración laboral, prevalecen dos tendencias: una política abierta y universal, por un lado (comúnmente adoptada en los países de inmigración tradicionales, como es el caso de Australia, Estados Unidos, Canadá), y, por otro lado, una política de trato preferencial basada en acuerdos internacionales específicos (como es el caso de España).³⁸⁶

Dentro de la variedad de esquemas existentes de reclutamiento de mano de obra extranjera, los Convenios bilaterales en materia laboral son uno de los métodos más extendidos, aunque no el que involucra al mayor número de personas.³⁸⁷

Es importante mencionar lo expuesto por MITROFANOVA³⁸⁸, la cual menciona que:

³⁸⁵ SÁNCHEZ CARRIÓN, J. L., “Los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos por España y su conexión con el Derecho comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2003, nº 47, p. 22.

³⁸⁶ SÁNCHEZ CARRIÓN, J. L., “Los convenios...”, *op. cit.*, p. 24.

³⁸⁷ BOBEVA, D.; GARSON, J. P., “Overview of bilateral agreements and other forms of labour recruitment”. *Organisation for Economic Co-operation and Development, ed., Migration for employment: Bilateral agreements at a crossroads, Paris: OECD*, 2004, p. 16.

³⁸⁸ MITROFANOVA POZDEEVA, O.: “La ley aplicable en materia de seguridad social a las relaciones laborales internacionales: las normas comunitarias de coordinación”, en AA.VV., *La internacionalización de las relaciones laborales: principales cuestiones procesales, laborales y fiscales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 251.

“Hay que tener presente que los Convenios bilaterales suscritos entre Estados miembros individualmente con terceros países, no se consideran como derecho de la Unión, sino Derecho interno de cada país. Las disposiciones de los Convenios bilaterales pueden entrar en colisión con el resto de la legislación estatal o con el Derecho comunitario, por consiguiente, es necesario respetar las reglas de eficacia, primacía y jerarquía normativa.”

España tiene una larga tradición en el uso de Convenios bilaterales, pero el contexto es notablemente diferente al del resto de países de la UE, ya que, hasta la década de 1980, España ha sido un país de emigración. Los primeros acuerdos bilaterales firmados en la década de 1960 por España con países sudamericanos y europeos tenían como objetivo principal el regreso de los trabajadores españoles. La situación evolucionó después de la adhesión de España a la Comunidad Europea en 1986.³⁸⁹

La dimensión geográfica es esencial para comprender los patrones de cooperación hispano-marroquí, debido a que la misma creó un sistema de migración regional denso e intenso, destacando las disparidades demográficas y económicas entre España y Marruecos como una precondition estructural del aumento de los flujos migratorios a España.³⁹⁰

La doctrina expone algunos principios comunes en los que se centran los Convenios bilaterales que se han suscrito por España, entre los que destacan los siguientes:³⁹¹

- Se tiene que reconocer la igualdad de trato entre los ciudadanos de ambos países que suscriben el Convenio.

³⁸⁹ LLAMOSAS TRÁPAGA, A. “Los Convenios bilaterales suscritos por España en materia de Seguridad Social”. En *La Seguridad Social aplicable a los españoles en el exterior y retornados*. Thomson Reuters Aranzadi, 2014. p. 127.

³⁹⁰ FINOTELLI, C. “Labour migration governance in contemporary Europe. The case of Spain.” *Country Report for the LAB-MIG-GOV Project “Which labour migration governance for a more dynamic and inclusive Europe*, 2012, p. 12 (online: https://www.researchgate.net/profile/Claudia_Finotelli/publication/256296561_LAB-MIG-GOV_Project_Which_labour_migration_governance_for_a_more_dynamic_and_inclusive_Europe_Labour_migration_governance_in_contemporary_Europe_The_case_of_Spain/links/00b4952236f9a2d7a000000/LAB-MIG-GOV-Project-Which-labour-migration-governance-for-a-more-dynamic-and-inclusive-Europe-Labour-migration-governance-in-contemporary-Europe-The-case-of-Spain.pdf, consultado el 11 de junio de 2020).

³⁹¹ MITROFANOVA POZDEEVA, O. “La ley aplicable en materia...”, op. cit., p. 268.

- Se siguen manteniendo los derechos que se han adquirido y en relación a los que se pueden adquirir cuando un trabajador se encuentra sometido de forma sucesiva o alternativa a la normativa de los dos intervinientes que firman el contrato, pero en todo momento, los periodos no se pueden superponer.
- Se puede reconocer la posibilidad de exportar las posibles prestaciones de carácter económico.
- El trabajo cooperativo de las administraciones se puede entender a la remisión de la información al país, que dispone de un mecanismo de Seguridad social tiene competencias para poder reconocer las prestaciones, o brindarle la información, o incluso abonar anticipos para el ciudadano al que se le ha reconocido la prestación. Las personas interesadas pueden presentar una serie de solicitudes y documentos en el país donde residen, aunque el otro tenga la competencia para reconocer la prestación.
- Se puede aplicar de manera preferente la normativa interior de cada país.
- Se pueden admitir los supuestos que se cumplen las situaciones de alta de los trabajadores.
- En ciertos casos no se pueden acumular las prestaciones.

Por tanto, es indispensable analizar los principios en los que se centran los Convenios Bilaterales se suelen plasmar en la gestión de las prestaciones específicas. Tal como acontece con el Convenio bilateral celebrado entre Marruecos y España, que será analizado en los siguientes apartados.

3.1.1. Antecedentes y desarrollo del Convenio Bilateral

Acorde con la promoción de la colaboración entre ambos países, el 8 noviembre de 1979, el Gobierno español y el Gobierno Marroquí sostuvieron los siguiente: *“resueltos a cooperar en el ámbito social”* y *“afirmando el principio de igualdad de trato entre los nacionales de los dos países en orden a las legislaciones de Seguridad*

*Social de cada uno de ellos*³⁹², con este objetivo, celebraron el Convenio internacional bilateral sobre Seguridad Social, el cual se centró en la coordinación y la aplicación de la normativa para los ciudadanos de ambas naciones. Pese a ser firmado en 1979, el citado convenio bilateral se incluyó dentro de la normativa española después de la publicación del mismo en el BOE el 13 de octubre d 1982.

Por tanto, uno de los principales objetivos del convenio, tal como se recoge en el preámbulo del mismo, se desarrolla en el contexto de:

“Afirmando el principio de igualdad de trato entre los nacionales de los dos países en orden a las legislaciones de Seguridad Social de cada uno de ellos.

Deseosos de asegurar a los trabajadores de cada uno de los dos países que ejerzan o hayan ejercido una actividad profesional en el otro país una mejor garantía de los derechos que ellos hayan adquirido.”

Como consecuencia, se intenta evitar que los ciudadanos de ambos países puedan considerar como mermados o reducidos los derechos al tener que someterse a la legislación de las dos naciones. Ante lo cual, en lo que respecta al marco temporal, el artículo 46.1 determina lo siguiente:

“El presente Convenio tendrá vigencia por un período de cinco años a partir de la fecha de su entrada en vigor, y será prorrogado tácitamente por períodos de un año, salvo denuncia que deberá ser notificada seis meses antes de la expiración de dicho período.”

Pese a que en el momento en que se ha celebrado el Convenio Hispano-Marroquí, el territorio español no se había integrado en la CE (actual UE), la colaboración que se determinó por medio de éste Convenio bilateral se centra en los principios que se recogían en el aún vigente Reglamento 1408/71 del Consejo,³⁹³ el cual

³⁹² Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. BOE, núm. 245, de 13 de octubre de 1982.

³⁹³ REGLAMENTO (CEE) No 1408/71 DEL CONSEJO de 14 de junio de 1971 relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad. Diario Oficial, L28, de 30 de enero de 1977.

recoges aspectos fundamentales para aplicar los regímenes de Seguridad Social a todos los ciudadanos que desempeñan sus labores en la modalidad de cuenta ajena y a sus familiares, como es el caso de:

- El principio de igualdad de trato³⁹⁴
- Unificación de la legislación que se puede aplicar³⁹⁵
- Eliminación de las cláusulas de residencia³⁹⁶
- Principio de totalización.³⁹⁷

Por tanto, estos principios de gestión también se incluyen en los convenios de la SS entre los diversos estados que conforman la UE y el Reino de Marruecos, los cuales se analizarán de forma detallada en los siguientes apartados en relación con el convenio específico celebrado entre Marruecos y España.

3.1.2. Principios aplicables del convenio

X) Principio de igualdad de trato

Dichos principios es fundamental para prevenir las posibles discriminaciones centradas en la nacionalidad y que por medio de la misma se garantice que los empleados migrantes no vean reducidos sus derechos en materia de Seguridad Social, como consecuencia de no disponer de la nacionalidad del país donde está realizando sus actividades laborales. Como consecuencia, el citado principio se recoge en el Preámbulo del Convenio Hispano-Marroquí, el cual menciona lo siguiente:³⁹⁸ *“Afirmando el principio de igualdad de trato entre los nacionales de los dos países en orden a las legislaciones de Seguridad Social de cada uno de ellos”*. Al mismo tiempo que vuelve a incidir en la importancia del mismo en el artículo 4 del citado Convenio: *“Las personas*

³⁹⁴ REGLAMENTO (CEE) No 1408/71 DEL CONSEJO de 14 de junio de 1971. Artículo 3

³⁹⁵ REGLAMENTO (CEE) No 1408/71 DEL CONSEJO de 14 de junio de 1971. Título II

³⁹⁶ REGLAMENTO (CEE) No 1408/71 DEL CONSEJO de 14 de junio de 1971. Artículo 10

³⁹⁷ REGLAMENTO (CEE) No 1408/71 DEL CONSEJO de 14 de junio de 1971. Artículos 18, 64, 67, y 72.

³⁹⁸ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979.

a que se refiere el artículo anterior estarán sometidas a las legislaciones previstas en el artículo 2 del presente Convenio en las mismas condiciones que los nacionales de cada una de las Partes Contratantes.”

Y) Unificación de la legislación que se puede aplicar

Dispone el artículo 5 del Convenio³⁹⁹ que “si una persona ejerce una actividad lucrativa su obligación de cotizar se determinará de acuerdo con la legislación de la Parte Contratante en cuyo territorio ejerza esa actividad: el trabajador empleado en el territorio de una Parte estará sometido a la legislación de dicha Parte”.

Por tanto, del mencionado artículo se puede apreciar que los empleados migrantes se tendrán que acoger solamente a una normativa que será la “*lex loci laboris*” de forma general, excepto en aquellos casos que se exponen en el artículo 6 del citado Convenio:

- Trabajadores que se encuentran a servicio de una empresa perteneciente a uno de los dos países y se desplazara al siguiente, seguirá dependiendo de la legislación de la compañía de origen, bajo los mismos términos como si trabajará en su territorio, siempre que dicho empleado no se desplace con motivos de un reemplazo, o que se haya acabado el plazo para su desplazamiento (no puede superar los tres años).

Por tanto, la autoridad con competencia de la Parte Contratante del territorio donde se llevará a cabo el trabajo estipulará el tiempo de desplazamiento acorde con el límite antes mencionado.

- Los trabajadores itinerantes dedicados al sector del transporte, que realicen sus actividades en empresas de cualquiera de los dos países tendrán que someterse a la legislación del país donde se encuentra la sede de la empresa.
- El personal diplomático o consular, al igual que el funcionariado o trabajadores que han sido destinados al otro país, se mantendrán bajo la legislación del país que les ha enviado.

³⁹⁹ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979.

- La plantilla de trabajadores destinados a las labores diplomáticas o al servicio específico de los funcionarios de alguna misión en particular, aunque sean originarios de la Parte Contratante representada, podrán acceder a la aplicación del Estado que están representando por medio de la presentación de la solicitud después de 3 meses desde que se inicie la relación laboral, o desde el inicio del Convenio citado.
- La tripulación que forma parte de un buque perteneciente a uno de los países deberá regirse acorde con la legislación del mismo.

No obstante, el personal que realiza las labores de mantención, reparación, carga y descarga o de inspección en dichos buques, se verán sometidos a la legislación del país al que pertenece el citado puerto.

Z) Eliminación de las cláusulas de residencia

Dicho principio también se conoce como el de exportación de las posibles prestaciones, y contempla la interdicción de disminución, paralización, cambio o confiscación de las prestaciones monetarias de la SS.SS., por el simple hecho que los beneficiarios de la misma ostenten su residencia en un país diferente al del organismo que abona la citada prestación. Por tanto, la citada eliminación de la cláusula tiene como finalidad la facilitación de la circulación libre de los empleados, garantizando la protección de los mismos frente a las consecuencias que puedan derivarse al cambiar su residencia entre dichos países.⁴⁰⁰

AA) El principio de totalización

Acorde con el Derecho nacional, para reconocer una prestación de la SS.SS., los ciudadanos se encuentran obligados a cumplir con los plazos específicos de actividad laboral (o de residencia), por tanto, es fundamental trabajar con mecanismos que restrinjan que, por el sencillo hecho de ejercer una actividad en ambos países, los

⁴⁰⁰ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. “La aplicación en España del Convenio Hispano-Marroquí de Seguridad Social a la luz del Acuerdo Euromediterráneo y del Reglamento”, p. 320. (UE) 1231/2010. 2020 (online: <https://idus.us.es/handle/11441/95038>. Consultado el 19 de junio de 2020).

empleados migrantes puedan ver reducidos los derechos en el contexto de Seguridad. Como consecuencia, es esencial (en el marco práctico), que todos los plazos que se computen se puedan acreditar acorde con las legislaciones de ambos países para realizar el reconocimiento de la prestación por parte de la SS.SS.⁴⁰¹ Tal como se expone en el artículo 17.2.b) del Convenio:

“b) Teniendo en cuenta la totalización de períodos efectuada como se menciona anteriormente, la Institución competente de cada Parte determinará, según su propia legislación, si el interesado reúne las condiciones requeridas para tener derecho a una pensión de vejez en virtud de esta legislación.”

3.1.3. Prestaciones españolas de SS.SS., contributivas o no contributivas que quedan fuera del Convenio

Pese a lo expuesto anteriormente, existen una serie de supuestos que quedan fuera del marco de aplicación del Convenio Hispano-Marroquí, por tanto, es fundamental diferenciar entre las prestaciones que existían en el momento en que se celebró el Convenio y las que se han aprobado de forma posterior, las cuales se detallarán a continuación:

BB) Prestación por desempleo

Como una diferencia sustancial con el Convenio suscrito por Marruecos y Portugal, en el caso español no se mencionan las prestaciones por desempleo. Por tanto, es posible concluir que las mismas quedan excluidas, ya sean las asistenciales como las contributivas.⁴⁰²

Un ejemplo claro de ello se puede apreciar en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de abril de 2004⁴⁰³, en la cual, un trabajador español que ha desempeñado sus funciones en una empresa marroquí dedicada a la pesa de altura,

⁴⁰¹ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. “La aplicación...”, op. cit., p. 322.

⁴⁰² SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. “La aplicación...”, op. cit., p. 327.

⁴⁰³ STSJ GAL 2579/2004, 12 de abril de 2004.

finalizando el contrato con la misma y solicitando la prestación por desempleo correspondiente apelando al Convenio de la SS entre ambos países, ya que en su artículo 2 a) sostiene que no se recogen las pensiones por desempleo, pero que en el protocolo adicional, especialmente en su artículo 1 expone lo siguiente:

“Los Españoles con domicilio en territorio español que presten sus trabajos en empresas conjuntas hispano marroquíes, dedicadas a la actividad pesquera en buques abanderados en el Reino de Marruecos, se considerarán pertenecientes a la empresa española, participante en aquellas y, como tales, quedarán sujetos a la legislación española.”

El tribunal aceptó en su momento, pero posteriormente se presentó un recurso sobre el mismo alegando que:

“Denuncia la vulneración por inaplicación, aplicación indebida o errónea del art. 2, apartado A, 1 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos. Entiende la recurrente que en el indicado Convenio no figuran las prestaciones de desempleo entre las reguladas en el mismo, y la sentencia del Tribunal Constitucional invocada por la resolución recurrida no es de aplicación al caso, por cuanto se refiere a un ciudadano marroquí, que presta servicios en una empresa española y solicita, al concentrarse en situación legal de desempleo, el abono de las prestaciones por parte de la Seguridad Social Española, mientras que en el supuesto que los ocupa se trata de un ciudadano español que prestó servicios en una empresa marroquí y solicita en España las prestaciones de desempleo.”

“El motivo no puede ser aceptado. Poco puede añadirse a los acertados fundamentos de la sentencia objeto de recurso, que hacemos nuestros a todos los efectos en aras de una innecesaria repetición, y que se centran para conceder al actor las prestaciones por desempleo denegadas por el ISM, en el art. 1 del protocolo Adicional al citado Convenio con el Reino de Marruecos que establece que los españoles con domicilio en territorio español cual es del caso) que presten sus servicios en empresas conjuntas hispano-marroquíes, dedicadas a la actividad pesquera, en buques abanderados en el Reino de Marruecos, se considerarán pertenecientes a la empresa española, participante en aquellas y, como tales, quedaran sujetos a la legislación española de seguridad social; así como en la

doctrina de la sentencia del Tribunal Constitucional de 11-9-95 que aplica al caso el Reglamento del Consejo de la EE y el acuerdo de Cooperación entre la misma y Marruecos de 2-4-1976, así como el, principio de no discriminación en relación al caso del actor en relación con la doctrina que dimana de la citada sentencia, y por último el principio de territorialidad que impregna tanto los tratados de la CEE como sus reglamentos y en especial el 2211/78 y en concreto su art. 41.1.”

Por tanto, en este caso se le concedió la prestación por desempleo al trabajador, ya que el mismo se considera como una forma de trabajador expatriado.

CC) Prestación por cese de actividad

Tal como se recoge en la Ley General de la Seguridad Social, la mencionada prestación tiene:

“por objeto dispensar a los trabajadores autónomos, afiliados a la Seguridad Social y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, las prestaciones y medidas establecidas en esta ley ante la situación de cese total en la actividad que originó el alta en el régimen especial, no obstante poder y querer ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo”⁴⁰⁴

Considerando que la inclusión de la misma dentro del sistema de SS.SS., de España se ha realizado de forma posterior al momento en que se suscribió el Convenio bilateral entre Marruecos y España, además de la imposibilidad de aplicar en el mismo las prestaciones por desempleo, es posible afirmar que esta prestación también se ve excluida dentro del marco de aplicación del Convenio.

DD) Prestaciones no contributivas de SS.SS.

⁴⁰⁴ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015. Artículo 327.1.

En cuanto a la categoría no contributiva de la SS. SS que se ha estipulado por medio de la Ley 26/1990⁴⁰⁵ (la cual también es posterior al momento en que entró en vigor el Convenio entre España y Marruecos), es importante mencionar que los artículos 17, 18 y 19 regulan los requisitos para optar a la prestación por vejez. Mientras que el artículo 20 y 21 detallan los requisitos para la prestación por invalidez.

Así mismo, las prestaciones familiares que se regulan en el Capítulo I del Título VI del TRLGSS, que se incluyen en la categoría de no contributivas en la SS. SS,⁴⁰⁶ se recogen en el Convenio en el artículo 2.1.e), por medio de la “*protección a la familia*”⁴⁰⁷, y específicamente en el capítulo VII artículos 31, 32, y 32 bis.

Esta situación se aprecia en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de septiembre de 1998⁴⁰⁸, en la cual se recoge el caso de un ciudadano Marroquí que había solicitado la prestación familiar por hijo a cargo, apelando al principio de reciprocidad del Convenio:

“La Entidad Gestora entiende que el artículo 7 de la Ley General de la Seguridad Social, apartado 5, remite, para determinar el campo de aplicación a los extranjeros del sistema de Seguridad Social, a los Tratados, Convenios, Acuerdos o Instrumentos y al principio de reciprocidad; el Convenio de Seguridad Social entre el Reino de Marruecos y el de España es anterior a la entrada en vigor de la Ley. 26/1.990, de 20 de diciembre, por lo que en el mismo no estaban incluidas, en régimen de reciprocidad expreso, las prestaciones no contributivas; el artículo 2, 3 a) de dicho Convenio establece que el mismo se aplicara "a las disposiciones legales sobre una nueva rama de la Seguridad Social, si las dos partes contratantes

⁴⁰⁵ Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas. BOE, núm. 69, de 21 de marzo de 1991.

⁴⁰⁶ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Artículo 109.3: b) Tienen naturaleza no contributiva: 1.ª Las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria incluidos en la acción protectora de la Seguridad Social y los correspondientes a los servicios sociales, salvo que se deriven de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 2.ª Las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación. 3.ª El subsidio por maternidad regulado en los artículos 181 y 182 de esta ley. 4.ª Los complementos por mínimos de las pensiones de la Seguridad Social. 5.ª Las prestaciones familiares reguladas en el capítulo I del título VI. 6.ª El ingreso mínimo vital.”

⁴⁰⁷ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979.

⁴⁰⁸ STSJ CAT 6786/1998, 14 de septiembre de 1998

convienen en ello", por lo que, al ser la prestación no contributiva posterior a la firma del Convenio, es preciso un acuerdo entre ambos Estados para que el Convenio se aplique también a la prestación familiar no contributiva, y, mientras no exista tal acuerdo, los ciudadanos marroquíes carecen del derecho a esta prestación, por no poder aplicar el principio de reciprocidad."

Sobre este caso, la sentencia expuesta menciona que es necesaria una determinación clara en el Convenio Bilateral entre ambos países sobre este tipo de prestaciones, afirmado lo siguiente:

"En el ámbito de las prestaciones no contributivas, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 2,3, apartado ay del referido Convenio que se aplicará a las disposiciones legales sobre una nueva rama de la Seguridad Social, si las dos partes contratantes convienen en ello", por lo que es preciso acuerdo expreso para que las disposiciones del Convenio se apliquen a las prestaciones no contributivas. La sentencia del Tribunal Supremo de 1 de abril de 1998, en unificación de doctrina tras distinguir en el sistema de Seguridad Social entre personas protegidas y ámbito de protección, declara que es necesario un pacto bilateral expreso cuando la novedad venga constituida por una nueva rama de la Seguridad Social y que "la protección otorgada por las denominadas prestaciones no contributivas de la seguridad Social constituye una nueva rama" lo que debe deducirse "no tanto de la naturaleza de las propias prestaciones y contingencias protegidas, como de su fuente de financiación y, sobre todo, de su desvinculación, como relación protectora, de la relación de prestación de servicios por cuenta ajena, en abierta diferenciación con el ámbito protector contributivo"; de ahí que "al no haber habido nuevo Convenio bilateral entre los Reinos español y marroquí, referido a esta nueva rama, no puede aplicarse el preexistente."

Por tanto, tal como se ha apreciado, existen ciertas limitaciones o temas conflictivos dentro del Convenio en materia de prestaciones, derechos y protección del trabajador, algunos de los cuales se abordarán en el siguiente apartado.

3.1.4. Limitaciones y conflictos del Convenio

Tal como se ha mencionado anteriormente, el citado Convenio se aplica a todos los empleados marroquíes y españoles que se encuentren o estuvieron sujetos a la legislación de la SS.SS., en uno de los dos países o en los dos, al igual que sus familiares. No obstante, después de que entrara en vigor el citado convenio, ha recibido una serie de críticas por parte de la Asociación de Españoles Residentes en Marruecos (ADERMA), los cuales consideran que vulnera sus intereses, y que no fueron convocados para llegar a un consenso sobre el mismo. La asociación en cuestión mantuvo la mencionada postura después de haber realizado una serie de trámites al respecto en Madrid con las instituciones con competencias sobre el tema, las cuales tenían como principal objetivo el reducir los conflictos que el citado convenio les ocasiona durante su estancia en el país africano. Por tanto, para ADERMA, existen diversos apartados que vulneran o reducen los derechos de los empleados españoles en Marruecos, como es el caso de los siguientes:⁴⁰⁹

- Existe una desigualdad sustancial en las prestaciones de la SS. SS de España y la de Marruecos, siendo esta última a la que deben recurrir los españoles que residen en el país africano y que tienen la obligación de acogerse.
- En una línea similar y acorde con el citado Convenio, los ciudadanos marroquíes que desempeñan sus funciones labores en territorio español pueden optar a la prestación por desempleo, mientras que los españoles que residen en Marruecos no tienen la posibilidad de hacerlo, ya que esta prestación no existe en el país africano.
- Referente a las pensiones, también se han apreciado diferencias sustanciales ya que la pensión máxima en Marruecos (sin importar el salario percibido por el cual se han realizado las cotizaciones), es muy baja en comparación con la española, y suele bajar acorde con la devaluación de su moneda nacional.

⁴⁰⁹ SAAD BENTAOUET, M. “El convenio...”, op. cit., p. 105.

Además de las críticas antes señaladas por ADERMA, existen diversa información a considerar en relación con el Convenio bilateral entre España y Marruecos, entre las cuales se pueden destacar las siguientes:⁴¹⁰

- Para poder acceder a las prestaciones de índole contributivo que se contemplan en el Convenio, es posible sumar los periodos que se han cotizado en ambos países.
- En una línea similar, las prestaciones monetarias de índole contributivo pueden ser percibidas independientemente que el ciudadano resida o se encuentra tanto en Marruecos como en España.
- Al mismo tiempo, cada nación tendrá que abonar las prestaciones de forma directa al ciudadano interesado.
- Todos aquellos ciudadanos que cumplan con los requerimientos de las normativas de ambas naciones podrán acceder a las pensiones contributivas, y podrán percibir las pensiones correspondientes de cada país.

3.2. Régimen de cotización a la SS. SS: exportación de cotización entre los países

En los casos de los trabajadores que se trasladan a desempeñar sus labores profesionales fuera de España y con países con los que se ha celebrado un convenio bilateral al respecto, el régimen de cotizaciones a la SS. SS no debería conllevar un problema sustancial, ya que el sistema de los dos países se notifica el tiempo trabajado en los mismos con el fin de realizar el cálculo de los periodos cotizados, ya sea para acceder a una prestación o para el cálculo de la jubilación una vez finalice el periodo de expatriación. Así mismo, además de los Estados miembros de la UE, los años que se trabajen en países como Suiza o el Espacio Económico Europeo también se contemplan dentro de dicho cómputo.⁴¹¹

En este contexto, es fundamental mencionar que España ha celebrado una serie de Convenios bilaterales en los que los años que se han trabajado pueden incluirse en el

⁴¹⁰ SAAD BENTAOUET, M. “El convenio...”, op. cit., p. 106.

⁴¹¹ MARTÍNEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A.; CARRIL VÁZQUEZ, X. *Derecho de la seguridad social*. La Coruña, Netbiblo, 2008, p. 299.

cálculo de la jubilación o de ciertas prestaciones, como es el caso de Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, Colombia, Corea, Ecuador, EE.UU., Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela.⁴¹²

Por tanto, en aquellos casos en los que se ha desarrollado parte de la vida profesional en países con los que no se ha celebrado un convenio con España, será indispensable realizar las averiguaciones correspondientes con la Seguridad Social y determinar si es posible incluir dichos periodos en el cálculo total.⁴¹³

Respecto a los casos en los que se dispone de un Convenio bilateral, para poder solicitar las prestaciones o el reconocimiento de las cotizaciones, se deberá solicitar en el lugar de residencia donde se ha llevado a cabo la actividad laboral última. En caso de ser en España es necesario dirigirse al Instituto Nacional de la Seguridad Social, el cual tendrá la labor de enviar la solicitud a los países que la requieren, los cuales tendrán la última decisión sobre las prestaciones, reconocimiento de cotizaciones o jubilación que corresponda al trabajador.⁴¹⁴

Un ejemplo claro, sería el de un trabajador que ha desempeñado su actividad laboral en Marruecos y España, al cual se deberán sumar los años que se han cotizado en los dos lugares, y al momento de calcular las prestaciones o pensiones, cada país deberá retribuir la proporción correspondiente al tiempo que ha cotizado en los mismos.⁴¹⁵

Así mismo, y en lo que respecta a la jubilación, para que los emigrantes que han desarrollado su actividad laboral fuera de las fronteras españolas puedan percibir la misma, tendrán que disponer de una cotización en España de al menos un año, periodo que se añadirá al total de años que se han cotizado en el resto de los países. Así mismo,

⁴¹² Seguridad Social. Convenios Bilaterales. (online: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/Publicaciones/28156/106/28282>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

⁴¹³ Seguridad Social. Convenios Bilaterales. (online: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/Publicaciones/28156/106/28282>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

⁴¹⁴ ALONSO – OLEA GARCÍA, B. *Trabajador expatriado y seguridad social*. Thomson Reuters Aranzadi, 2016, p. 345.

⁴¹⁵ MARTÍNEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A.; CARRIL VÁZQUEZ, X. “Derecho de la...”, op., cit., p. 300

los años que se exigen para poder tener acceso a dicha prestación son 15, pero el Estado español solamente pagará el tiempo que ha cotizado dentro de sus fronteras, en otras palabras, no se considerarán las bases de cotización del resto de países para llevar a cabo el cálculo de dicha prestación.⁴¹⁶

En lo que respecta al Reino de Marruecos, todas las empresas tienen la obligación de afiliarse a la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS), al igual que deben inscribir a todos los trabajadores y aprendices en el mencionado organismo. Dicha entidad remite a cada uno de los trabajadores una tarjeta que acredita su afiliación, disponiendo en la misma un número personal intransferible. Respecto al porcentaje que representan las cotizaciones sociales, estas rondan el 27% del salario, siendo el trabajador el que debe hacer frente a casi el 7% de las mismas, mientras que el resto será responsabilidad del empresario (sobre el 21%).⁴¹⁷ Así mismo, se establecen una serie de porcentajes para las prestaciones a las que se puede acceder en Marruecos, tal como se expone a continuación:⁴¹⁸

- Prestaciones de carácter familiar: corresponden a casi el 6,50% y son parte de las cuantías que paga la empresa. Para realizar el cálculo se considera el salario bruto al mes del trabajador.
- Prestaciones de índole social de corto plazo (como es el caso de la maternidad, enfermedad, o fallecimiento del trabajador): disponen de alrededor del 1.50%, y el coste se divide entre el trabajador y la empresa (1% por parte de la empresa y 0.50% por parte del trabajador). Dicho porcentaje contempla la cotización en concepto de desempleo, la cual se posiciona sobre el 0,4% por parte de la empresa y sobre el 0.20% por parte del empresario. El citado cálculo se efectúa sobre el sueldo mensual, considerando como tope máximo los 6.000 dirhams.
- Prestaciones de carácter social de plazo más largo (como acontece con la jubilación): corresponde al 11,80% (y esta se comparte entre la empresa y el

⁴¹⁶ ALONSO – OLEA GARCÍA, B. “Trabajador expatriado...”, op. cit., p. 346.

⁴¹⁷ ICEX. Mercado de Trabajo. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/mercado-de-trabajo/index.html?idPais=MA>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

⁴¹⁸ ICEX. Mercado de Trabajo. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/mercado-de-trabajo/index.html?idPais=MA>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

trabajador, siendo este último el que aporta el 3.96%, siendo el resto responsabilidad de la compañía). En este contexto se consideran como tope máximo los 6.000 dirhams, al igual que en el caso citado anteriormente sobre las prestaciones a corto plazo.

- Tasa relacionada con la formación de los trabajadores: la cotización corresponde al 1.6 del salario bruto mensual de cada trabajador.
- Seguro de salud de carácter obligatorio: se estipula alrededor del 4,10% que corresponde a la empresa, y sobre el 2.20% como parte de las cuantías que debe satisfacer el trabajador.

Además, en los casos de los trabajadores expatriados a Marruecos, es indispensable considerar el Convenio Hispano-Marroquí de Seguridad Social, el cual ya se ha mencionado en apartados anteriores, y que dispone de una serie de normas que se aplican a los trabajadores marroquíes que desempeñan sus labores en España y a los españoles que los hacen en el Reino de Marruecos, siempre que los mismos se estuvieran o estén sujetos a la normativa de la SS. SS., ya sea una o ambas partes que suscriben el contrato, y el mismo también se aplica a los familiares o supervivientes en los siguientes casos:⁴¹⁹

- Enfermedad y maternidad: todos los empleados que se trasladen de su lugar de residencia a cualquiera de los dos países del Convenio para llevar a cabo su actividad profesional, podrán beneficiarse, al igual que sus familiares de las prestaciones relacionadas con la enfermedad-maternidad, pero deben cumplir con lo estipulado en la norma del país donde están ejerciendo sus trabajos. Considerando en todo momento los plazos de seguro o similares que se han cumplido acorde con la normativa.
- Prestación por supervivencia, invalidez o jubilación: el empleado que se hubiera visto inmerso de forma sucesiva o alternativa durante la relación laboral, a uno o más regímenes de cotización para la jubilación, podrán beneficiarse de las

⁴¹⁹ SAAD BENTAOUET, M. “El convenio bilateral...”, op. cit., p. 101.

prestaciones acorde con los siguientes supuestos (que se pueden aplicar también a las prestaciones por supervivencia e invalidez):⁴²⁰

- Si el trabajador cumple con los requisitos solicitados por la normativa de cada parte, podrá acceder a las prestaciones correspondientes, así mismo, el organismo con competencias en la materia, podrá determinar la cuantía de la prestación acorde con la normativa aplicable a la misma, considerando exclusivamente los plazos de seguro que se han cumplido acorde con la citada normativa.
- En aquellos supuestos en los que el trabajador no cumpliera con el tiempo que se ha requerido por parte de cualquiera de las normativas, las prestaciones a las que puede acceder por parte de los organismos que puedan aplicar estas normas se determinarán acorde con los detallado en el Convenio bilateral.
- Accidentes laborales y enfermedades de carácter profesional: las prestaciones relacionadas con los accidentes labores o enfermedades profesiones se deberán regir por la normativa que corresponda al trabajador durante el periodo en que ha ocurrido el accidente en cuestión.
- Prestaciones de carácter familiar: se determinarán acorde con normativa de la Parte Contratante y que en su país el empleado estuviera desempeñando sus labores profesionales.
- Trabajadores destacados: los empleados que, prestando el servicio en una compañía que se establezca en uno de los dos países, y que dependa de uno de los establecimientos de forma habitual, se desplace al país de la otra parte para llevar a cabo un trabajo para su compañía, se deberá someter a la normativa de la primera como si mantuviera su relación en el territorio original, siempre que este empleado no se hubiera enviado para ser el reemplazo de otro compañero que haya terminado su tiempo de desplazamiento, y que el periodo laboral que deba

⁴²⁰ ICEX. Mercado de Trabajo. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/mercado-de-trabajo/index.html?idPais=MA>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

llevar a cabo no sea superior a tres años. Durante dicho plazo, el trabajador tiene que tramitar su permiso de residencia en el país al que ha sido destinado.⁴²¹

- Asistencia de carácter sanitario: acorde con el Real Decreto 1192/2012⁴²², se determina que la familia del empleado que no se desplace al extranjero, así como el mismo trabajador durante los periodos que resida en España, podrán disfrutar de la asistencia sanitaria en el país, acorde con lo dispuesto por la SS. SS., de España, determinándolo de la siguiente manera:

“La asistencia sanitaria, a través del Sistema Nacional de Salud, para los españoles de origen residentes en el exterior que retornen a España, así como para sus familiares que se establezcan con ellos, y la asistencia sanitaria para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia y pensionistas, españoles de origen, residentes en el exterior, en sus desplazamientos temporales a España, así como para los familiares que les acompañen, se regirá por lo dispuesto en la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior, y en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados, cuando, de acuerdo con las disposiciones de Seguridad Social española, las del Estado de procedencia o las normas o Convenios internacionales de Seguridad Social establecidos al efecto, no tuvieran prevista esta cobertura.”

- Prestaciones por desempleo: Para solicitar la prestación por desempleo, los trabajadores requieren del certificado de emigrante retornado, el cual demuestra que los mismos pueden optar a la citada prestación cuando regresen al territorio español por haber terminado su actividad laboral fuera de las fronteras nacionales y que puedan cumplir con una serie de requisitos estipulados para

⁴²¹ ICEX. Mercado de Trabajo. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/mercado-de-trabajo/index.html?idPais=MA>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

⁴²² Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud. BOE, núm. 186, de 4 de agosto 2012. Disposición adicional primera.

ello. La citada prestación podrá ser de carácter contributiva o de índole asistencial.⁴²³

No obstante, en lo referente a las citadas prestaciones, es importante considerar lo siguiente:⁴²⁴

- Para poder beneficiarse de las prestaciones a nivel contributivo que se contemplan dentro del Convenio, es necesario realizar una suma de los tiempos de cotizaciones que se han realizada en el Reino de Marruecos y en España.
- Todas las prestaciones de carácter económico y retributivo podrán ser percibidas, independiente de que el trabajador tenga su residencia o se encuentre tanto en el Reino de Marruecos como en España.
- Ambos países deberán abonar las prestaciones que corresponden al trabajador de forma directa.
- Todos los trabajadores que cumplan con los requisitos que se demandan por las normativas de los dos países y que permiten el acceso a las pensiones contributivas, podrán beneficiarse de las mismas en cada uno de los países correspondientes.

Por tanto, en términos generales, los empleados expatriados se deben someter a la normativa de la SS. SS., del Reino donde ejercen su actividad profesional. No obstante, en caso de tratarse de un traslado de carácter temporal, puede regirse por la normativa española de la SS. SS., respecto a las condiciones y requisitos que se detallarán a continuación.⁴²⁵

⁴²³ ICEX. Mercado de Trabajo. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/mercado-de-trabajo/index.html?idPais=MA>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

⁴²⁴ ICEX. Mercado de Trabajo. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/mercado-de-trabajo/index.html?idPais=MA>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

⁴²⁵ Seguridad Social. Trabajadores desplazados (online: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/1420/1424>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

- *Desplazamiento inicial*

Para los empleados que realizan sus labores profesionales por cuenta ajena, y que están contratados por una empresa española y que se ven expatriados por la misma para llevar a cabo su labor en Marruecos, deberán solicitar en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, o a las Administraciones dependientes de la misma, el certificado que corresponde al desplazamiento en cuestión.

Al mismo tiempo, los trabajadores que desempeñen sus labores por cuenta propia (autónomos) no podrán seguir los pasos que se han detallados para aplicarse la normativa de la SS. SS., española en sus desplazamientos al reino de Marruecos. No obstante, pueden llevar a cabo la solicitud correspondiente acorde con lo detallado en apartados posteriores.⁴²⁶

En cuanto al formulario que se debe tramitar, la compañía realizará la solicitud por medio del modelo TA. 300 denominado “Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable”⁴²⁷, el cual se deberá complementar con el formulario EM-10 conocido como “Certificado de desplazamiento”⁴²⁸, el cual deberá cumplimentarse y disponer de tres copias del mismo.

El formulario que fue expedido por la Dirección Provincial o la Administración que corresponda, permite certificar a un empleado que mantiene la relación con la normativa española de la SS. SS., durante todo el tiempo que dure su destinación al país, y, por tanto, no deberá cotizar en el régimen de SS. SS., de Marruecos.⁴²⁹

Respecto al periodo que se autoriza por medio del citado formulario, el tiempo máximo será de tres años.

⁴²⁶ Seguridad Social. Trabajadores desplazados (online: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/1420/1424>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

⁴²⁷ Modelo TA. 300. Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable. (online: <https://www.maz.es/Formularios%20e%20impresos/Formularios%20e%20impresos/TA300.pdf>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

⁴²⁸ Formulario EM-10 "Certificado de desplazamiento. (online: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c998e453-56cd-48a7-994b-1c8e58cf9741/ACC_40089.pdf?MOD=AJPERES&CVID=. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

⁴²⁹ Seguridad Social. Trabajadores desplazados (online: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/1420/1424>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

- *Otros Desplazamientos*

Es importante mencionar que las Direcciones Provinciales o las propias Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social serán los organismos que tendrán competencia para autorizar los desplazamientos que corresponden a los trabajadores que conforman los siguientes colectivos:

- Los trabajadores de carácter itinerante que realizan sus labores en el transporte aeronáutico y que la empresa tiene su sede principal en el territorio español.
- Todos los tripulantes de las embarcaciones con bandera de España.

Como acontece con la autorización anterior, la misma será expedida por medio del modelo EM-10 antes mencionado, y las compañías, además del citado formulario que se debe cumplimentar con tres copias, deberá adjuntar la solicitud TA -300.

Es importante mencionar la labor que realiza la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED de la Tesorería General, la cual ejercer como el organismo que permite autorizar los posibles desplazamientos de los ciudadanos españoles que decidan mantenerse bajo la normativa española en materia de SS. SS., siempre y cuando los mismos lleven a cabo su labor en los siguientes supuestos:⁴³⁰

- Forman parte de una misión de índole consular o diplomático en el Reino de Marruecos.
- Así como todos los funcionarios que desempeñan sus labores en las citadas dependencias.

En estos casos, el órgano oficial, o el responsable del mismo, tendrá que presentar la el modelo TA. 300, conjuntamente con la forma EM – 1, así como tres copias de los mismos.

⁴³⁰ Seguridad Social. Trabajadores desplazados (online: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/1420/1424>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

Para el resto de los desplazamientos que no se contemplan dentro del Acuerdo Administrativo, la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED, deberá expedirse la forma EM. 10, al mismo tiempo que la solicitud al respecto se llevará a cabo con el modelo TA. 300.

En lo que respecta a otras empresas o a los trabajadores autónomos, los mismos deberán llevar a cabo la solicitud correspondiente por medio del modelo TA. 300⁴³¹. Al mismo tiempo, en caso de tratarse de una prórroga del desplazamiento que sea mayor a tres años de un trabajador contratado por una empresa (en el régimen de cuenta ajena), se deberán aportar los siguientes documentos a la solicitud:

- Fotocopia de la forma EM-10 relacionada con el desplazamiento inicial.
- Fotocopia del contrato laboral
- Exposición detallada de las labores que desempeñará el trabajador en el Reino de Marruecos y que sirvan como justificación o respaldo para la prórroga que ha solicitado.

Una vez constatada la información por parte de la SS. SS., en España, y disponiendo de la conformidad de la SS. SS., del Reino de Marruecos, la Subdirección General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema RED que forma parte de la Tesorería General de la SS. SS., procederá a expedir la forma EM-10, la cual servirá como acreditación para que el trabajador siga manteniéndose bajo el régimen de la SS. SS., de España durante el plazo estipulado en la autorización.⁴³²

No obstante, es importante considerar una serie de principios en la citada relación de los trabajadores expatriados con la SS. SS., los cuales se ven sometidos e influenciados por diversas normativas al respecto, como es el caso del principio de la igualdad de trato que se analizará en el siguiente apartado.

⁴³¹ Seguridad Social. Trabajadores desplazados (online: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/1420/1424>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

⁴³² Seguridad Social. Trabajadores desplazados (online: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/1420/1424>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

3.2.1. Principio de igualdad de trato

Cuando se adapta el principio de igualdad de oportunidades dentro del contexto profesional, se determina que las diversas desigualdades que pueden percibirse en las condiciones profesionales se aceptan y son respetadas, pero las mismas no pueden conllevar una desigualdad en las oportunidades de los trabajadores. Por tanto, las mismas se desarrollan bajo el umbral de promover la igualdad de oportunidades laborales y la reducción o eliminación de una serie de actitudes y acciones en materia laboral que puedan derivar en una discriminación de ciertos colectivos o personas.⁴³³

Dentro del citado contexto, se puede identificar el principio de igualdad de oportunidades de Rawls, el cual fue desarrollado en sus comienzos para los contextos más generales de las comunidades, pero que puede aplicarse de manera sencilla en los contextos profesionales de las empresas de carácter multinacional, especialmente si se abordan los problemas relacionados con la desigualdad y discriminación de ciertos colectivos dentro del contexto laboral.⁴³⁴

Además, se puede apreciar que el principio de igualdad y no discriminación en el contexto laboral dispone de una serie de normas que reconocen el mismo, específicamente en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948 y su artículo 1, el cual expone lo siguiente:

*“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*⁴³⁵

Esto evidencia la libertad y equidad entre todas las personas, pero que también se refuerza con lo mencionado en el artículo 7 de la misma declaración y que demuestra la protección de los citados principios por parte de la normativa:

⁴³³ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores: Los retos del Derecho del trabajo y de la seguridad social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*. Editorial Reus, 2018, p. 169.

⁴³⁴ CABALLERO, J. “La teoría de la justicia de John Rawls”. *Voces y contextos*, 2006, vol. 2, no 1, p. 4.

⁴³⁵ NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948. (online: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf. Consultado el 8 de septiembre de 2020). Artículo 1.

*“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.*⁴³⁶

Sin embargo, dentro del contexto nacional también se puede definir el alcance y contenido del mencionado principio, siendo indispensable detenerse en la descripción que realiza la Carta Magna al respecto. Dentro del artículo 1 de la CE, se expone que: *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*⁴³⁷, lo cual destaca la libertad, pluralismo político, justicia e igualdad como uno de los principales valores dentro del ordenamiento jurídico a nivel de país.

En una línea similar, el artículo 9.2 de la CE, determina la necesidad de que los poderes de carácter público promuevan un escenario en que se materialice la libertad, así como la igualdad de las personas y colectivos en los que se integran las mismas.⁴³⁸

También se debe mencionar lo recogido en el artículo 14 de la CE, el cual contempla (conformando el epicentro sobre el derecho a la igualdad) que: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión”*. En el ejemplo antes mencionado, el citado artículo contempla una cláusula general sobre la igualdad de todos los ciudadanos españoles frente a la ley, por tanto, en aquellos supuestos en los que se aprecia una diferencia de trato en situaciones similares, es posible afirmar que se altera el citado equilibrio y que el Derecho tiene el deber de volver a encausar la alterada igualdad.⁴³⁹

En cuanto a este último aspecto, las prohibiciones de discriminación por motivos de género tienen su justificación más sólida en la lucha para erradicar los supuestos de

⁴³⁶ NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948. (online: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf. Consultado el 8 de septiembre de 2020). Artículo 7

⁴³⁷ CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

⁴³⁸ CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Artículo 9.2.: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*

⁴³⁹ CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

inferioridad a los que se ha sometido a las mujeres durante toda la historia. Como consecuencia, y acorde con la doctrina de carácter científico, la prohibición de trato discriminatorio basado en los géneros solamente puede ser empleada como criterio de diferencia jurídica entre las mujeres y hombres, siendo también aplicable en el contexto laboral.⁴⁴⁰

Por otra parte, también hay que destacar el artículo 24.1 de la Carta Magna, el cual se relaciona con el derecho de tutela judicial eficaz sobre el principio de igualdad y que sostiene que: *“Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”*⁴⁴¹.

Por último, y para cerrar las menciones al principio de igualdad que se recogen en la Constitución Española, es importante destacar lo expuesto por el artículo 35.1, el cual expone que:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

En lo relacionado con el principio de igualdad y lo recogido por el Estatuto de los Trabajadores, resulta esencial mencionar que algunos de sus principales apartados al respecto se han visto modificados por el Real Decreto-ley 6/2019⁴⁴², entre los cuales se pueden destacar el artículo 4.2 c), sobre los derechos laborales, que expone que, en las relaciones laborales, los trabajadores tienen derecho:

“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas

⁴⁴⁰ CEPEDA GONZÁLEZ, M. “Discriminación por sexo en el acceso al empleo público: Caso de España.” *Revista Internacional de Pensamiento Político*, 2017, vol. 12, p. 338.

⁴⁴¹ CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

⁴⁴² Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.

Al mismo tiempo, extiende el principio de no discriminación por motivos de discapacidad, siempre que los mismos se encuentren en las mismas condiciones para poder cumplir con las labores o trabajos requeridos.

También, el artículo 7 c), se menciona la posibilidad de contratar a trabajadores extranjeros, acorde con la normativa específica al respecto, y que los mismos tampoco deben sufrir ningún tipo de discriminación laboral.

En cuanto al artículo 9.3, el apartado de nueva redacción (acorde con el anteriormente citado RD-ley 6/2019), menciona de forma clara: *“En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor”.*

En una línea similar, el artículo 22.3, que también se ha modificado a consecuencia del RD-ley 6/2019, expone el requisito de que:

“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1”.

Mientras que el artículo 28, detalla la obligación de remunerar a los trabajadores sin trato desigual, considerando la necesidad:

“Pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

Respecto a la extinción laboral, el artículo 55.5, detalla la consideración de despido nulo para aquellos casos en los que el motivo sea una de las razones discriminatorias que se consideran como prohibidas en la Carta Magna o en la normativa, o que se

constate una violación de las libertades públicas o derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en una serie de casos puntuales como:

- Aquellos trabajadores durante los plazos en los que se ha suspendido el contrato laboral por motivos de nacimiento, adopción, acogimiento y otros supuestos similares⁴⁴³, así como por enfermedades que tienen su origen en el embarazo, parto o lactancia, al igual que los casos en los que los periodos de preaviso se contemplen en los citados periodos específicos.
- En los supuestos de las trabajadoras que están embarazadas, desde el comienzo del mismo hasta la suspensión laboral de mutuo acuerdo, así como los empleados que han presentado la solicitud correspondiente para los permisos contemplado en los artículos 37.4, 37.5 y 37.6 del ET. También se consideran a todos aquellos trabajadores que se encuentren o soliciten una posible excedencia⁴⁴⁴; Al igual que el de las empleadas que han sido víctimas de violencia de género y disponen de una reducción o ajuste de la jornada laboral, movilidad, cambio de centro profesional, o suspensión del contrato acorde con lo expuesto en el estatuto.
- Todos los trabajadores que una vez se han reincorporado a sus funciones profesionales, al concluir los plazos de suspensión de los contratos por los motivos antes citados,⁴⁴⁵ pero siempre que no transcurran más de nueve meses desde el momento en que se ha materializado la adopción, nacimiento, acogida o delegación de guarda.

Finalmente, es importante mencionar como complemento al ET y la Carta Magna, lo expuesto por la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 6, el cual expone lo siguiente:⁴⁴⁶

⁴⁴³ Artículo 45.1 d) del ET: “d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes”.

⁴⁴⁴ Artículo 46.3 del ET

⁴⁴⁵ Artículo 45.1 d) del ET

⁴⁴⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE. núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

“1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.”

En lo referente al Convenio Euromediterráneo⁴⁴⁷, el artículo 69.1 del mismo expone que entre los interesados se debe establecer una comunicación habitual para abordar todos los aspectos de carácter social que pueden ser competentes para ambas partes. De esta forma, el apartado 2 del mismo artículo expone lo siguiente:

“Será el instrumento para buscar las vías y condiciones del avance que deba producirse en la circulación de los trabajadores, la igualdad de trato y la integración social de los nacionales marroquíes y comunitarios que residan legalmente en los territorios de los Estados de acogida.”

Al mismo tiempo, dicho artículo se complementa con lo recabado en el apartado 3. d), el cual menciona que todas las labores e iniciativas que tengan como objetivo la igualdad de trato entre los ciudadanos de las partes que firman en acuerdo (UE y Marruecos), deben favorecerse, especialmente las vinculadas con el conocimiento de las culturas, promoviendo la tolerancia en las mismas, y limitando las posibles discriminaciones.

Respecto al Convenio hispano marroquí, la igualdad de trato es fundamental para evitar las posibles acciones discriminatorias que se centran en la nacionalidad, y con la misma se permite garantizar a los empleados inmigrantes no vean limitados los

⁴⁴⁷ Acuerdo euromediterráneo por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y el Reino de Marruecos, por otra. Diario Oficial n° L 070 de 18 de marzo de 2000.

derechos relacionados con la SS. SS., debido a no disponer de la nacionalidad donde se encuentra la filial o sucursal y sobre la cual se debe aplicar la legislación correspondiente.⁴⁴⁸

Dicho principio se recoge dentro del Preámbulo del Convenio Hispano-Marroquí⁴⁴⁹ el cual expone la igualdad de trato “*entre los nacionales de los dos países en orden a las legislaciones de Seguridad Social de cada uno de ellos*”. Al mismo tiempo que se enfatiza en el artículo 4 del citado Convenio, según el cual los trabajadores que se incluyen en la aplicación del mismo se deberán someter a las: “*legislaciones previstas en el artículo 2 del presente Convenio en las mismas condiciones que los nacionales de cada una de las Partes Contratantes*”.

Como todo derecho, este no se puede considerar de carácter absoluto y acorde con lo expuesto en el Convenio Hispano-Marroquí, solamente se contempla la efectividad por lo vinculado con los sujetos que se han contemplado dentro del contexto de aplicación del trabajador, y por lo que respecta a las prestaciones que se coordinan acorde con los regímenes de la SS. SS., que se incluyen en el marco de aplicación de carácter material.

Al mismo tiempo, la oportunidad de ampliar el contexto de aplicación personal y material del Convenio Hispano-marroquí se contempla dentro del artículo 3 que recoge la posibilidad de que el Convenio se puede aplicar:

*“A las disposiciones legales sobre una nueva rama de la Seguridad Social, si las dos Partes Contratantes convienen en ello. Y a las disposiciones legales que amplíen el derecho vigente a nuevos grupos de personas, siempre que una de las Partes Contratantes no haya formulado objeción alguna al respecto ante la otra Parte dentro de los tres meses siguientes a la recepción del informe prevenido en el artículo 34”.*⁴⁵⁰

⁴⁴⁸ SÁNCHEZ RODAS NAVARRO, C. “La aplicación en España...”, op., cit., p. 322.

⁴⁴⁹ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. BOE núm. 245, de 13 de octubre de 1982.

⁴⁵⁰ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. BOE núm. 245, de 13 de octubre de 1982.

Es importante mencionar que, en el caso de los expatriados, es fundamental destacar que algunas de las políticas empresariales de las sedes centrales pueden conllevar de forma habitual, el desarrollo de prácticas profesionales que se podrían determinar como discriminatorias, como es el caso de la ocupación de puestos de elevada responsabilidad en las sucursales de las mismas, por trabajadores provenientes del mismo país que la empresa en cuestión.⁴⁵¹

Por tanto, se entiende que para reducir estos desequilibrios e injusticias en las políticas de carácter laboral aplicadas por las grandes empresa, no debería constar elemento alguno de discriminación profesional, ya sea implícita como explícita, como puede ser el caso de los ajustes laborales que solo se aplican a los profesionales contratados en el lugar de destino, lo cual puede conllevar un problema con el resto de trabajadores al comparar su situación con la de los trabajadores expatriados.

Como consecuencia, para no incurrir en dicha desigualdad, los trabajadores contratados en el país de destino no tienen que recibir un trato diferente al de los trabajadores expatriados, ya que los salarios, condiciones contractuales y posibilidades de promoción no tendrían que delimitarse por el lugar de contratación, siendo necesaria la participación de toda la comunidad empresarial para evitar dichas prácticas de desigualdad.⁴⁵²

Por tanto, es esencial definir y delimitar los derechos de los trabajadores expatriados, los cuales se contemplan dentro del propio Convenio antes mencionado o por las mejoras que se recogen como iniciativas empresariales, tal como se expondrá en los siguientes apartados.

3.2.2. Derecho de los trabajadores expatriados

En el caso de los trabajadores que se han contratado en España por empresas establecidas en el territorio nacional, y que se han designado para llevar a cabo un

⁴⁵¹ BONACHE PÉREZ, J.; OLTRA COMORERA, V.; BREWSTER, C. “Disparidad de condiciones laborales y justicia en las multinacionales: el caso de los empleados expatriados frente a los locales”. *Boletín de estudios económicos*, 2011, vol. 66, no 203, p. 221.

⁴⁵² OJEDA AVILÉS, A. “La situación jurídica de los “expatriados” laborales”. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, 2015, vol. 1, no 2, p. 96.

trabajo de forma temporal fuera de las fronteras nacionales, los mismos deben acordar con la empresa que la normativa a aplicar será la española, y por tanto, dispondrá de una serie de derechos básicos que se recogen de forma detallada en el ET (tal como se ha expuesto en apartados previos), y en los Convenios laborales aplicables a cada caso (los cuales se analizarán posteriormente en este apartado).⁴⁵³

Sobre este aspecto, el artículo 1.4 del ET menciona que todos los empleados que son contratados en el territorio español para empresas que están establecidas en España para desempeñar labores de forma internacional, se verán sujetos a la normativa española, sin que esto incide en la normativa pública correspondiente al entorno laboral, a la vez que mantendrán los derechos en materia económica que corresponden a los trabajadores que desempeñan sus funciones en España.⁴⁵⁴

Por tanto, de forma complementaria a lo dispuesto en el citado artículo del ET, en aquellos casos que el desplazamiento se ha producido dentro de la UE, se considerará la aplicación de la Directiva 96/71/CE⁴⁵⁵, la cual se ha mencionado previamente y que detalla los requisitos básicos que se deben respetar dentro del país al que son desplazados los trabajadores, determinando al mismo tiempo el plazo mínimo vacacional, SMI, cobertura sanitaria, medidas de prevención de seguridad e higiene laboral y la aplicación de los principios de igualdad en el contexto laboral.⁴⁵⁶

No obstante, es importante recordar que, pese a la clara vinculación de la citadas Directivas con los estados miembros, es necesario realizar una trasposición de las mismas a nivel nacional para poder ser aplicadas de forma oficial. En otras palabras, cada país toma la decisión y destina los medios para llevar a cabo la aplicación de la Directiva a través de una norma nacional. Por lo tanto, para garantizar los derechos

⁴⁵³ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. “Derecho comunitario e información a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 1992, no 24, p. 6.

⁴⁵⁴ GÓMEZ ABELLEIRA, F. “Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo”. *Cuadernos de derecho transnacional*, 2018, vol. 10, no 1, p. 219.

⁴⁵⁵ Directiva 96/71/CE Del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. N° L18/1.

⁴⁵⁶ LÓPEZ GARCÍA, S. “Directiva 2018/957, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/ce sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios [doue L 173/16, de 9-VII-2018]”. *AIS: Ars Iuris Salmanticensis*, 2019, vol. 7, no 1, p. 284.

básicos en materia laboral, el empleado tendrá que verificar la trasposición de la citada norma en el país al que ha sido destinado.⁴⁵⁷

Dentro del territorio español, la mencionada directiva se ha materializado por medio de la ley 45/1999⁴⁵⁸, la cual aborda los desplazamientos de los empleados dentro del contexto de la prestación de servicios laborales a nivel transnacional, y que se puede aplicar a todas las empresas extranjeras que decidan desplazar a algunos de sus trabajadores al territorio español.⁴⁵⁹

Sin embargo, en las expatriaciones que se realizan a terceros países que se encuentran fuera de la UE, también se dispone de mecanismos e instrumentos que salvaguardan los derechos de los trabajadores, como es el caso de los Convenios Bilaterales, sobre los cuales, es importante mencionar que el propio Derecho de carácter internacional en materia de SS. SS., tiene su origen en los Convenios provenientes de la OIT. Esta situación permite unas ciertas similitudes en relación con los contenidos que se abordan en los citados Convenios Bilaterales, entre los cuales se pueden apreciar los siguientes:⁴⁶⁰

- Los Convenios Bilaterales determinan, con el objetivo de prevenir los posibles problemas entre las normativas, una norma aplicable a los casos que se recogen en la misma. Excepto algunos supuestos, en que la regla habitual sea que el país donde está trabajando aplique su normativa. Sin embargo, en la mayoría de los casos, lo habitual es que se aplique la normativa del país donde se ha contratado

⁴⁵⁷ SERRANO GARCÍA, J. “Los nuevos requisitos para el desplazamiento de trabajadores ¿Evitan los abusos en esta materia? Propuestas para una Ley”. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 2016, no 190, p. 109.

⁴⁵⁸ Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. BOE, núm. 286, de 30 de noviembre de 1999.

⁴⁵⁹ FORTEA, E.; MÍNGUEZ, R. “Procedimiento de actuación para trabajadores desplazados desde o hacia España con especial referencia a la prevención de riesgos laborales. Gestión de la coordinación de actividades internacional”. *ORPjournal*, 2015, no 2, p. 9

⁴⁶⁰ GIL, J. “Globalización y universalidad del derecho: la lex mercatoria y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, vol. 4, no 2, p. 86.

al trabajador, estableciendo un periodo determinado que puede ampliarse según el acuerdo de ambas partes (empresa y trabajador).⁴⁶¹

- En los Convenios se contemplan como principios clave la igualdad de trato y la conservación de los derechos que se han adquirido, así como la reciprocidad entre las partes que suscriben el contrato.
- Por tanto, los Convenios determinan la igualdad de trato para todos los empleados que se han desplazado a otros países en relación a los trabajadores provenientes del citado país. Así mismo, los empleados expatriados tienen que tener un trato idéntico a los trabajadores nacionales, lo cual conlleva una equidad en los beneficios y responsabilidades de los trabajadores. Como consecuencia, el citado principio se suele recoger en los Convenios de este tipo, pero en dos formatos distintos:
 - a) Pueden reconocer a los ciudadanos nacionales del otro país, los beneficios sobre la normativa vinculada con la SS. SS., de dicha nación, y se aplica a todos los empleados activos, jubilados y desempleados.
 - b) Por otra parte, el principio de igualdad se puede limitar de forma específica a las prestaciones que se reconocen en el propio Convenio.

Respecto al principio de conservación de los derechos que se han adquirido por parte del trabajador, consiste en una exportación de las posibles prestaciones, las cuales tienen que satisfacerse pese al desplazamientos del trabajador a otro país. Si el trabajador expatriado tiene acceso a una prestación específica acorde con la normativa que corresponde, el país al que ha sido desplazado tiene la obligación de transferir la misma al país de origen. En términos generales los Convenios contemplan que las prestaciones de carácter económico, como es el caso de las pensiones, que son reconocidas por ambas partes, no se verán afectadas por cambios, disminuciones, suspensiones retenciones porque el trabajador tenga su residencia en el otro país, y se le abonarán en las mismas condiciones que al resto de los ciudadanos de su país. No

⁴⁶¹ LLORENS ESPADA, J. “La protección por accidente de trabajo en los convenios bilaterales de la Seguridad Social”. En *Prevención de riesgos laborales y protección social de trabajadores expatriados*. Thomson Reuters Aranzadi, 2019. p. 513.

obstante, estas no se suelen aplicar en las prestaciones de carácter no contributivo y en las relacionadas con el desempleo.⁴⁶²

Al mismo tiempo, es importante mencionar que los Convenios de índole bilateral gestionan las prestaciones a nivel social, pudiendo recabarlas todas o solo algunas de las mismas. Las más habituales son las vinculadas con la jubilación, la invalidez o el fallecimiento de los trabajadores. Diversos Convenios también contemplan la asistencia en materia sanitaria, maternidad, accidentes laborales, enfermedades de índole profesional y por desempleo. El motivo de la citada variedad tiene una base económica. En cuanto al principio de reciprocidad, la amplitud de la misma se restringe por las prestaciones que una de las partes conceda a los trabajadores de su propio país, la cual dependerá del desarrollo a nivel económico y de la renta de cada uno de los países que suscribe el Convenio.⁴⁶³

Con la finalidad de limitar la posibilidad de cambios en los convenios debido a las modificaciones en los sistemas de SS. SS., de las partes que los firman, estos pueden contemplar en sus artículos, las diferentes disposiciones que faciliten la extensión en su aplicación frente a estos posibles cambios.

Como acontece con los reglamentos a nivel de UE, los funcionarios no se contemplan dentro de estos convenios, al mismo tiempo que tampoco se extenderán a los empleados de empresas transportistas a nivel internacional o de empresas de carácter mixto.

No obstante, y tal como se ha mencionado en apartados previos, es altamente recomendable que los trabajadores realicen una investigación sobre los Convenios aplicables de forma previa al desplazamiento, con el fin de determinar la normativa que se aplicará en su caso. En una línea similar, la totalidad de los convenios se pueden consultar vía telemática, pero en términos generales, en los siguientes apartados se expondrán los elementos más importantes en materia de derechos para los trabajadores.⁴⁶⁴

⁴⁶² LLORENS ESPADA, J. “La protección por accidente...”, op. cit., p. 514.

⁴⁶³ OJEDA AVILÉS, A. “La situación jurídica...”, op. cit., p. 94

⁴⁶⁴ FORTEA, E.; MÍNGUEZ, R. “Procedimiento de actuación...”, op. cit., p. 11.

En lo referente al derecho a las prestaciones de índole contributivo, como es el caso de la incapacidad, jubilación, fallecimiento u otras, se debe aplicar la normativa del país donde se ha llevado a cabo la expatriación. Sin embargo, existen algunos artículos sobre el cálculo de los desplazados, considerando los siguientes requisitos:⁴⁶⁵

- Los desplazados que se han comprobado por la otra parte, siempre serán contabilizados, excepto que se muestre una renuncia explícita a los mismos.
- En diversos convenios el cálculo se realiza acorde con los diferentes regímenes de cotización.
- En aquellos casos en los que se constatan periodos de cotización que se superponen, se considerarán primero los de carácter obligatorios, segundo los voluntarios y finalmente los asimilados.
- No se contabilizarán los tiempos que sean menores al año de trabajo.

Sobre la cobertura de accidentes en materia laboral o enfermedades derivadas del trabajo, la gran mayoría de los convenios bilaterales determina que para acceder a las prestaciones se tendrá en cuenta la normativa del país donde ha tenido lugar el accidente en cuestión o donde se ha producido la enfermedad. No obstante, en distintos documentos no se exponen de forma detallado los riesgos que se cubren en dicha materia.⁴⁶⁶

Así mismo, las prestaciones relacionadas con la incapacidad de índole temporal de los trabajadores se contemplan dentro de diferentes convenios, y se expone el tiempo total de los seguros, trabajo, cotización y la posible superposición de los mismos. El abono de las cuantías será responsabilidad del país donde el trabajador está llevando a cabo su labor profesional.⁴⁶⁷

Los convenios que contemplan la asistencia en materia de salud también pueden incluir tratamientos y medicamentos que requiere el trabajador para la recuperación.

⁴⁶⁵ ALONSO – OLEA GARCÍA, B. *Trabajador expatriado y seguridad social*, 2016. Pamplona, Thomson Reuters Aranzadi, 2016, p. 258.

⁴⁶⁶ FORTEA, E.; MÍNGUEZ, R. “Procedimiento de actuación...”, op. cit., p. 10

⁴⁶⁷ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores: Los retos del Derecho del trabajo y de la seguridad social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*. Barcelona, Editorial Reus, 2018, p. 65.

Pero dentro del mismo es necesario aplicar el principio de igualdad de trato en relación con el resto de los trabajadores nacionales. Por tanto, para los gastos que se destinan a la asistencia, se pueden determinar mecanismos de colaboración en materia económica, en los cuales, el país de origen puede satisfacer los costes de la asistencia del trabajador expatriado en el lugar al que ha sido destinado.⁴⁶⁸

Es importante mencionar, que el derecho a las prestaciones no contributivas se contempla de forma exclusiva en los Convenios firmados entre España y Andorra, Australia, Brasil, Canadá, Rusia, Ucrania y Uruguay. Dentro de los cuales, se reconoce a los ciudadanos nacionales y acorde con su propia normativa, en caso de estar dentro de la misma y para las cuales no se pueden contabilizar los tiempos de residencia que se han acreditado en el otro país.⁴⁶⁹

Referente a las prestaciones por desempleo, de forma exclusiva, se pueden encontrar en algunos de los convenios suscritos por España, como es el caso de Australia, Chile, Marruecos y Perú, pero siempre se mencionan de forma general.

Tal como se ha mencionado, en el Convenio Bilateral que España ha suscrito con Marruecos⁴⁷⁰, son diversas las alusiones generales a los derechos de los trabajadores expatriados, como es el caso de lo detallado en el artículo 8 del citado Convenio, el cual recoge lo siguiente:

“Para la adquisición, mantenimiento o recuperación de los derechos previstos en el presente Convenio, cuando un trabajador haya estado sujeto a las legislaciones de los dos países contratantes, los períodos de seguro cumplidos bajo las mismas serán totalizados siempre que no se superpongan y con arreglo a las siguientes normas:

Primera. Si un período de cotización obligatorio cumplido en uno de los países contratantes coincidiera con un período de cotización voluntario acreditado en el otro país, este último período no se totalizará.

⁴⁶⁸ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. “Globalización, migraciones...”, *op. cit.*, p. 72.

⁴⁶⁹ LLORENS ESPADA, J. “La protección por accidente...”, *op. cit.*, p. 515.

⁴⁷⁰ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. BOE núm. 245, de 13 de octubre de 1982.

Segunda. Si un período de cotización obligatorio o voluntario cumplido en uno de los países contratantes coincidiera con un período equivalente acreditado en el otro país se tomará en consideración solamente el período de cotización.

Tercera. Si coincidieran dos períodos de cotización voluntaria cumplidos, respectivamente, en uno y otro país contratante, solo se totalizará el que corresponda a la legislación en que conste con anterioridad un período obligatorio de seguro.

Cuarta. Si coincidieran dos períodos equivalentes cumplidos, respectivamente, en uno y otro país contratante solo se totalizará el acreditado en el país en cuya legislación se haya cumplido con anterioridad un período de cotización.

Quinta. Cuando con arreglo a la legislación española no sea posible determinar la época en que determinados períodos de seguro hayan sido cumplidos bajo dicha legislación, se presumirá que dichos períodos no se superponen a períodos de seguro cumplidos bajo la legislación marroquí.”

Por tanto, se consideran los periodos superpuestos para el cálculo de los periodos cotizados y para determinar los derechos en materia de SS. SS., de los trabajadores. Al mismo tiempo, el artículo 41 del citado Convenio⁴⁷¹, se refiere a los derechos en las prestaciones acorde con la vigencia del Convenio, pese a que la misma se haya producido de forma previa a la entrada en vigor del mismo, pero en dicho caso, la prestación que no se haya liquidado o que se suspendiera con motivo de la nacionalidad del trabajador o en debido a la residencia del mismo. En este caso, la solicitud será liquidada o restablecida desde el momento en que determine la vigencia del Convenio. Al mismo tiempo, en el apartado 3 del mismo artículo se expone lo siguiente:

“Los derechos de los interesados que hayan obtenido anteriormente a la entrada en vigor del presente Convenio la liquidación de una pensión o renta podrán ser revisados mediante solicitud. La revisión tendrá por efecto otorgar a los beneficiarios, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los mismos derechos que si el Convenio hubiera estado en vigor en el momento de

⁴⁷¹ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. BOE núm. 245, de 13 de octubre de 1982.

la liquidación. La solicitud de revisión deberá ser presentada en un plazo de dos años a contar desde la entrada en vigor del presente Convenio.”

Respecto al derecho que es producto de la aplicación de los apartados segundo y tercero del artículo en cuestión, las disposiciones que se contemplan en la normativa de ambas naciones interesadas, en los relacionado con la caducidad y la posible prescripción de los derechos, no se considerará efectiva en aquellos casos en que la solicitud que se menciona en los apartados 2 y 3 no se presente en el periodo de 2 años desde el momento en que estará vigente el Convenio. En los supuestos en que la solicitud se presente al cumplir el citado periodo, el derecho a las prestaciones que no se encuentre fuera de plazo o que estuviera prescrito, se podrá adquirir desde el momento en que se ha requerido, excepto en aquellos casos en los que se ha concedido una prestación más favorable.

Así mismo, es importante mencionar lo expuesto en el artículo 46 del citado Convenio⁴⁷², el cual recoge la vigencia del Convenio, la cual será de cinco años desde la fecha en que entre en vigor y se prorrogará de forma inmediata cada año, excepto en aquellos casos en los que se presente una denuncia que se notificará con seis meses de forma previa a la fecha de expiración del mismo.

Por otra parte, en aquellos supuestos de denuncia de los Convenios, los requisitos del citado y de los acuerdos a nivel administrativo que se prevén en el artículo 34 se aplicarán a los derechos que se han adquirido, y sin que los mismos se consideren de aplicación a los requisitos restrictivos que las partes que suscriben el contrato puedan determinar para aquellos supuestos en los que se residen en el extranjero.

En lo referente a los Convenios colectivos, es fundamental mencionar que es uno de los elementos clave para los análisis a nivel internacional de los trabajadores, ya que el mismo ejerce como una posibilidad de estipular una nueva forma de determinación de las condiciones laborales en el contexto internacional.⁴⁷³

⁴⁷² Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. BOE núm. 245, de 13 de octubre de 1982.

⁴⁷³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ. J. “Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores. Los retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional”. *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 2018, no 5, p. 149.

No obstante, el problema es que en Europa cada uno de los países miembros ostenta su propio mecanismo de regulación de las relaciones profesionales entre los trabajadores, empresas y estados, de forma que puede resultar complejo estipular el contexto nacional del comunitario. Por esta razón, es por la que actualmente no es posible referirse a convenios colectivos en el ámbito europeo de forma específica, ya que han emergido una serie de acuerdos con modelos de coordinación a nivel colectivo. Porque cada uno de los Estados de la UE dispone de su mecanismo propio de gestión de la negociación a nivel colectivo, y por ende emerge uno de los problemas básicos sobre la aplicación de los Convenios Colectivos fuera de las fronteras nacionales.⁴⁷⁴

Lo cierto es que en el contexto empresarial no se puede apreciar una técnica general de incluir una serie de cláusulas sobre el régimen a nivel jurídico sobre la movilidad geográfica de los empleados, ya que, dentro de la negociación a nivel colectivo en cada país, gran parte de los estatutos y convenios dejan fuera de la aplicación a los empleados expatriados.⁴⁷⁵

No obstante, es posible apreciar algunos Convenios en los que se mencionan la situación a nivel laboral – jurídica de los empleados que se ven en situación de expatriación, e inclusive pueden definirse como convenios colectivos en los cuales, los trabajadores que se han desplazado se contemplan en el rango de aplicación del Convenio, de forma que las condiciones a nivel laboral serán idénticas que las del resto de los compañeros del país de origen, considerando en todo momento los complementos que se vinculan con el desplazamientos. Pero también se pueden apreciar compañías que deciden aplicar la normativa laboral del país de destino, mientras que otros deciden mantener la vigencia y alcance de la norma de España.⁴⁷⁶

Sin embargo, es importante poner énfasis en el escenario europeo y la falta de armonización en el contexto laboral internacional, especialmente al momento de tratar con los desplazamientos dentro de compañías que conforman un mismo grupo empresarial, o en el mismo contexto internacional, de forma que se podría elaborar un sistema único en materia laboral jurídica de los trabajadores expatriados dentro de la

⁴⁷⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ. J. “Globalización, migraciones...”, op. cit., p. 150.

⁴⁷⁵ LALANNE, S. “Desplazamiento de trabajadores, ampliaciones de la Unión Europea y mundialización de los servicios”. *Revista Internacional del Trabajo*, 2011, vol. 130, no 3-4, p. 232.

⁴⁷⁶ LALANNE, S. “Desplazamiento de trabajadores...”, op. cit., p. 233.

UE. De esta forma, la doctrina ha tomado posiciones opuestas, ya que gran parte de la misma contempla los Convenios de carácter colectivo como un elemento que forma parte del derecho en materia laboral también en el territorio transnacional, pero otra parte sostiene que no puede considerarse como un elemento de la normativa a aplicar en los contratos laborales.⁴⁷⁷

Referente a los convenios de carácter colectivo que se puede aplicar en la empresa o en los centros laborales, el origen de los mismos tiene que centrarse en la determinación del territorio que se contempla dentro del mismo convenio. Ya que no existe ninguno de ellos (salvo que por omisión o error no se conozca de su existencia), que se centre de forma exclusiva en los trabajadores expatriados, lo que se añade al problema de la carencia de sindicatos para estos trabajadores, los cuales dispongan de competencias y legitimidad para negociar las condiciones en el país de origen, así como en los destinos a los que son desplazados los trabajadores. Respecto a los convenios colectivos aplicables a su empresa o centro de trabajo, el punto de partida ha de estar en la delimitación territorial contenida en el propio convenio.⁴⁷⁸

Por tanto, el limitado interés que ostentan estos convenios colectivos para los trabajadores expatriados, se podría justificar en que España no cuenta con ejemplos numerosos y variados de trabajadores expatriados, pero también es fundamental mencionar que dichas acciones son cada vez más frecuentes en las empresas nacionales, y especialmente en las PYMESs, requiriendo una actualización en materia de convenios para dichas empresas de forma que los trabajadores puedan tener las coberturas y derechos en igualdad de condiciones en comparación con el resto de sus compañeros.⁴⁷⁹

No obstante, el artículo 83.1 del ET: *“Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”*, determina la libertad al momento de estipular la aplicación de los convenios de carácter colectivo dentro del margen de la libertad en materia de contratación de los sujetos encargados de la negociación que se detalla en el artículo 85.1 del ET:

⁴⁷⁷ SANGUINETI, RAYMOND, W “Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas: una visión de conjunto”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2015, no 1, p. 5.

⁴⁷⁸ LALANNE, S. “Desplazamiento de trabajadores...”, op. cit., p. 234

⁴⁷⁹ LALANNE, S. “Desplazamiento de trabajadores...”, op. cit., p. 235

“Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”

Por lo tanto, se puede apreciar que no existe una restricción a que un convenio de carácter nacional se aplique a las relaciones laborales transnacionales, pero a continuación se detallarán algunos elementos que inciden en el citado supuesto y en los derechos de los trabajadores expatriados.

Primero, el mismo TS ha determinado que la libertad en el momento de estipular el contexto de aplicación de los convenios a nivel colectivo se tiene que restringir al entorno nacional, tal como recoge su Sentencia del 7 de julio de 1997: *“su ámbito territorial y personal no puede ir más allá del de las propias leyes estatales.”*⁴⁸⁰

Por otra parte, la aplicación de los convenios de índole colectivo se condiciona dentro del contexto jurídico al nivel de Estado a que se ven sometidos. No obstante, no es una restricción extrema, en otras palabras, no corresponde a una imposibilidad de aplicación de un convenio colectivo de nivel nacional a todas las relaciones

⁴⁸⁰ STS 4830/1997, 7 de julio de 1997, FD quinto

profesionales que se desarrollan fuera de las fronteras nacionales. Ya que, si se han estipulado los aspectos claros de la relación específica, la ley que se tiene que aplicar es parte del propio ordenamiento de índole jurídico estipulado, dentro del cual, se podrán identificar los convenios colectivos como base de las relaciones profesionales.⁴⁸¹

No obstante, el conflicto principal es que gran parte de los convenios colectivos no posibilitan la aplicación del contenido de los mismos a diferentes escenarios, como es el caso de los problemas vinculados con la movilidad geográfica de carácter internacional. Esto se puede apreciar claramente en la Resolución de la Dirección General del Trabajo⁴⁸², la cual, específicamente dentro de su artículo 1.2. determina que: “*quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio: 1. El personal laboral que presta servicios en el exterior*”.

Respecto a la aplicación del convenio durante el desarrollo de la relación laboral en el país de acogida, la jurisprudencia a nivel comunitario ha determinado que, bajo ningún concepto, los países que forman parte de la UE pueden convertir en una obligación para las empresas que se han desplazado a su territorio, la aplicación de un convenio colectivo de su propio país, cuando la nación a la que se ha desplazada dispone de un convenio para el sector. De esta forma lo expone la sentencia del caso *Laval un Partneri Ltd*⁴⁸³, que aborda el conflicto básico sobre la obligación de las compañías desplazadas para el desarrollo de un trabajo puntual, a contemplar y aplicar el convenio colectivo del país al que se ha desplazado y su aplicación a toda la plantilla.

En el caso que se expone en la citada sentencia, la compañía originaria de Letonia, decide expatriar a una parte de sus trabajadores a Suecia, siendo en dicho territorio que los sindicatos requieren que se aplique el convenio colectivo de la construcción determina una cuantía del salario mínimo más elevada, pero la empresa letona no se muestra a favor de cumplir con lo exigido debido a que desconocía la citada normativa. Por tanto, los sindicatos intentan que la empresa se vea en la obligación de

⁴⁸¹ MARCHAL ESCALONA, N. “El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más seguro, justo y especializado”. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2019, vol. 23, no 62, pp. 83.

⁴⁸² Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. BOE, núm. 273, de 12 de noviembre de 2009.

⁴⁸³ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala) de 18 de diciembre de 2007 asunto C-341/05,

aplicar el convenio empleando las medidas disponibles para solventar los conflictos colectivos, como es el caso de la convocatoria de huelga de los empleados del sector. Considerando estos antecedentes, el TJUE menciona que, ningún tipo de sindicato de un país que forma parte de la UE, tiene el derecho de obligar a una compañía que ha decidido desplazarse a tu país a debatir sobre las cuantías del salario y menos a obligar al cumplimiento del Convenio de carácter nacional, especialmente cuando Laval ya contaban con un convenio en su país de destino que se aplicaba al sector donde se desarrollan las actividades profesionales de la empresa.⁴⁸⁴

Como consecuencia, el TJUE expone que al prestar los servicios profesionales se ejercer parte de la libertad básica, la cual puede ser vulnerada, o limitada, siempre y cuando, se aprecien motivos claros de interés de índole general, proporcionados, y apropiados. De esta forma el TJUE expone que prima la circulación libre en el espacio de la UE, por encima de la normativa laboral que se pueda aplicar en los Estados miembros. Por ende, considerando los aspectos antes mencionados, estipula que bajo ninguna circunstancia la prestación de las labores profesionales que llevaba a cabo la empresa letona en Suecia podría conllevar un motivo sólido que sirviera para justificar la posible vulneración de la mencionada libertad a nivel comunitario por parte de los sindicatos del país de destino, acorde con los motivos de orden público a los cuales se apelaba.⁴⁸⁵

No obstante, esto no conlleva a que el convenio colectivo del país de destino no se puede aplicar, ya que, la legislación comunitaria se ha posicionado sobre el tema por medio de la Directiva 96/71/CE, concediendo a la legislación nacional la concesión de la normativa aplicable en relación con los Convenios de índole colectivo, un elemento que puede ser especialmente esencial en algunos países, como es el caso de España que reconocer el convenio colectivo como estatutario, ya sea en naturaleza del mismo o nivel de legislación. De esta forma, la sentencia del caso Laval sostiene que el Derecho a nivel comunitario no conlleva que los Estados miembros puedan ampliar el contexto de aplicación de la normativa o de los convenios que se ha suscritos por las partes

⁴⁸⁴ DE LA QUADRA-SALCEDO JANINI, T. “TJCE Sentencia de 18.12. 2007, Laval, C-341/05 Libre prestación de servicios Desplazamiento de trabajadores La supuesta legalización del dumping social en el interior de la Unión Europea”. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2008, vol. 12, no 31, p. 837

⁴⁸⁵ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala) de 18 de diciembre de 2007 asunto C-341/05

interesadas a todos los trabajos que lleven a cabo los empleados por cuenta ajena, incluso aquellos de índole temporal, dentro de sus fronteras, pese a que la empresa se localice en otro país de la UE⁴⁸⁶. Como consecuencial el Derecho comunitario no establece la prohibición a los Estados miembros para que garanticen el cumplimiento de dicha normativa a través de los medios que disponen para ello, un elemento que se puede apreciar en la Sentencia del caso Rush Portuguesa del TJUE⁴⁸⁷, la cual lo expone de la siguiente forma:

“Hay que precisar, por último, a raíz de las preocupaciones expresadas a este respecto por el Gobierno francés, que el Derecho comunitario no se opone a que los Estados miembros extiendan su legislación, o los convenios colectivos de trabajo celebrados por los interlocutores sociales, a toda persona que realice un trabajo por cuenta ajena, aunque sea de carácter temporal, en su territorio, con independencia de cuál sea el país de establecimiento del empresario.”

Al mismo tiempo, el TJUE menciona, que, a la vista de la aplicación de la gestión en los países de destino, los países que conforman la UE pueden demandar, ya fuera por herramientas legales o a través de convenios de carácter colectivo que se satisfagan las cuantías determinadas para los salarios mínimos a los trabajadores expatriados, incluso para aquellos que se han destinado de forma temporal en los territorios, sin que la nación donde se encuentra establecida la empresa sea un problema.⁴⁸⁸

Sin embargo, puede ser recomendable llevar a cabo un estudio de cada caso de forma particular, y no aplicar los términos generales que restan legitimidad a las normativas y que se pueden traducir en un daño para la competitividad de las empresas que deciden expatriar de forma temporal a sus trabajadores a otros países. Aunque el propio TJUE en sus sentencias de los asuntos c-369/96 y c-376/96 afirmó que:

“Debe recordarse que el Derecho comunitario no se opone a que los Estados miembros extiendan su legislación, o los convenios colectivos de trabajo

⁴⁸⁶ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala) de 18 de diciembre de 2007 asunto C-341/05

⁴⁸⁷ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta) 27 de marzo de 1990, en el asunto C-113/89

⁴⁸⁸ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 23 de noviembre de 1999, en los asuntos acumulados C-369/96 y C-376/96

*celebrados por los interlocutores sociales, relativos a los salarios mínimos, a toda persona que realice un trabajo por cuenta ajena, aunque sea de carácter temporal, en su territorio, con independencia de cuál sea el país de establecimiento del empresario, y que el Derecho comunitario no prohíbe tampoco a los Estados miembros imponer el cumplimiento de dichas normas por medios adecuados al efecto”.*⁴⁸⁹

Como consecuencia, el TJUE considera que no existen limitaciones para aplicar de forma extensa la negociación de índole colectivo al país donde se ha destinado a los trabajadores. Sin embargo, el mismo TJUE ha puntualizado que la citada aplicabilidad de la normativa propia tiene que ser proporcional e indispensable, de forma que garantice la protección de los trabajadores que se encuentran expatriados.

Acorde con lo antes mencionado, parece obvio que la Ley sobre el desplazamiento de Trabajadores⁴⁹⁰ de España, destaca la alternativa de aplicar el convenio que se ha pactado dentro del país de destino, considerando sub-aplicación al contrato que ha suscrito el empleado que ha sido expatriado, tal como se recoge en su artículo 3.4:

“A los efectos de esta Ley, las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate.”

De esta forma, se materializa un desarrollo considerable en la materia en cuestión, ya que se establece de forma legal que los convenios de índole colectivo que se han encontrado en plena vigencia en el país de destino donde se ha producido la expatriación, se comprender en el grupo de disposiciones que se pueden aplicar a los contratos laborales transnacionales. Aunque en el territorio español, los mismos tienen que contar con una efectividad general para que sean factibles, considerando todas las condiciones laborales.

⁴⁸⁹ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 23 de noviembre de 1999, en los asuntos acumulados C-369/96 y C-376/96 (sobre el pago del salario mínimo).

⁴⁹⁰ Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. BOE, núm. 286, de 30 de noviembre de 1999.

Tal como menciona GUAMÁN HERNÁNDEZ⁴⁹¹ es necesario referirse a la definición de obligatoriedad como un elemento básico dentro de la normativa, aunque lo esencial es comprender que un convenio de carácter colectivo no es más que una normativa que tiene como fin el garantizar las condiciones de trabajo que el legislador determina como básica para los empleados, y que la empresa que lleva a cabo la expatriación tiene que valorar y respetar en todo momento. Como consecuencia, no se podría contemplar como una simple adhesión al convenio de carácter colectivo dentro del país, ya que se relaciona con el cumplimiento del texto legal.

En vista de las sentencias del TJUE antes citadas, se evidencian una serie de problemas vinculados con la aplicación de la Directiva 96/71/CE en relación con los trabajadores expatriados, ya que las compañías mantienen la posibilidad de que sus empleados desempeñen sus labores en otros estados, disponiendo de salarios y condiciones laborales que pueden resultar inferiores en comparación a las disfrutadas en su país de residencia original. Por tanto, es posible apreciar que dentro de la CE existen una serie de diferencias en materia de normativas nacionales laboral y convenios de carácter colectivo, las cuales genera, además de la falta de normativa laboral en Europa, un contexto idóneo que promueve el *dumping* social.

Ante lo cual, es indispensable desarrollar un mecanismo de negociación colectiva a nivel europeo, para lo que es indispensable que los agentes sociales y otras organizaciones apliquen gran parte de sus esfuerzos. Con este fin, el sindicalismo a nivel europeo que dispone de diversos agentes que han formado parte de las negociaciones de índole colectivo y social, debe trabajar conjuntamente para ello.⁴⁹² Considerando que la primera fase para conseguir una política a nivel sindical en Europa que represente la negociación colectiva a nivel de CE, la etapa siguiente será el desarrollo de una normativa uniforme sobre las condiciones laborales en el mismo marco.⁴⁹³

⁴⁹¹ GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. “De nuevo sobre la ley aplicable en los supuestos de desplazamiento temporal de trabajadores: el caso Laval”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2008, no 2, p. 189.

⁴⁹² URTEAGA OLANO, E. “Las relaciones laborales en Europa”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2010, no 23, p. 301.

⁴⁹³ GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. “De nuevo sobre la ley...”, op. cit., p. 191.

De esta forma, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ,⁴⁹⁴ ofrece una perspectiva de cómo se puede conseguir la citada organización, contemplando dos elementos clave, el primero se basa en la comprensión de una normativa unificada y aplicación dentro de la CE. Y la otra es la coordinación de una serie de normas que tienen lugar dentro de la CE, con el objetivo de que las mismas respondan a una serie de requisitos comunes y que a través de las mismas se obtenga el mismo resultado.

Sin embargo, el aspecto clave para poder alcanzar la citada meta, es que todos los países que forman parte de la UE decidan tomar la misma ruta de trabajo, un elemento que puede ser complejo de llevar a cabo en el entorno real, ya que gran parte de las veces se aprecia que los sindicatos nacionales se muestran a favor de los trabajadores del país al que representan, una acción completamente legítima, pero que debería limitarse cuando las mismas incidan en los derechos profesionales de los empleados del resto de países. Especialmente, cuando los estados miembros disponen de una forma propia de gestionar las negociaciones de carácter colectivo dentro de sus fronteras, que, de manera general, puede ser completamente diferente a las negociaciones que se realizan en otros estados. Como consecuencia, puede ser realmente complicado alcanzar un pacto en esta materia a nivel europeo. Además, todo ello debería gestionarse de forma coordinada por los agentes nacionales de cada sector, determinando una serie de directrices en material de salarios, condiciones laborales, al mismo tiempo que se garantizan los derechos básicos de los trabajadores expatriados.⁴⁹⁵

Ante esta situación, y en vista del análisis de la normativa a nivel nacional como europea, se puede apreciar una clara carencia de régimen a nivel jurídico laboral en la UE, y para restringir de forma mayoritaria las posibilidades de dumping social, es indispensable una política conjunta al respecto. Por tanto, el rol de las partes negociadoras es fundamental para el desarrollo de la normativa al respecto.⁴⁹⁶ No obstante, dicho conflicto puede ampliar sus dimensiones cuando abordamos los convenios bilaterales suscritos por España con países como el Reino de Marruecos, en el cual, las condiciones laborales y sociales pueden ser sustancialmente inferiores y

⁴⁹⁴ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. *La negociación colectiva europea. Manuales de Formación Continuada No. 36*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2006, p. 31

⁴⁹⁵ PRIMO CELLA, G. "European governance, democratic representation and industrial relations". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2003, vol. 9, no 2, p. 199

⁴⁹⁶ PRIMO CELLA, G. "European governance...", op., cit., p. 199

conllevar un cambio importante en la condición del trabajador. Además de no contar con un Convenio colectivo específico para este tipo de trabajadores, tal como se ha expuesto en apartados anteriores.

Por lo tanto, es indispensable determinar los sistemas que se aplican a dichos trabajadores en relación con las cotizaciones a la SS. SS., española, con el fin de identificar la incidencia en las mismas en las prestaciones que podría disfrutar el trabajador una vez finalizada la expatriación.

3.2.3. Sistema y determinación de los periodos de cotización y seguro

Las empresas españolas tienen la obligación de cotizar en el sistema de SS. SS., a los trabajadores que han sido expatriados, considerando para ello una serie de elementos y herramientas clave para la coordinación de los países que se ven inmersos en dicho proceso de expatriación. Estas herramientas se detallan en los reglamentos y textos oficiales, como es el caso de los propios de la UE para las expatriaciones realizadas en dicho entorno, y los convenios internacionales, bilaterales o multilaterales, que se han celebrado entre España con diversos países terceros que no forman parte de la UE, que tampoco se contemplan dentro de su normativa o en la legislación de España.⁴⁹⁷

En lo que respecta a las normas que priman dentro de la UE, en estas se dictan una serie de instrucciones para estipular que la normativa de la SS. SS., que corresponde al empleado que ha sido expatriado por su compañía. Ante lo cual, acorde con el contexto jurídico que se disponga en la norma internacional, se estipulará la legislación que se debe aplicar y de la que emanan las directrices para cotizar por parte de las compañías españolas.⁴⁹⁸

⁴⁹⁷ PASCUAL FAURA, M.; ESCALERA IZQUIERDO, G. “La gestión de la expatriación: conceptos y etapas clave”. *Boletín económico de ICE*, 2006, vol. 2870, p. 49.

⁴⁹⁸ ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, F. “El ámbito subjetivo en la coordinación de sistemas de seguridad social”, p. 55. en SIERRA BENÍTEZ, E. *Protección social en España, en la Unión Europea y en el Derecho Internacional*. Madrid. Ediciones Laborum, 2017.

En términos generales, cada empleado que ha sido expatriado, tiene que contar con una normativa única que se aplique al mismo, aunque pueden apreciarse algunas excepciones puntuales al respecto.

Dentro del contexto de la normativa que coordina la UE se determinan diversas directrices para estipular la normativa nacional que se aplica a los empleados expatriados (que dentro de la legislación de la UE recibe el nombre destacado). La norma para la coordinación dentro de la UE se considera como imperativa, y debe prevalecer sobre la norma de carácter interno. Limitando el mecanismo de la SS. SS., al que debe ser afiliado y al que debe cotizar el empleado expatriado, acorde con el principio básico de sujeción de las partes interesadas a una mera normativa de la SS. SS., en las citadas expatriaciones.⁴⁹⁹

Por tanto, la norma de carácter general es que el empleado expatriado tiene que cotizar y afiliarse a la SS. SS., del país en el que está llevando a cabo su trabajo (*Lex loci laboris*), tal como recoge el Reglamento CE 883/2004 en sus artículos 1 al 16⁵⁰⁰, y el Reglamento CE 987/2009 en sus artículos 14 al 21.⁵⁰¹

En el momento en que concluyen las prórrogas que se han determinado en los convenios de carácter internacional, o el tiempo máximo que se ha determinado dentro de los reglamentos de la UE para la coordinación, no existe la posibilidad de mantener la relación del trabajador expatriado a la SS. SS., de España. Por tanto, el empleado se ve en la obligación de afiliarse y cotizar en el sistema dispuesto en el país de destino, ya que la expatriación en cuestión no se encuentra dentro del marco de la norma española de la SS. SS.⁵⁰²

En dicho instante, la normativa de España dispone de diversas herramientas de carácter interno para proteger los derechos de los empleados expatriados, ya sea dentro del marco de la UE o en los países con los que se ha celebrado un tratado bilateral o

⁴⁹⁹ LALANNE, S. “Desplazamiento de trabajadores...”, op. cit., p. 235.

⁵⁰⁰ REGLAMENTO (CE) N° 883/2004 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. DO L 166, 30 de abril de 2004.

⁵⁰¹ REGLAMENTO (CE) No 987/2009 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 16 de septiembre de 2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) no 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. DO L 284, 30 de octubre de 2009.

⁵⁰² ALONSO-OLEA GARCÍA, B. “Trabajador expatriado...”, op. cit., p. 98.

multilateral sobre la SS. SS. Ya que cuando no se dispongan de convenios, o los mismo no contemplen todas las prestaciones que se recogen en el catálogo de la SS. SS., se contempla que la administración española, por medio de diversas disposiciones, pueda extender la acción de protección de los citados trabajadores.

En lo que respecta a la cotización a la SS. SS., la Orden del 27 de enero del año 1982⁵⁰³, la cual dicta la regulación de las situaciones de alta asimilada para los empleados que expatriados de empresas españolas a países en los que no se disponga de normativa de coordinación, o en aquellos casos en que la norma que existe no brinde al empleado todas las coberturas que conforman el catálogo de la SS. SS., de España.

Por tanto, la citada Orden expone las principales consecuencias prácticas que puede tener el final de la prórroga en cuestión:

- Desde el instante que el expatriado español se encuentre completamente sometido a la normativa de la SS. SS., del país en el que se encuentra desplazados, debe llevar a cabo las cotizaciones que se exigen por parte de la normativa interna del citado país.⁵⁰⁴
- Para la normativa de España, el mencionado empleado ostenta una condición de alta asimilada, y, por ende, la compañía se ve en la obligación de cotizar por el trabajador en el territorio español durante todo el tiempo que dure el desplazamiento, por las diversas contingencias que no se contemplan en la normativa del país donde ha sido desplazado. Por tanto, el trabajador español en situación de expatriación tendrá las coberturas españolas por las citadas contingencias que no se reconocen en el país de destino.⁵⁰⁵

⁵⁰³ Orden de 27 de enero de 1982 por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de Empresas españolas. BOE núm. 40, de 16 de febrero de 1982

⁵⁰⁴ Orden de 27 de enero de 1982 por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de Empresas españolas. BOE núm. 40, de 16 de febrero de 1982. Artículo 2.1.: “Traslado al territorio de un país con el que España tenga suscrito un Convenio en virtud del cual el trabajador continúe sometido a la legislación española con obligación de cotizar a su Seguridad Social durante el tiempo de su traslado por la Empresa.”

⁵⁰⁵ Orden de 27 de enero de 1982 por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de Empresas españolas. BOE núm. 40, de 16 de febrero de 1982. Artículo 1: “Los trabajadores trasladados por la Empresa fuera del territorio nacional se encuentran en la situación asimilada a la de alta prevista en el número 2 del artículo 95 de la Ley General de la Seguridad Social, continuando la obligación de cotizar

- En el marco de la cotización, las cuantías que se ingresan por las compañías son calculadas acorde con el tipo único de cotización, las cuales se reducirán de forma posterior por medio de los coeficientes que se aplican a las contingencias que se excluyen en la citada cotización. Los citados coeficientes se determinan de forma anual por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.⁵⁰⁶
- En caso de que se requiera una ampliación de la expatriación, se deben presentar los plazos y términos determinado por el Reglamento o el convenio suscrito en materia de la SS. SS., tal como se contempla en cada normativa. Por tanto, no se contemplarán los recargos por retrasos en aquellos supuestos en que los mismos son producto de problemas administrativos del organismo a cargo de estos.

De todas formas, es necesario considerar que en aquellos supuestos en que la decisión, después de concluir el periodo de prórroga, de continuar con la suscripción de un convenio específico con la SS de España (CESS), la norma que regula estos casos determina un periodo específico de un año para materializar la citada suscripción y el mismo deberá continuar con la relación con la SS. SS., de España por medio del CESS⁵⁰⁷, tal como se expone en la Orden TAS / 2865/2003. Con este objetivo, será necesario emplear la forma disponible para ello en la Dirección Provincial de la TGSS.

Es importante mencionar que, la citada suscripción no deja exenta a la empresa de afiliarse y cotizar en el sistema disponible del país de destino de la expatriación al concluirse el periodo establecido para la prórroga.⁵⁰⁸

Por ejemplo, en los casos en que los trabajadores han desempeñado sus funciones laborales dentro del contexto de la UE, por ende, las normas aplicables para llevar a cabo el cálculo de la cuantía de pensión que percibirá el mismo se contemplan dentro de las normativas a nivel comunitario, dentro de las cuales, y de forma general, se expone que los empleados expatriados ostentan el derecho de recibir una prestación

mientras permanezcan en el país de traslado, en los términos y condiciones que se establecen en la presente (r en.”

⁵⁰⁶ 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. BOE, núm. 25, de 29 de enero de 2013.

⁵⁰⁷ Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social. BOE, núm. 250, de 18 de octubre de 2003. Artículo 3: “Requisitos”.

⁵⁰⁸ ALONSO-OLEA GARCÍA, B. “Trabajador expatriado...”, op. cit., p. 102.

correspondiente al cómputo de todo el tiempo cotizado en los diversos estados que conforman la UE en los cuales ha trabajado.⁵⁰⁹

Como consecuencia, los empleados que han cotizado, por ejemplo, en Francia y ha generado derecho a las prestaciones que corresponden dentro de la SS. SS., francesa. Al mismo tiempo, si esta persona también ha trabajado en Alemania e Italia, se considerará todos los plazos de cotización en cada uno de los países para efectuar el cálculo correspondiente.⁵¹⁰

Respecto a los sistemas disponibles para totalizar los periodos cotizados, cada uno de los estados miembros lleva a cabo el cálculo de la prestación de los empleados expatriados acorde con los periodos que han cotizados en cada uno de los países. Por tanto, en el ejemplo antes mencionado, la SS. SS., de España como la francesa tendrá que estipular de forma separada, el total que corresponde al trabajador. No obstante, si el trabajador presenta la solicitud de jubilación en el territorio español, se considerarán todas las cotizaciones que ha realizado en trabajador en los países de la UE y en aquellos con los que España ha suscrito un convenio bilateral o multilateral. Dando paso a lo denominado como mecanismo de totalización.⁵¹¹

Por tanto, todos los trabajadores que han desempeñado sus funciones profesionales en diversos países de la UE o aquellos con los que se ostenta con convenio bilateral, tendrán que solicitar la pensión que les corresponda en su propio país de residencia, salvo que nunca hayan desempeñado sus funciones profesionales en el mismo. En esta línea se puede apreciar lo expuesto por PÉREZ-NAVAS, el cual sostiene que, además, en caso que las cotizaciones dentro del régimen de SS. SS., español no fueran suficientes para la cantidad de años que se requiere para solicitar una prestación (especialmente en lo referente a la jubilación), se podrían incluir todas las cotizaciones

⁵⁰⁹ ALONSO-OLEA GARCÍA, B. “Trabajador expatriado...”, op. cit., p. 104.

⁵¹⁰ Ibidem.

⁵¹¹ CARPENA NIÑO, J. “La gestión de expatriados. Cuestiones laborales y de Seguridad Social”. *Estrategia global: revista de relaciones internacionales, economía, defensa y tecnología*, 2005, no 12, p. 46.

en los otros regímenes de las SS. SS., de la UE, de manera que la suma de todos los periodos sea mayor al plazo legal solicitado.⁵¹²

No obstante, esto no conlleva a que la SS. SS., de España realice el cálculo de la prestación correspondiente al trabajador sobre todo el tiempo que ha cotizado (todos los años de vida laboral en España y otros países de la UE), porque lo que realmente se aplica es que la suma de los dos periodos se prorrateará la pensión acorde con el tiempo que ha cotizado dentro del territorio español, mientras que el resto de los países de la UE donde ha trabajado realizará el mismo cálculo. De esta forma, el trabajador percibirá una prestación por cada uno de los países donde ha trabajado.⁵¹³

Así mismo, en aquellos casos en los que los trabajadores ostenten el derecho de percibir una pensión de jubilación mayor en base al cálculo nacional de forma exclusiva, podrán recibir la cuantía mayor entre los dos cálculos efectuados. Por tanto, los expertos recuerdan, que solamente se puede requerir la pensión en el país de residencia, cuando los trabajadores han cumplido con la edad legal para llevar a cabo dicho trámite.⁵¹⁴

Respecto a los trabajadores que desempeñan sus funciones fuera de las fronteras españolas, pero con países con los que se han suscrito acuerdos bilaterales, el cálculo de las cotizaciones puede ser bastante simple. No obstante, siempre surgen las dudas cuando un empleado ha desempeñado sus labores profesiones en países africanos, árabes o asiáticos. Sobre este tema, algunos expertos afirman que en estos casos se deben considerar lo detallado en los Convenio bilaterales de cada país en relación con los regímenes de la SS. SS.⁵¹⁵

Por tanto, considerando la cantidad de acuerdos que ha firmado España con diversas naciones fuera del contexto de la UE (como es el caso de Sudamérica, Norteamérica, algunos países africanos, árabes y asiáticos). Así como el Convenio Multilateral

⁵¹² PÉREZ-NAVAS, B. “La resolución del contrato del trabajador desplazado: problemática legal e implicaciones prácticas ante una realidad carente de regulación específica”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, no 115, p. 136.

⁵¹³ CARPENA NIÑO, J. “La gestión de expatriados...”, op. cit., p. 48

⁵¹⁴ PÉREZ-NAVAS, B. “La resolución del contrato...”, op. cit., p. 139.

⁵¹⁵ SIERRA BENÍTEZ, E. “Cuestiones relativas al ámbito de aplicación subjetivo y material del convenio multilateral iberoamericano de Seguridad Social”. En *Protección social en España, en la Unión Europea y en el derecho internacional*. Laborum, 2017. pp. 83-98.

Iberoamericano de SS. SS., sobre el cual se llevan a cabo las gestiones sobre los diversos países de Iberoamérica, y que ostenta una serie de aspectos a aplicar en estos contextos, aunque no dispongan de un convenio bilateral específico con España. Al mismo tiempo, en aquellos supuestos en lo que se disponga de acuerdos bilaterales además del convenio iberoamericano, se aplicarán aquellas cláusulas que tengan mayores beneficios para los trabajadores.⁵¹⁶

Finalmente, en lo que respecta a los países con los que España no ha suscrito ningún acuerdo, esto puede conllevar un problema sustancial para los trabajadores que se ven inmersos en dichas circunstancias. Ya que en los trabajadores podrán generar el derecho de recibir las prestaciones a las que, en los países de destino, puedan generar las cotizaciones que ha debido aportar durante todo el desplazamiento.⁵¹⁷ Un ejemplo práctico sería un trabajador que ha trabajado en china durante muchos años y decidiera retornar a su país de residencia habitual de forma previa a la edad de jubilación estipulada por el gobierno asiático. A dicho trabajador se le daría la posibilidad de requerir la extinción del "seguro social" y de esta forma poder recobrar los aportes que ha realizado al sistema dentro de un tipo especial de cuenta personal.⁵¹⁸

En lo referente al Convenio bilateral en materia de SS. SS., suscrito entre España y el Reino de Marruecos, el artículo 8 expone los cálculos para los periodos de cotización, mientras que su apartado cuarto expone los siguiente en relación con el cálculo de los periodos equivalentes cumplidos:⁵¹⁹

“Cuarta. Si coincidieran dos periodos equivalentes cumplidos, respectivamente, en uno y otro país contratante solo se totalizará el acreditado en el país en cuya legislación se haya cumplido con anterioridad un periodo de cotización.

Cuando consten periodos de cotización anteriores en ambos países contratantes, el periodo equivalente a totalizar será, de entre los coincidentes, el cumplido en la misma legislación en que conste el periodo de seguro más próximo a dicho periodo equivalente.

⁵¹⁶ ALONSO-OLEA GARCÍA, B. “Trabajador expatriado...”, op. cit., p. 106.

⁵¹⁷ SIERRA BENÍTEZ, E. “Cuestiones relativas al...”, op. cit., p. 88.

⁵¹⁸ ALONSO-OLEA GARCÍA, B. “Trabajador expatriado...”, op. cit., p. 109.

⁵¹⁹ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. BOE núm. 245, de 13 de octubre de 1982.

Cuando no consten períodos de cotización anteriores en ninguno de los países contratantes, el período equivalente a totalizar será, de entre los coincidentes, el cumplido en la legislación donde con posterioridad a dicho período equivalente se hubiera cumplido primero un período de cotización.”

3.2.4. Régimen de exportación de pensiones

Uno de los principales beneficios de la UE es que dentro de la norma comunitaria para la coordinación de los regímenes de la SS. SS., se puede encontrar una clara armonía y unificación en lo relacionado con las cotizaciones de los trabajadores. Por tanto, dicha norma se tiene que aplicar en todos los países que conforman la UE, pero también en los que se encuentran en el marco del Espacio Económico Europeo, considerando en este escenario a Noruega, Islandia y Liechtenstein, al igual que sucede con Suiza.⁵²⁰

Como consecuencia, si se ha trabajado en alguno de los citados países o los trabajadores son trasladados a los mismos, para poder realizar el reconocimiento y cálculo de las pensiones por jubilación se llevará a cabo una aplicación de la norma mencionada que determina que todos los trabajadores expatriados tienen el derecho de percibir la pensión correspondiente a toda la duración de su vida laboral, independiente de que se haya realizado en diversos estados miembros.⁵²¹

Con el objetivo de calcular la pensión cuando se ha cotizado en diferentes países, las administraciones de los mismos tendrán que estudiar las cotizaciones realizadas y la duración de las mismas con el fin de llevar a cabo lo expuesto en la normativa en relación con el cálculo.⁵²²

⁵²⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. “Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores. Los retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional. Reus, 2018.” *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 2018, no 5, p. 150.

⁵²¹ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores: Los retos del Derecho del trabajo y de la seguridad social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*. Barcelona, Editorial Reus, 2018, p. 84.

⁵²² FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. “Globalización, migraciones y...”, op. cit., p. 88

Cada uno de los estados miembros llevará a cabo el cálculo de la pensión considerando todos los periodos en los que se han desempeñado las labores profesionales dentro de la UE. Lo cual se denomina como el principio de totalización, desde ese momento se realizará el cálculo de la pensión que corresponde al trabajador en base a la pensión total si el empleado hubiera desempeñado todas sus funciones en la misma, realizando el ajuste al tiempo real que ha trabajado en el estado miembro.⁵²³

Solamente, si el trabajador cumple con los requisitos básico para poder cobrar una pensión en el territorio nacional, de forma independiente a la vida laboral que ha desempeñado en otros estados miembros, también se realizará el cálculo al respecto y se percibirá la mayor entre ambas.⁵²⁴

Por ejemplo, si un trabajador ha desempeñado sus labores profesionales en Alemania durante 5 años, y ha trabajado en el territorio español durante 36, podrá percibir la pensión relativa a la SS. SS., española, pero no a la de Alemania acorde con lo detallado en su normativa, ya que en la misma se detalla que es indispensable un plazo mínimo de 5 años para poder acceder a una pensión. No obstante, Alemania tendrá que reconocer las cotizaciones realizadas en otro estado miembro, y por ende, pagará la parte proporcional a los cuatro años que el trabajador ha desempeñado sus labores profesionales.

Al mismo tiempo, existen diversos aspectos que se deben considerar en relación con las pensiones provenientes de países extranjeros, y es que cada nación ostenta una edad legal diferente para poder acceder a una pensión por jubilación.⁵²⁵

Sobre este aspecto, se puede apreciar que los residentes en España no podrán acceder a una pensión hasta que lleguen a la edad legal determinada de 67 años. Así mismo, si ha desempeñado sus labores profesionales en otro país de la UE, tendrá que estar atento a alcanzar la edad estipulada en los mismos para poder acceder a la pensión

⁵²³ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. “Globalización, migraciones y...”, op. cit., p. 89

⁵²⁴ GALLEGO LOSADA, R. “El Brexit y su impacto sobre el Estado de Bienestar: sanidad y pensiones”. *Revista europea de derechos fundamentales*, 2017, no 30, p. 132

⁵²⁵ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. “La aplicación de los reglamentos comunitarios y los convenios bilaterales de Seguridad Social. En torno a la prestación por jubilación del trabajador migrante en el territorio de la Unión Europea El nuevo criterio interpretativo en la materia generado por la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 146/2018, de 14 de febrero”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 2019, no 20, p. 109.

en cuestión, ya que la edad legal puede variar de un país a otro.⁵²⁶ Además, en los casos en los que algunas jubilaciones comiencen antes que otras, existe la probabilidad de que las cuantías que se perciban sean diferentes.

No obstante, y tal como acontecía en los mecanismos de totalización, los problemas se presentan cuando los trabajadores desempeñan sus labores fuera de la UE, especialmente en países que no tienen un acuerdo bilateral con España. Ante lo cual, es fundamental establecer una diferencia entre aquellos que han suscrito los citados acuerdos y aquellos que no.⁵²⁷

Tal como se ha mencionado en apartados previos, España ha suscrito una serie de acuerdos con diversas naciones en relación con las pensiones de jubilación, como es el caso de Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, Colombia, Corea, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela. Por tanto, en aquellos supuestos en los que existan un convenio bilateral para gestionar los regímenes de la SS. SS., especialmente en lo vinculado con las pensiones, los mismos tendrán que dictaminar la forma en que debe procederse. Sin embargo, es importante mencionar que todos los citados acuerdos se han desarrollado acorde con una serie de principios generales, entre los cuales destacan los siguientes:⁵²⁸

- Principio de igualdad en el trato acorde con el cual, los empleados de carácter extranjero recibirán el mismo trato que los trabajadores nacionales, esto conlleva que podrán ostentar los mismos derechos, pero también las obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, independientemente de su país de origen.
- Principio de totalización de las cotizaciones: en este aspecto, se aplica un criterio similar al que rige dentro de la UE, y que, por medio del mismo, en Reino de España y el país que suscribe el convenio, se verán en la obligación de reconocer

⁵²⁶ RUIZ SANTAMARÍA, J. “Las pensiones en el marco del actual convenio bilateral de seguridad Social suscrito entre España y Colombia”. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2019, vol. 3, no 2, p. 222.

⁵²⁷ GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J. “El convenio bilateral de Seguridad Social suscrito entre España y Paraguay”. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2018, vol 3, no 2, p. 195.

⁵²⁸ GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J. “El Convenio bilateral de Seguridad Social suscrito entre España y Ucrania”. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2019, vol. 3, no 2, p. 125.

los plazos cotizados de forma igualitaria, sin importante en cuál de los dos países se produce la cotización.

- Principio de exportación: acorde con el cual se puede modificar la residencia del trabajador, y mantener el cobro de la pensión en el país donde se ha decidido instalar el trabajador.
- Principio de devolución de las cotizaciones que se han satisfecho: acorde con el cual, se podrán devolver los importes de las cotizaciones que se han llevado a cabo en el Reino de España por parte de un empleado extranjero que tome la decisión de retornar a su país o de abandonar el territorio español.

Al igual que acontece con el régimen de pensiones dentro de la UE, los trabajadores tienen que requerir la pensión extranjera cuando exista un convenio bilateral suscrito con el citado país. Solamente, en aquellos casos en los que no se ha cotizado en el mismo, se tendrán que realizar todos los trámites en el último país en el cual el trabajador ha desempeñado sus labores profesionales, considerando todos los pormenores de su situación, y detallándolos a la administración correspondiente.⁵²⁹

En cuanto al Convenio Bilateral entre España y el Reino de Marruecos, el artículo 7.1 del mismo sostiene lo siguiente en relación con las pensiones:

*“Las pensiones, subsidios, rentas e indemnizaciones adquiridas en virtud de la legislación de una Parte Contratante no estarán sujetas a reducción, modificación, suspensión retención o gravamen por el hecho de que el beneficiario resida en el territorio de la otra Parte”.*⁵³⁰

Así mismo, el artículo 18.2, expone la información sobre la gestión de las pensiones que se han prorrateado y de la actualización de las mismas de la siguiente forma:

“Las pensiones prorrateadas a que se refiere el artículo 17, apartado 2, párrafos b), c) y d), serán actualizadas por cada Institución competente

⁵²⁹ ESPINOSA ROMERO, M. *Los procesos de internacionalización empresarial y la gestión de personas*. Madrid, EOI Escuela de Organización Industrial, 2009, p. 53.

⁵³⁰ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. BOE núm. 245, de 13 de octubre de 1982.

aplicando su propia legislación, si bien el importe de la revalorización se reducirá mediante la aplicación de la misma regla de proporcionalidad citada en dicho artículo.”⁵³¹

Finalmente, el artículo 33⁵³² del citado convenio expone las directrices para efectuar el cálculo de la prestación, determinando que el organismo con competencias en la materia deberá aplicar la normativa propia, y que bajo ninguna circunstancia se contemplarán los salarios que se han percibido en la otra parte contratante. Así mismo, detalla que cuando la totalidad del periodo de cotización, o una parte del mismo se tenga en consideración por el organismo con competencia de una de las partes para efectuar el cálculo de la base reguladora de las prestaciones correspondientes a los plazos que se han determinado por la SS. SS., de la otra parte, el organismo en cuestión tendrá que determinar la base acorde con los siguientes principios:

“a) Por Parte española: El cálculo de la prestación teórica española se efectuará sobre las bases de cotización reales del asegurado, durante los años inmediatamente anteriores al pago de la última cotización a la Seguridad Social española.

La cuantía de la pensión se incrementará con arreglo al importe de los aumentos y revalorizaciones calculados para cada año posterior y hasta el año anterior al hecho causante, para las pensiones de la misma naturaleza.

b) Por Parte marroquí: El cálculo de la prestación teórica marroquí se efectuará sobre la base del salario mensual medio definido como la relación entre el total de los salarios sometidos a cotización y percibidos durante un período efectivo declarado que preceda al último mes civil de seguro anterior a la edad de admisibilidad o a la edad de admisión a la pensión y el total de meses del período que se toma en cuenta.”

⁵³¹ Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. BOE núm. 245, de 13 de octubre de 1982.

⁵³² Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. BOE núm. 245, de 13 de octubre de 1982.

Por tanto, para el cálculo de las pensiones por invalidez, el periodo en cuestión será de doce a sesenta meses, así mismos para determinar la pensión de vejez el periodo en cuestión oscilará entre los treinta y los sesenta meses. Finalmente, la elección del periodo y la edad para la referencia del mismo se estipulará acorde con los intereses del trabajador.

3.3. Configuración técnico jurídica de ambos sistemas de Seguridad Social

3.3.1. Desarrollo normativo y Asistencia Sanitaria

La configuración técnica jurídica del Sistema de Seguridad Social en ambos Reinos difiere sustancialmente.

En España la Constitución de 1978, en su art. 41 ordena a los Poderes Públicos a *“mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”*.

El desarrollo normativo de este mandato constitucional se regula mediante el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, mediante el cual se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En su art. 1 *establece “el derecho de los españoles a la Seguridad Social, reconocido constitucionalmente, se “ajustara a lo dispuesto en la presente ley”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres asume como finalidad garantizar el derecho efectivo de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los campos y espacios vitales de las personas, fundamentalmente, a lo que afecta a nuestro trabajo, en los aspectos laborales, económicos y sociales, amén de los políticos, civiles y culturales. Proclamando en su art. 4 no solo la integración del principio de igualdad en la interpretación de las normas, en nuestra opinión, jurídicas o paccionadas, sino también en todo lo referente a la aplicación de las mismas.

Esta ley Orgánica supone la transformación del art.48 del Estatuto de los Trabajadores y el contenido sustancial de la LGSS en el contenido material de ambos

textos normativos, muy especialmente en el reconocimiento del derecho del padre a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, en aquella. No se requiere cotización alguna para las trabajadoras menores de 21 años, regulándose una ayuda y asistencia no contributiva por maternidad, para aquellos supuestos en los que no se reúna el periodo de carencia suficiente y/o necesaria, regulándose el derecho a la suspensión de la relación jurídica laboral por paternidad y el subsidio correspondiente.

Junto a los textos normativos citados, en el Reino de España hemos de referenciar otras normas sustantivas relevantes en el ámbito laboral. Por ejemplo, el art. 14 del Texto constitucional proclama el principio de no discriminación de los españoles, siendo todos iguales ante la ley. Así mismo, en su art. 35 la Constitución de 1978 garantiza la no discriminación de los españoles en el ejercicio de su actividad laboral por cuenta ajena, consagrando en el art. 39 la protección social, económica y jurídica de la familia, mujer e hijos, correspondiendo, a tenor de este artículo y del art. 9 CE, a los poderes públicos promover las condiciones de libertad e igualdad, real y efectiva, del individuo y de los grupos en que se integra.

De otra parte, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula y garantiza un conjunto de derechos de los trabajadores/as, de los que destacaremos, a efectos de nuestro trabajo, los artículos 17, que consagra el derecho del trabajador/a, a no ser discriminado en las relaciones laborales, el art. 19 que otorga y garantiza al trabajador/a el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral en el ejercicio de su actividad laboral. Así mismo, en materia de maternidad/paternidad el art. 37.5 regula el derecho de la trabajadora de ausentarse del puesto de trabajo o a reducir su jornada en los supuestos de nacimiento de un hijo/a prematuros, mientras que el art.45.1 d, regula la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de nacimiento, adopción o guarda, amén del derecho a excedencia del trabajador/a para atender a la guarda o cuidado de cada hijo/a, , además del derecho a una suspensión con reserva de puesto de trabajo en caso de nacimiento o cuidado del menor de 12 años, entre otros.

En Marruecos, por el contrario, no existe un Régimen de Seguridad Social análogo al de España, ni respecto a la UE. El Dahir n°1-03-194 du 14 rejeb ,11 septiembre 2003, promulga la ley n° 65-99 relativa al Código de Trabajo, en realidad, en sus artículos 152 al 165, lo que contiene es un sistema de tutela de la salud laboral

durante la vigencia del Contrato de Trabajo, con tres características o vertientes esenciales. El amparo de la maternidad y embarazo durante la vigencia del Contrato de Trabajo. Garantizar la salud de la mujer trabajadora en situación de lactancia del nacido. El apoyo normativo del embarazo y lactancia en el momento de extinguirse la relación jurídica laboral.⁵³³

Así pues, aceptando la buena voluntad de ambos Reinos de cooperar en el ámbito social, la realidad manifiesta grandes deficiencias, para que sea efectiva la tutela y garantía de los derechos de los trabajadores de las dos naciones adquiridos y consolidados en el ejercicio de su actividad laboral en una u otra nación.

La configuración técnica jurídica de un sistema análogo de amparo, apoyo, tutela y garantía en el ámbito social y asistencial de los trabajadores en ambos países es pilar esencial, para la protección de los derechos adquiridos y emergentes en el ejercicio de sus relaciones laborales realizadas en uno u otro país.⁵³⁴

En el Reino Alauita existen dos sistemas o procedimientos de atención sanitaria el público y el privado. El ciudadano marroquí alcanza su atención sanitaria por alguno de estos medios.

La atención sanitaria privada es de mayor cualificación, pero su coste para el asegurado es mucho más alto, que la pública. El sector privado está bastante bien desarrollado e implantado en la nación. La red de profesionales de salud privada, es muy extendido, la mayoría de ellos cuentan con sus consultorios o clínica propios, gozando estas de una mayor tecnificación de sus materiales y medios. Así mismo, existen multitud de clínicas privadas al servicio de los ciudadanos marroquíes.

El sistema público asistencial ampara a todos los ciudadanos del reino estén o no trabajando por cuenta ajena. En el 2005 se regula la obligatoriedad de todo ciudadano

⁵³³ El Derecho Comunitario, en garantía de los principios de igualdad de trato y No discriminación por razón de la nacionalidad o residencia, pretende régimen jurídico de coordinación de los sistemas nacionales de los estados miembros en materia de Seguridad Social, pero la realidad es que no regula un conjunto, en esta materia, común en la Unión Europea.

⁵³⁴ LOPEZ GANDIA, J. *Movilidad Transnacional y Seguridad Social. Especial referencia a los desplazamientos de trabajadores*. RTSS. CEF. Noviembre 2017. Pg. 59: "...la eficacia de la técnica de coordinación depende en gran medida del grado de *homogeneidad* existente entre los sistemas de protección social, que no siempre es elevado, dada la existencia de países, incluso ya entre propios extracomunitarios, con bajos niveles de cobertura social"

del Reino Alauita de afiliarse a sistema básico de protección denominado AMO o ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE.

El empresario marroquí ha de dar de alta a sus trabajadores por cuenta ajena en la Caja Nacional de la Seguridad Social, con el fin de garantizar los derechos de estos a su asistencia sanitaria y social. Una vez dados de alta por el empresario o empleador, los trabajadores reciben la tarjeta de la Seguridad Social, como documento acreditativo de su situación del alta en el sistema público, no siendo obstáculo para que el empresario, libre y voluntariamente, decida concertar una póliza de asistencia complementaria con una mutua

En el ámbito de la Administración Pública, el alta se realizará ante la CNOPS, y desde ese mismo instante el funcionario público tendrá acceso a las coberturas del sistema AMO.

Los trabajadores por cuenta ajena, mediante el sistema AMO, están cubierto frente a los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez y vejez, aunque curiosamente, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, no están incluidos en las coberturas del sistema AMO.

Las personas sin contrato de trabajo y sin capacidad económica acceden a la asistencia sanitaria médica mediante su acceso al RAMED, sistema que los tutela y garantiza su asistencia médica básica, conforme a los principios generales de asistencia social y de solidaridad nacional.

La atención sanitaria pública se presta a dos niveles. De un lado, la atención básica que realizan los ambulatorios, de otro, una atención sanitaria de mayor nivel, más cualificada y especializada, a través de los hospitales locales, provinciales, regionales y universitarios. Siendo de elección libre tanto del médico de cabecera, como el centro de salud.

3.3.2. Protección en el ámbito de la salud laboral

Respecto a la configuración técnica jurídico de la protección en materia de salud laboral de las trabajadoras/es, existe un cierto grado de similitud en ambos ordenamientos jurídicos, el español y el alauita, si bien, la tutela o protección en esta

materia, tanto de la mujer trabajadora, como del trabajador por cuenta ajena, es mucho mayor en las normas sustantivas españolas que en las marroquíes.

Así se desprende en el análisis del Dahir n°1-03-194 du 14 rejev ,11 septiembre 2003, promulga la ley n° 65-99 relativa al Código de Trabajo. Como hemos indicado anteriormente, en realidad, en sus artículos 152 al 165, lo que contiene es un sistema de tutela de la salud laboral durante la vigencia del Contrato de Trabajo, mientras que el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores comprende un contenido sustancial de mayor tutela y protección de las trabajadoras/es en esta materia.

Si hacemos un estudio comparado de ambas normas sustantivas, observamos la necesidad de establecer, básicamente, tres apartados. Protección durante el embarazo, protección en el parto/posparto, y, finalmente, regulación de los derechos de salud laboral en los supuestos de partos prematuros/neonatos.

3.3.2.1. Protección en el embarazo

Durante el periodo de embarazo destacaremos, de un lado los artículos 152 y 154 del Dahir, de otro, el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En el Reino Alauita, una vez acreditado el embarazo por la mujer trabajadora por cuenta ajena, mediante el correspondiente certificado médico, el art, 152 del Dahir le otorga el derecho a disfrutar de un permiso de siete semanas, ampliables mediante convenio colectivo, reglamentos internos de la empresa o por acuerdo del empresario y la trabajadora embarazada.

Junto a tal derecho, el art. 154 faculta a la trabajadora para suspender, durante un periodo de catorce semanas, por decisión unilateral libre y voluntaria, su contrato de trabajo por causa del embarazo, sin que ello le suponga pérdida o merma de sus derechos adquiridos y vigentes en el momento de la decisión.

Si bien esta facultad de la trabajadora depende únicamente de su decisión, el empresario, ex art. 154, está obligado a respetarla. Aunque es cierto que el periodo de suspensión de catorce semanas es de libre decisión de la mujer trabajadora, por imperativo legal, siete semanas han de ser previas al parto, y las otras siete posteriores

al día del alumbramiento, por lo que este artículo no añade nada diferente a lo establecido en el anterior.

La trabajadora puede ver ampliado este plazo hasta un máximo de ocho semanas previas al parto y catorce a posteriori, si acredita, mediante el correspondiente certificado médico preceptivo al efecto, que a consecuencia del embarazo sufre una enfermedad o alteración de su salud originada por el embarazo. A la trabajadora le corresponde la obligación de demostrar que el origen o la causa de tal enfermedad, es el hecho natural del embarazo, a tenor del contenido del art. 155 del Dahir.

Si la trabajadora fundamenta y justifica tal relación de causa-efecto, ex lege, tiene derecho a la ampliación, pero nace, para ella, la obligación de comunicárselo al empresario.

En realidad, podemos afirmar que estos artículos del Dahir, de un lado, no tutelan a la mujer como trabajadora por cuenta ajena, sino más bien, tutelan el embarazo de la mujer, como tal.⁵³⁵

A tenor del art. 48.4 par. 2 del Estatuto de los Trabajadores, el progenitor distinto de la madre biológica tiene derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, durante un periodo de dieciséis semanas, de las que, obligatoriamente seis las ha de disfrutar ininterrumpidamente, inmediatamente posterior al nacimiento del hijo/a.

Así pues, podrá suspender su contrato de trabajo, por razón del embarazo de su cónyuge, durante diez semanas, para atender sus responsabilidades, tal y como preceptúa el artículo 68 de nuestro código civil.

La madre biológica, al menos, veras suspendido su contrato de trabajo, hasta un máximo de diez semanas, que puede optar por disfrutarlas antes del parto o después del mismo, dado que, como indicaremos más adelante, de las dieciséis semanas de suspensión del contrato de trabajo, seis tendrá que disfrutarlas ininterrumpidamente a

⁵³⁵ GONZALEZ ORTEGA S. *La Protección Social de los Trabajadores Extranjeros*. Universidad Pablo de Olavide. Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria de Estado de la Seguridad Social. Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, p. 12: “*La articulación de una protección social mínima en los países constituye, sin lugar a dudas, un incentivo al desarrollo socioeconómico y constituye el fundamento de la cohesión social; lo que, a su vez, favorece ese desarrollo, haciendo sus economías más eficientes o productivas*”.

continuación del alumbramiento. La finalidad de este contenido legal es “asegurar la protección de la salud de la madre”.

3.3.2.2. Alumbramiento o parto

Una vez producido el alumbramiento o parto, en el Ordenamiento Jurídico Marroquí se establece, artículo 153 del Dahir prf. 1, la prohibición al empresario de dar trabajo efectivo a la mujer embarazada, durante las siete semanas consecutivas al parto; mientras que, en el segundo párrafo, le encomienda a “*aligerar, el trabajo pactado, al empleado durante el periodo que precede e inmediatamente después del parto*”.

¿Realmente estamos ante el reconocimiento de derechos de la mujer trabajadora o más bien una prohibición y recomendación al empleador? Nos inclinamos a pensar más bien lo segundo. En realidad, en este segundo párrafo, el legislador le recomienda o encomienda al empresario atenuar el trabajo de la mujer durante el embarazo y posparto. Es, a nuestro entender, una clara y concisa recomendación al empleador, frente a la prohibición contenida en el párrafo primero del artículo analizado.

En el Reino de España el nacimiento comprende, a tenor del artículo que estamos analizando, no solo el parto, sino también, el cuidado de menores de doce meses. La madre biológica vera suspendido su contrato de trabajo en estos supuestos durante dieciséis semanas, de las que, al menos, seis serán obligatoriamente, por imperativo legal, “*ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa*”, con la finalidad de garantizar la tutela efectiva de la salud de la madre.

Respecto al progenitor distinto de la madre biológica, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de sus deberes conforme ordena el art. 68 del Código Civil, suspenderá el contrato de trabajo durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas *ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que, al igual que ocurre para la madre biológica, habrán de disfrutarse a jornada completa*. Estas suspensiones contractuales conllevan el derecho de reserva del puesto de trabajo.

En el Ordenamiento Jurídico Español, a diferencia del marroquí, se le presta especial atención al nacimiento prematuro del hijo/a. Este hecho les otorga

determinados derechos a las personas trabajadoras, tanto a la madre biológica, como al otro progenitor.

Este artículo regula diferentes situaciones respecto al nacimiento prematuro de un hijo/a. Desde la regulación jurídica de los derechos de la persona trabajadora por el alumbramiento prematuro de un hijo/a, pasando por la normativización de tales derechos si el nacido/a nace con falta de peso, hasta la previsión en los casos que el prematuro requiera, por diferentes causas, hospitalización.

En el Reino de España, en los supuestos de parto prematuro, o en aquellos que el neonato requiera hospitalización, por cualquier dolencia, padecimiento o patología, después de su alumbramiento, los progenitores están facultados ,a tenor de lo dispuesto en el art. 37.5, para abandonar el puesto de trabajo a ausentarse del puesto de trabajo o aminorar su horario de actividad laboral concertada, con la consiguiente reducción de la retribución pactada en el contrato de trabajo o convenio colectivo.

La delimitación del horario de trabajo, así como la disminución de su espacio de tiempo productivo en la empresa corresponde a la persona trabajadora, aunque está obligada a preavisar al empresario con una antelación mínima de quince días, salvo que en convenio colectivo se pacte un plazo de preaviso diferente. Siendo la jurisdicción social la competente para dirimir los conflictos en esta materia entre las partes contratantes.

Estas facultades nada obstaculizan su compatibilidad con el derecho de suspensión del contrato laboral, con reserva de puesto de trabajo, regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Todo lo contrario, son perfectamente compatibles, si bien, el mencionado artículo normativiza el momento del inicio de tal suspensión.

En estos supuestos de parto prematuro u hospitalización inmediata del nacido, tanto la madre biológica como el otro progenitor, tienen la potestad de solicitar la suspensión de su contrato laboral, desde el mismo día en que se produzca la baja hospitalaria, *“excluyéndose de dicho computo, las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica” art. 48.4 ET.*

Este periodo de suspensión contractual podrá ampliarse en los supuestos del parto prematuro con falta de peso o en aquellos hechos en los que el neonato necesite hospitalización, inmediatamente al parto, por cualquier estado de salud, que requiera asistencia hospitalaria. En estos casos “*el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle*”. Art. 48.4 prf. 3º

De nuevo, el Ordenamiento Jurídico Español prevé la facultad de las personas trabajadoras a una disminución de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional de su salario, cuando se vean en la necesidad de tener bajo su cuidado directo a algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

La disminución de jornada diaria de trabajo será, según el contenido del art. 37.6 de ET, “*al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella*”.

3.3.2.3. Enfermedad común. Incapacidad laboral transitoria y accidentes

3.3.2.3.1. Prevención de riesgos laborales

En el Reino de Marruecos, ya lo hemos expuesto, el Código de Trabajo es la norma sustancial en la configuración técnica jurídica de las relaciones laborales, por lo que se constituye en el texto normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. A ella se le une un conjunto de normas relativas a la seguridad y salud laboral, constituyendo en su conjunto el marco jurídico para la regulación de las relaciones de trabajo por cuenta ajena y bajo la organización del empresario en este ámbito.⁵³⁶

La característica principal de este conjunto normativo consiste en que todas ellas se fundamentan en los Convenios de la OIT en el ámbito de la prevención de riesgos laborales

⁵³⁶ KHALID BOUKAICH. “Situación Jurídica de la mujer trabajadora en la legislación marroquí: Aspectos Laborales y de Seguridad Social”. Revista de Estudios Jurídicos nº 15/2015 (Segunda Época), ISSN 2340-5066. Universidad de Jaén. (España): “se protege a la mujer en tanto en cuanto pueda quedar embarazada, pero no en tanto en cuanto es sujeto portador de derechos laborales con independencia de su situación de embarazo.”

Junto a ello, Marruecos suscribió con la UE el Acuerdo Euro-Mediterráneo, por lo que podemos afirmar que, en principio, en esta materia, fundamentalmente en cuanto a las obligaciones del empresario en prevención de riesgos laborales y salud laboral respecto a sus trabajadores, presenta una gran similitud. Prueba de ellos se refleja en el contenido de los artículos 281, 287, 289, 290, 294 y 304 del Código de trabajo marroquí, todos ellos relativos a la seguridad y salud en el trabajo.⁵³⁷

Tal y como hemos manifestado anteriormente, el sistema de protección social en el Reino Alauita tutela a los trabajadores por cuenta ajena de los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, supervivencia y defunción.

Así mismo, el empresario está obligado a suscribir con las compañías de Seguro y Reaseguro una póliza de garantía y asistencia a sus trabajadores en estos supuestos, correspondiendo al empresario cotizar, en tal concepto el 4,11%, y al trabajador el 2,26%, calculados dichos porcentajes sobre el salario bruto mensual que percibe aquel.

El Dahir N° 1-60-223 contiene la normativización básica y general en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en este reino. Este reglamento

⁵³⁷ Capítulo Primero, Título IV, Libro II, del Código de Trabajo de Marruecos: “Art. 281: El empresario debe velar por que los locales de trabajo se encuentran en buen estado y presenten las condiciones de higiene y de salubridad necesarias para garantizar la salud de los empleados, especialmente en los que concierne a la protección contra incendios, iluminación, calefacción, ventilación, renovación de aire, insonorización e instalaciones destinadas a la higiene personal de los trabajadores. Deberá además garantizar el abastecimiento de agua potable.”

Artículo 287: “Información y formación de los empleados. El empleador debe informar a los empleados de las disposiciones legales sobre la protección de los peligros que pueden derivar del uso de máquinas. Deberá disponer en un lugar visible dentro del centro de trabajo la indicación de un aviso de fácil lectura de los peligros derivados de la utilización de la maquinaria y las precauciones a tener en cuenta.”

Artículo 289: “Queda prohibido el uso de una máquina sin los dispositivos de seguridad adecuados o cuando éstos no estén en perfecto estado.”

Artículo 290: “El empresario deberá velar por que se realice un reconocimiento médico de admisión y periódicos para aquellos trabajos en los que es exigida la realización de exámenes médicos de salud.”

Artículo 294: “Velar por que se cumplan las condiciones de seguridad, establecidas mediante reglamento, en aquellos establecimientos o centros de trabajo que presenten riesgos específicos y, más concretamente, en minas, canteras, e instalaciones químicas.”

Artículo 304: “Para aquellos establecimientos con más de 50 empleados, organizar un servicio de Medicina del trabajo, cuyo responsable deberá ofrecer asesoramiento sobre las condiciones de higiene de la empresa, adaptación del lugar de trabajo a efectos de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y mejora en términos generales de las condiciones de trabajo Cuestiones relativas a la organización técnica de los servicios de salud ocupacional. Nuevas técnicas de producción. Sustancias y nuevos productos”.

regula los conceptos de accidente laboral y enfermedad profesional, considerando al primero, como el sufrido por el trabajador durante el desarrollo de su actividad laboral concertada en la empresa, mientras que por enfermedad profesional se entiende aquella que el trabajador contrae a consecuencia del trabajo que desempeña en la unidad productiva.

3.3.2.3.2. Accidentes laborales

Respecto a los sujetos que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de esta norma referente a los accidentes de trabajo, se consideran como tales a las personas encuadradas en las categorías profesionales definidas en sus artículos 7 al 12, considerando como tales, a los trabajadores y empleados de la empresa, así como a los supervisores de la empresa.⁵³⁸

En realidad el Dahir no habla de empresa o unidad productiva, sino de organizaciones, lo que le permite encuadrar en esta materia, no ya a las sociedades mercantiles, legalmente constituidas, con trabajadores por cuenta ajena, sino también a las explotaciones agrícolas y forestales, los profesionales liberales respecto a sus trabajadores, en el caso de tenerlos, notarios, sociedades civiles, cooperativas, sindicatos, asociaciones o grupos de cualquier naturaleza; instituciones de culto, congregaciones, instituciones religiosas, hospitales; instituciones asistencia o de caridad; empresas, asociaciones o establecimientos para el deporte, la gimnasia o la cultura física.

⁵³⁸ El Dahir Nº 1-60-223 hace referencia a la Ley 65-99, por la que se aprueba el Código de Trabajo cuyo ámbito de aplicación acoge: “Trabajadores que hayan establecido un vínculo contractual o haya celebrado un contrato de trabajo con un establecimiento industrial, comercial, artesanal, explotación agrícola o forestal. Personas empleadas en algún gobierno estatal o local, cooperativa, sociedad civil, organización sindical, asociaciones y colectivos de cualquier tipo. Cualquier persona vinculada a un contrato de trabajo en una organización diferente a las comentadas anteriormente. Personas que, en una empresa, son retribuidos directamente por el jefe de negocios. Personas que prestan un servicio de distribución y venta del producto de una empresa en un local puesto a disposición por ésta última, la cual establece el precio de venta del producto. (Franquiciados) Trabajadores que realizan su actividad desde su domicilio privado (teletrabajo). Empleados de empresas públicas e instituciones en el marco del Estado y autoridades locales: En su caso, será de aplicación el Código de Trabajo siempre que no cuenten con estatutos internos o bien una regulación laboral específica aplicable a dicha institución pública. Marineros. Empleados de las empresas mineras. Profesionales del mundo del periodismo. Trabajadores de la industria cinematográfica. Conserjes de edificios de apartamentos.”

También realiza una enumeración de empresas de diferentes sectores, relación que entendemos orientativa y no taxativa, como las empresas industriales (tales como fábricas, sitios de construcción, industria de la construcción y obras públicas, las empresas de transporte terrestre, el agua o el aire, empresas de en las que realicen operaciones de carga o descarga, almacenes públicos, minas, canteras). Empresas dedicadas al comercio de bienes o servicios. Empresas que tengan por objeto el cuidado personal (peluquerías, baños, duchas, hidroterapia, pedicura, manicura y cuidado de la belleza en general).

En el Reino de España, encontramos un amplio conjunto de normas en la materia, puesto que las competencias en la misma están asumidas por las diferentes administraciones públicas. Así mismo, en cuanto a la concienciación social respecto a la necesidad de prevenir las enfermedades profesionales o los accidentes de trabajo, en España, al igual que en Europa, está más arraigada en los ciudadanos que en Marruecos. En aquellos existe el convencimiento que la política de prevención aumenta el estado de bienestar de las personas trabajadoras, y no renuncian a reclamar de sus gobiernos un desarrollo amplio, justo y exhaustivo en la materia.

Tres son las normas sustanciales básicas que se han de analizar en este ámbito. La Constitución Española de 1978, el Estatuto de los Trabajadores 10 de marzo de 1980 y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, por la que se aprueba La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Constitución Española de 1978, en su Capítulo Tercero, regula los principios rectores de la política social y económica. Estableciendo en su art. 40.2 la obligación de los Poderes Públicos de fomentar y velar una política de seguridad e higiene en el trabajo. El art. 43.1 reconoce el derecho de los españoles “el derecho a la protección de la salud”. Siendo competencia de los Poderes Públicos “*organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto*”.⁵³⁹

En 1980 se aprueba mediante Decreto Legislativo el Estatuto de los Trabajadores, norma básica por la que se regula las relaciones laborales en el Reino de España. En su art. 4.2.d reconoce, de un lado, el derecho de los trabajadores a la tutela,

⁵³⁹ Constitución Española, artículo 43.2

por parte de los Poderes Públicos, “de su integridad física y a una política de seguridad e higiene”. Amén de su derecho “a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”, en el desarrollo de su prestación de actividad laboral”.⁵⁴⁰

En 1985 España ratifica el Convenio 155 de la OIT de 1981, cuyas cláusulas en materia relativas a la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, serían posteriormente incorporadas a la Ley de Prevención la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Esta ley 31/1995 viene motivada por la llamada de atención que la UE dirige al Reino de España, solicitándole, mediante la Directiva 89/391/CEE del Consejo de Europa de 12 de junio de 1989, una puesta al día, en consonancia y concordancia, respecto a la regulación sobre la prevención de riesgos laborales ya existente en Europa. Especialmente en lo que se refiere a los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores en seguridad y salud en el trabajo.

La finalidad de la presente ley es *“promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”*.⁵⁴¹

Esta finalidad se determina y especifica de manera concreta, en cuanto a su contenido, en diversas actuaciones tales como *“la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición”*.⁵⁴²

Como se puede observar en gran parte difiere la regulación de esta materia entre ambos reinos. Frente a una regulación basada en derechos constitucionales, especificada inicialmente como derechos de los trabajadores en sus artículos 4.2 y especialmente normativizada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Reino de España, el Reino Alauita regula el contenido de la seguridad y salud en el trabajo en una norma

⁵⁴⁰ Constitución Española, art. 19.1.

⁵⁴¹ Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales. BOE, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. Artículo 2.1.

⁵⁴² Ibidem

ordinaria simple y llanamente, el Dahir N° 1-60-223 y la Ley n° 65-99, relativa al Código del Trabajo, promulgada por Dahir n° 1-03-194, de 11 de septiembre de 2003.⁵⁴³

3.4. Tutela de los derechos de los trabajadores en estas materias

De igual manera el Ordenamiento Jurídico de ambos Reinos, en cuanto a la protección y desarrollo de estos derechos de los trabajadores, difieren sustancialmente.

De manera peculiar el Dahir le atribuye al empresario la gerencia, dirección y responsabilidad posterior de las contingencias derivadas del accidente laboral y/o enfermedad profesional., mientras que el español, en la Ley de prevención de Riesgos Laborales para la consecución de los fines contenidos en ella, a las Administraciones Publicas, a empresarios y trabajadores, y a las asociaciones empresariales y sindicatos. Asignándole naturaleza de derechos mínimos necesarios e indisponibles a los contenidos en su articulado, lo cual implica que los mismos podrán ser ampliados y perfeccionados mediante la negociación colectiva.

En los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la prestación correspondiente a la que tiene derecho la persona trabajadora se delimitara por la nación en la que hubiese sufrido el accidente o enfermedad, conforme a su legislación correspondiente en la fecha del acaecimiento de alguno de estos.

El 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 Española establece un régimen específico para las contingencias profesionales, diferente respecto a las establecidas para los supuestos de accidente no laboral o enfermedad común. En aquellos supuestos caracterizado por dotar a la persona trabajadora de una mayor tutela o asistencia.

Sufrido un accidente laboral o una enfermedad profesional por un trabajador/a, que le impida continuar realizando su trabajo pactado con el empresario, en tanto en cuanto permanezca en tal situación, le asiste el derecho de percibir una indemnización diaria cuantificada en el 75% de su base de cotización diaria devengada durante el mes

⁵⁴³ B.O. n° 5210, de 6 de mayo de 2004.

anterior al accidente laboral o enfermedad profesional. Si bien, por convenio colectivo sectorial, puede verse mejorada.⁵⁴⁴

En principio esta asistencia tiene un límite temporal de un año, aunque, de no haberse producido en este tiempo la recuperación del trabajador/a podrá prorrogarse seis meses más, cuando realmente se considere probable su curación durante este periodo.

La prestación de los servicios sanitarios y de recuperación por parte de las mutuas en los supuestos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, viene regulada por el Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.⁵⁴⁵ Cabe destacar que esta norma atribuye de manera especial la asistencia sanitaria en estos casos a las mutuas porque *“esta prestación constituye una parte importante de la actividad encomendada a las mutuas”*. Asumiendo las mutuas la integridad de esta prestación, incluida la rehabilitación funcional de la persona trabajadora afectada.⁵⁴⁶ En realidad, en base al art. 199 de la LGGG, la gestión de los servicios administrativos y sanitarios en la materia corresponde a la Administración Pública, si bien, ésta puede realizar conciertos, tanto con instituciones públicas como privadas, la realización y atención de esos servicios.⁵⁴⁷

⁵⁴⁴ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015. Art. 147.1: “La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena”, “Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año”.

⁵⁴⁵ Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. BOE, núm. 281, de 22 de noviembre de 2011.

⁵⁴⁶ Sobre este aspecto, STS de 2 de abril de 2010, Rec 1047/2009 (ES:TS:2010:2398), ha especificado que, tratándose de una contingencia profesional, la asistencia sanitaria ha de prestarse de la manera más completa, porque la normativa al respecto (art. 11.1.b) Decreto 2766/1967, de 16 de noviembre) tiene peculiaridades propias y distintas, según se dice, a las que señala el Anexo VI del RD 1030/2006, de 14 de noviembre, comprendiendo, entre otros, el suministro y renovación normal de los aparatos de prótesis y ortopedia “que se consideren necesarios” (art. 11.1.b del Decreto 2766/1967, de 16 de noviembre), llegando a la conclusión de que, en este caso, la prótesis solicitada era la necesaria para reparar el déficit que, para el actor, supuso la amputación de su brazo derecho.

⁵⁴⁷ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015, en su artículo 66 reafirma la competencia omnicompreensiva que tradicionalmente se viene otorgando al INSS al afirmar que

Podemos concluir que en esta materia aún existen diferencias entre ambos Reinos, que se deben ir superando con vistas a un nuevo marco regulador de los trabajadores desplazados por las empresas a uno u otro reino.

Conforme a la legislación alauita citada anteriormente. En Marruecos, la legislación en este ámbito regula, en esencia, las obligaciones ex lege del empresario, respecto a sus trabajadores por cuenta ajena en materia de seguridad y salud en el ejercicio de su actividad laboral, mientras que, en España, el ámbito subjetivo de la Ley 31/1995 es mucho más amplio, pues, no solo incluye a los trabajadores por cuenta ajena de las empresas privadas y públicas, sino que, de igual manera, incorpora en el ámbito subjetivo de la ley a todas aquellas personas que realizan una actividad, sea de naturaleza administrativa como estatutaria, para las Administraciones Públicas, además de los socios trabajadores en las diferentes modalidades de cooperativas.

Si bien es cierto que esta última ley española citada excluye concretos ejercicios de funciones de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense o protección civil, no lo es menos que, las normas que regulen la seguridad y la salud en tales casos han de inspirarse en esta Ley 31/1995, al igual que ocurrirá en la regulación de esta protección de seguridad y salud laboral en los centros militares y penitenciarios.

El Código de Trabajo Marroquí hace recaer la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores por cuenta ajena al empresario, mientras que, en España, a tenor de lo dispuesto en el art. 2.1 prf 3º de la Ley 31/1995, implica en tal responsabilidad, encomendándole actuaciones concretas al respecto, a las Administraciones Públicas, Empresarios, Trabajadores y a sus respectivas organizaciones representativas.

corresponde al INSS "la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social...". Se le confiere así el rango de entidad de base para la organización y vigilancia y, en su caso, dispensación, de las prestaciones, siendo el papel de las Mutuas, meramente auxiliar, habiendo destacado siempre este carácter secundario al ser designadas por todas las disposiciones rectoras del sistema de Seguridad Social, como "Entidades Colaboradoras". El papel rector de la Entidad Gestora aparece ratificado en las prestaciones de incapacidad en el artículo 1.1 a) del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, norma que atribuye al INSS la facultad de evaluar, calificar y revisar la incapacidad y reconocer el derecho a las prestaciones económicas contributivas de la Seguridad Social por invalidez permanente, en sus distintos grados, así como determinar las contingencias causantes de las mismas.

Mediante la colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las mutuas realizarán las siguientes actividades, no todas relacionadas con las contingencias profesionales (art. 80 LGSS).

En consecuencia, en aras a la necesidad de dotar de un nuevo régimen jurídico a los trabajadores transnacionalizados en uno u otro país por sus respectivas empresas, este es un campo a desarrollar en la legislación del Reino Alauita, para mayor garantía de los derechos de aquellos.

Ante la pobre regulación de la situación de enfermedad profesional en el Ordenamiento Jurídico Marroquí, el nuevo Convenio Bilateral entre Ambos Reinos de Seguridad Social, debería recoger un concepto amplio de aquella, en el que se comprenda, no solo la enfermedad contraída por el trabajador por cuenta ajena durante el desempeño de su actividad productiva contratada, sino también especificar o enumerar las consideradas como tales, que generan el derecho a percibir las correspondientes indemnizaciones.

Para mayor garantía de los trabajadores afectados, es imprescindible regular el proceso a seguir, para justificar y fundamentar que, el origen de la misma es el trabajo realizado en la empresa, así como la clasificación de los agentes biológicos, físicos, químicos, entre otros, que pueden causarlas.

3.5. Enfermedades psíquicas

Especial referencia ha de tener respecto a las enfermedades mentales y su consideración como enfermedad profesional a tener en cuenta o consideración. Mencionamos esta cuestión pues es habitual la consideración en Marruecos del influjo divino en el fundamento de tal enfermedad "*L'hmaq min ghadabi Allah*", (la locura es la cólera de Dios), amén de consideraciones de prodigios posesorios o hechizo.

Ello nos obliga a abordar un concepto amplio de enfermedad y salud, al respecto, orientando su regulación paccionada no solo a la atención sanitaria de la misma, sino también respecto a las consecuencias que de ello puedan derivarse para el trabajador, máxime si estas enfermedades son causadas o debidas al trabajo realizado por el mismo.

3.6. Invalidez provisional o permanente. Vejez. Supervivencia

3.6.1. Situaciones de invalidez

Respecto a la situación de invalidez, la Orden de 15 de abril de 1969 del Reino de España, establece normas de aplicación y desarrollo de las prestaciones de invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social, regulando de manera nítida todo lo referente a Invalidez Provisional, Permanente, prestaciones económicas y recuperadoras, calificación y revisión de esta última, normas especiales para la invalidez permanente derivada de enfermedad profesional y Lesiones Permanentes no Invalidantes. Texto que fue consolidado el día treinta de enero de 2013

Todas estas situaciones carecen de regulación normativa en el Reino Alauita, por lo que éste debería adecuar su Ordenamiento Jurídico a las mismas, o inexorablemente, se han de abordar en el contenido del próximo convenio bilateral y acuerdo administrativo que le acompañe.

El día cinco de julio de 1982 se procede a la nueva ratificación del convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos firmado en Madrid en 1979, modificado posteriormente el veinticuatro de noviembre de 2001.

En su Título I delimita los ámbitos subjetivo y objetivo del mismo, las legislaciones aplicables, con sus respectivas excepciones, la no sujeción a reducción, modificación, retención o gravamen sobre las pensiones, subsidios rentas e indemnizaciones adquiridas por el trabajador en virtud de la legislación de una Parte contratante, generando el devengo por parte del nacional de la otra parte, aun cuando resida en un tercer país, en igualdad de trato y contenido que los nacionales de la Primera Parte que residan en el referido tercer país; abriendo, respecto a todos y cada uno de los derechos reconocidos en el Convenio Bilateral, la posibilidad de totalizar los periodos de seguros cumplidos por parte del trabajador que haya estado sujeto a las legislaciones de estos dos Reinos.

De manera particular, el Título II del Convenio regula los supuestos de enfermedad, maternidad, vejez, invalidez, supervivencia o pensiones, subsidio por defunción, accidentes de trabajo y enfermedad profesional y prestaciones familiares

Todo ello con la firme voluntad de ambos Reinos de cooperar mutuamente en el ámbito social, proclamando: *“los principios de igualdad de trato entre los nacionales de los dos países, en orden a las legislaciones de Seguridad Social de cada uno de ellos, deseosos de asegurar a los trabajadores de cada uno de los dos países, que ejerzan o hayan ejercido una actividad profesional en el otro país, una mejor garantía de los derechos que ellos hayan adquirido”*.

A través del Acuerdo Administrativo y Protocolo Adicional al Convenio sobre Seguridad Social Hispano Marroquí de 8 de noviembre de 1979, celebrado en Rabat el 8 de febrero de 1984, ambos Reinos determinan como Organismos de enlace, por parte de España, al Instituto Nacional de la Seguridad Social, por Marruecos, la Caja Nacional de Seguridad Social, si bien, cualquiera de las partes puede designar otros nuevos o modificarlos, con el compromiso de comunicarlos, sin demora alguna, a la Autoridad competente de la otra Parte Contratante.

Estos Organismos de enlace no son plenamente autónomos, dado que, las medidas administrativas que consideren indispensables para optimizarla aplicación del convenio, han de someterlas a consideración y visto bueno de las Autoridades competentes de Ambos Reinos, es decir, el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, por parte del Reino de España y el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional por parte del Reino de Marruecos.

La finalidad sustancial de tales Organismos de enlace no es otra que posibilitar, simplificar los procedimientos y trámites, para hacer más ágil la aplicación del convenio bilateral, favoreciendo la información a los sujetos interesados a cerca de sus derechos y obligaciones que procedan de aquel, allanándoles el pleno disfrute de los mismos.

Para ello, previo acuerdo, decretaran todos los impresos, formularios y demás documentación que consideren imprescindible y obligatoria para la ejecución del contenido del mencionado convenio.

El convenio bilateral sobre Seguridad Social entre ambos Reinos establece en su artículo 5 el principio de *Lex Loci Laboris*, pero en su art.6 prf. 1 d, como excepción a este principio general, concede la opción, tanto para los trabajadores, por cuenta ajena,

al servicio de una misión diplomática, como para aquellos que realicen su actividad por cuenta ajena y bajo la organización y dirección de un funcionario de dicha misión, que los haya contratado a título particular, para decidir si sigue bajo la aplicación de la legislación del estado representado o la bajo la aplicación de la legislación del país de origen.

En estos últimos supuestos, los mencionados trabajadores han de comunicar, a través de su empresario, a la Institución competente la decisión adoptada. La Autoridad Competente del Reino cuya legislación proceda como aplicable, como resultado del derecho de opción del trabajador, entregara a éste el correspondiente certificado de desplazamiento acreditando que continuo sujeto a tal legislación.

Este certificado de desplazamiento se constituye en la prueba documental de la adscripción del país de cotización en seguridad social del trabajador desplazado. Los trabajadores españoles contratados por sus empresas nacionales, para realizar habitualmente su trabajo en España, que sean desplazados por las mismas temporalmente para realizar la mencionada actividad laboral en Marruecos, deberán estar en posesión del certificado de desplazamiento correspondiente, emitido por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma.

De igual forma, los trabajadores que se desplacen o estén en situación de tránsito desde terceros países a la UE, Reino Unido y Dinamarca, deberán portar consigo, junto a su documentación personal y laboral, este certificado.

Durante el periodo de desplazamiento, en cuanto al contenido de la relación jurídica laboral individual, el empresario, como principio general, deberá asegurar al trabajador las condiciones laborales que rijan en el país de destino, tanto establecidas por normas legales o paccionadas, al menos en materia de periodos mínimos de descanso, tiempo máximo de trabajo, duración mínima de las vacaciones anuales pagadas, remuneración (incluidos todos los elementos obligatorios), salud y seguridad en el trabajo, medidas de protección para las mujeres embarazadas, mujeres que hayan dado a luz recientemente y jóvenes (menores de 18 años), igualdad de trato entre hombres y mujeres, condiciones de alojamiento de los trabajadores en el país de acogida, cuando el empresario deba facilitar el alojamiento, prestaciones o reembolso de

gastos para sufragar los costes de viaje, alojamiento y manutención cuando sea necesario durante el desplazamiento. Siempre y cuando estas sean más beneficiosas para el trabajador desplazado, pues de lo contrario ha de conservar la de su país durante todo el tiempo que el trabajador esté desplazado.

3.6.2. Asistencia socio sanitaria

En lo referente a la asistencia social y de seguridad social el art. 2 del Convenio Bilateral entre ambos reinos delimita el ámbito objetivo del mismo, enumerando las prestaciones a las que se aplicara tanto respecto a España, como al Reino Alauita, partiendo y respetando los siguientes principios

- a) Para adquirir las prestaciones de carácter contributivo previstas en el Convenio se pueden sumar los períodos de seguro cumplidos en España y en Marruecos.
- b) Las prestaciones económicas de carácter contributivo se podrán percibir con independencia de que el interesado resida o se encuentre en España o en Marruecos.
- c) Cada país abonará sus propias prestaciones directamente al beneficiario.
- d) Las personas que reúnan los requisitos exigidos por las legislaciones de ambos países para tener derecho a pensión contributiva, podrán percibir ésta de cada uno de ellos.

Sustancialmente tales prestaciones, ya referidas anteriormente, podemos englobarlas en cuatro grandes núcleos

- Asistencia Sanitaria
- Incapacidad temporal y maternidad
- Invalidez, vejez y supervivencia
- Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Respecto a la Asistencia sanitaria se le reconoce al trabajador desplazado conforme a la legislación del reino en el que se encuentre asegurado, teniendo el derecho subjetivo de totalizar, si le es beneficioso, los espacios temporales de seguro cotizados en ambas naciones, siempre y cuando no se sobrepongan. Para los trabajadores en situación de jubilación la asistencia sanitaria la recibirán en el país donde devengue aquella.

Aunque habitualmente la asistencia sanitaria, tal y como queda manifestado, la proporciona el Reino que la reconoce, puede ser igualmente devengada por el trabajador, cuando se deslocalicen geográficamente al otro reino, en los siguientes supuestos:

“Trabajadores asegurados en un país, así como sus familiares que le acompañen, que se desplacen temporalmente a su país de procedencia por vacaciones retribuidas o ausencias autorizadas y que precisen de forma inmediata la asistencia sanitaria. Trabajadores enfermos que hayan sido autorizados a trasladarse al otro país y los familiares que le acompañen. Pensionistas de un país y sus familiares que residan en el otro país. Familiares del trabajador asegurado en un país que residan en el territorio del otro país”.

La asistencia sanitaria se lleva a cabo en el país donde se encuentre el trabajador en el momento que las requiera y conforme a lo establecido en las leyes del mismo, a través de los organismos, instituciones o servicios regulados para ello, debiendo cubrir, en todos y cada uno de los casos, no solo en el ámbito de la prevención sino también en el momento que concurra cualquier circunstancia de necesidad del trabajador, al menos, durante el periodo de tiempo para el cual aquel haya sido autorizado por la Institución competente en la materia.

No cabe la menor duda que, o bien el nuevo convenio bilateral que imperiosamente han de abordar ambos reinos o en los acuerdos administrativos que lo desarrollen, ha de quedar regulado de manera clara y contundente que tal asistencia social ha de comprender no ya la asistencia médica, sino también la farmacéutica y todas aquellas acciones de rehabilitación cuyo origen esté tanto en los accidentes laborales y enfermedades profesionales, sino también las padecidas por el trabajador desplazado a consecuencia de enfermedades comunes o accidentes no laborales.

En definitiva, tanto las Instituciones Españolas como la marroquíes, han de prestar servicios, para los trabajadores desplazados por sus empresas a uno u otro reino, que engloben una asistencia sanitaria integral, comprendiendo, entre otros, obligatoriamente las actuaciones públicas de prevención, diagnóstico, curativos y de rehabilitación con el fin de incrementar y sostener de manera positiva la salud de aquellos y sus familiares.

En los supuestos de Incapacidad temporal y Maternidad el trabajador tiene la potestad de sumar los periodos cotizados en ambas naciones. De nuevo, ante la ambigüedad del actual convenio sobre seguridad social de ambos reinos, se han de abordar en el futuro la normativización en ambos reinos, necesaria para que la asistencia médica y social en estos casos, especialmente en el de maternidad, regulándose el derecho a las exploraciones medicas durante el periodo de gestación, asistencia facultativa en las incidencias que se pudieran presentar para la trabajadora embarazada, amén de la asistencia en el parto y posparto por las Instituciones Públicas de Seguridad Social, al igual que en las concertadas.

3.7. Pensión de jubilación

3.7.1. Pensión, prestación y subsidio

Es habitual referirnos como conceptos análogos a pensiones, subsidios y prestaciones, cuando en realidad en materia de Seguridad Social tienen su propio significado y contenido. Hemos de distinguirlos en aras a comprender mejor el verdadero contenido sustancial de nuestro sistema de Seguridad Social, que, además, nos diferenciara con el del Reino Alauita.

Las diferencias básicas de prestación y subsidios radican, de un lado, en función del tiempo con derecho a devengarlos, dado que las pensiones son de carácter vitalicio, mientras que los subsidios tienen naturaleza de devengo temporal. Existen subsidios cuyo devengo puede alcanzar la duración máxima de 52 años y otros, por el contrario, se devengan solamente durante unos meses, como ocurre en los supuestos de los subsidios por cotizaciones insuficientes o el subsidio excepcional de desempleo SED

cuyo devengo es solo de 6 meses. De otro, del tiempo que se ha cotizado o de la escasez de rentas o ingresos, siendo estos últimos de naturaleza asistencial.

El título III, en su Capítulo III de la ley General de Seguridad Social española regula las denominadas prestaciones asistenciales, en relación a los sujetos beneficiarios del subsidio de desempleo, requisitos en cuanto a la inscripción, carencia de rentas y responsabilidades familiares, nacimiento y prórroga del derecho de subsidio, duración y cuantía del mismo, así como los supuestos de suspensión y extinción de este derecho y la obligación ex lege, para la entidad gestora, de cotizar por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52 años.

Aunque existen subsidios parciales, el devengo en todos ellos equivale al 80% del IPREM, independientemente de si el beneficiario es una sola persona o una unidad familiar.

Cuando legalmente usamos el término de prestación, nos referimos al derecho de uno de los cónyuges a percibir una compensación económica por el hecho de haber contribuido mediante su trabajo doméstico a los gravámenes del matrimonio

Las pensiones son derechos a devengar por los sujetos que reúnan los requisitos establecidos por la ley, para obtener una renta en función del periodo cotizado o del nivel de renta y situación familiar del interesado

Las pensiones pueden ser de naturaleza contributiva, concediéndose a tenor de la edad y el tiempo cotizado tanto por el empresario como por el trabajador solicitante a la Seguridad Social, son de naturaleza económica y de duración indefinida; no contributivas, para ellos el Gobierno de la Nación anualmente determina la cuantía máxima y mínima de estas prestaciones, que no dependerán de los cotizados por el interesado, sino de su nivel de renta y su situación familiar.

En el Reino de España se incluyen como pensiones contributivas Jubilación, Incapacidad Permanente, Fallecimiento, así como vejez, invalidez y viudedad dentro del seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

Respecto a la pensión por jubilación ambos Reinos presentan diferencias que deberían ir adecuándose en beneficio de los trabajadores en general, muy especialmente para los trabajadores marroquíes, y para los desplazados en particular.

A tenor del convenio bilateral de seguridad social, en su art. 2, las prestaciones cubiertas respecto al Reino de Marruecos *“son las reguladas en las Legislaciones de Seguridad Social, accidentes de trabajo y enfermedad profesional y en las disposiciones acordadas por la Autoridad Pública relativas a regímenes particulares de Seguridad Social, en tanto cubran a asalariados o asimilados, y que sean relativas a los riesgos y prestaciones de las legislaciones sobre regímenes de Seguridad Social”*.

En cuanto al Reino de España, el mencionado art. 2, la enumeración de las prestaciones cubiertas es mucho más detallada, amplia y clarificadora, desde el momento que se distingue, de un lado, las prestaciones contributivas del sistema de Régimen General:

“Incapacidad temporal, maternidad, incapacidad permanente, vejez o muerte, supervivencia, protección a la familia, reeducación y rehabilitación de inválidos, amén de las correspondientes de asistencia social y servicios sociales de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes sean o no de trabajo”.

Están amparadas por el convenio las prestaciones descritas de los Regímenes Especiales siguientes: *“Agrario, Del Mar, De la Minería del Carbón. De Trabajadores Ferroviarios. De Empleados del Hogar. De Trabajadores independientes o Autónomos, De Representantes de Comercio. De Estudiantes. De Artistas. De Escritores de Libros. De Toreros”*.

En relación con todas y cada una de ellas hemos de matizar, conforme al contenido del convenio bilateral:

Primero, derecho de adquisición:

- a) Todo aquel trabajador/a que cumpla con los requisitos legales por los ordenamientos jurídicos de ambos reinos, tiene el derecho a percibir una pensión contributiva de cada uno de ellos.

- b) los sujetos legitimados para la percepción de una prestación contributiva pueden computar los periodos cotizados, tanto en España como en Marruecos.

Segundo, devengo: estas prestaciones contributivas de naturaleza económica se pueden devengar independientemente del Reino en el que resida el sujeto legitimado

Tercero, liquidación y abono: Cada Reino ha de abonar las prestaciones a la que esté obligado a favor del sujeto beneficiario.

Cuarto, en relación a la asistencia sanitaria:

- a) Ha de ser atendida por el Reino en el que esté asegurado el trabajador, conforme a la legislación nacional de aquel. Si bien, el trabajador tiene derecho a totalizar los periodos cotizados en ambos países.
- b) En caso de ser requerida por un pensionista, ha de prestarla el Reino que sufraga la correspondiente pensión.
- c) También puede ser atendida por el Reino al que se haya desplazado temporalmente el trabajador y sus familiares que le acompañen, cuando tal deslocalización geográfica se deba a disfrute de las vacaciones retribuidas o desplazamientos autorizados y que la requieran de manera inminente. Los trabajadores enfermos procedimentalmente autorizados para trasladarse al otro Reino y a sus familiares acompañantes, tienen derecho a la asistencia sanitaria en este
- d) Los pensionistas de uno de los Reinos y sus familiares tienen derecho a ella en el país que no residan, durante el tiempo que se encuentren en él.
- e) Como principio general, la asistencia sanitaria ha de ser prestada en el Reino en el que se halle el trabajador, pensionista y sus familiares, en los Servicios Públicos de Salud correspondientes, en tanto goce de autorización por la Institución competente del Reino en el que esté afiliado o que devengue y abone la pensión correspondiente

Tres son las cuestiones básicas a considerar respecto a la pensión de jubilación. Quienes son los beneficiarios de las mismas, las coberturas y los beneficios que

reportan para el pensionista. Una vez más, las diferencias entre los regímenes jurídicos de ambos Reinos en la materia, son completamente distantes en cuanto a su contenido sustancial.

3.7.1.1. Pensiones contributivas

En el Reino de España los ciudadanos pueden ser sujetos perceptores de prestaciones contributivas, entendiendo por tales las que se devengan en función de las cotizaciones a la Seguridad Social que el trabajador ha aportado a la Caja Única de la Seguridad Social, y prestaciones no contributivas, aquellas que se fundamentan y provienen del régimen asistencial.

Para tener derecho a una pensión contributiva en España, se requieren varios requisitos formales: estar afiliado a la Seguridad Social, cumplir la edad mínima para generar tal derecho de adquisición y devengo de la pensión, tener cotizados un mínimo de 15 años y hallarse en alguna de las circunstancias o supuestos que, ex lege, generan el derecho a tal prestación.

En principio, conforme al artículo 165.1 de la Ley General de Seguridad Social, es factible afirmar que el requisito básico, para generar el derecho a una prestación de jubilación contributiva, es estar afiliado y en situación de alta, o asimilada, al Sistema, en el momento de ocasionarse la circunstancia o coyuntura protegida.

En realidad, el trabajador ha de estar afiliado al Régimen General de Seguridad Social Español, aunque también se admite el hecho de estar afiliado en el régimen especial de los trabajadores del mar, la minería, empleados de hogar, trabajadores por cuenta ajena agrarios o de trabajadores autónomos, o en algunos de los regímenes especiales enunciados en el artículo 11 del Régimen General

La afiliación a la Seguridad Social en España, no es más que un mero acto de naturaleza administrativa, de carácter obligatorio, por el cual el sujeto solicitante, o en nombre del cual se solicita, quedara incluido en el sistema de Seguridad Social por razón de iniciar o ejercer una actividad laboral por cuenta ajena, si bien la Ley General

de Seguridad Social regula en su Título IV un régimen especial para los trabajadores autónomos.

Así pues, cualquier ciudadano, que vaya a dar comienzo a una actividad laboral generadora de su incorporación en un régimen del Sistema de Seguridad Social, ha de solicitar, por imperativo legal y carácter previo, su número de afiliación es exclusivo, particular y le acompaña durante toda su vida al trabajador.⁵⁴⁸

La Tesorería de la Seguridad Social le adjudicará un Número de Seguridad Social, que le identificará en cualquiera de las correlaciones con la misma. Eso obligatorio para todo ciudadano con carácter previo a la solicitud de afiliación y alta en algún régimen de Seguridad Social, cuando se trate de beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del Sistema. Se hará constar en Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social en la que figurarán su nombre, apellidos y el DNI.

En Marruecos, conforme a su ordenamiento jurídico laboral ya referido anteriormente, el empresario tiene la obligación de afiliar a su trabajador en el periodo máximo de “30 días a contar desde el inicio de la relación jurídico laboral” y cotizar por el mensualmente. La Caja Nacional de Seguridad Social le emitirá la tarjeta de asegurado.

La cobertura alcanza a los trabajadores asalariados y los aprendices en la industria, el comercio, la silvicultura, las cooperativas agrícolas y asociaciones, las personas empleadas por los propietarios, artesanos, y ciertas categorías de trabajadores por cuenta propia.

⁵⁴⁸ Seguridad Social. Trabajadores, afiliación (online: www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/7332, consultada el día 26 de mayo de 2021): ““Toda persona que vaya a iniciar una actividad laboral determinante de su inclusión en un régimen del Sistema de la Seguridad Social deberá solicitar un número de afiliación. La afiliación presenta las siguientes características: Es obligatoria para las personas incluidas en el Sistema a efectos de derechos y obligaciones en su modalidad contributiva. Es única y general para todos los Regímenes del Sistema. Se extiende a toda la vida de las personas comprendidas en el Sistema”.

3.7.1.1.1. Edad mínima

En España el uno de enero de 2013 se procedió a la reforma del sistema de pensiones respecto a determinación de la edad mínima para obtener la prestación de jubilación ordinaria, excluyéndose los casos de jubilación anticipada.

Esta reforma eleva de forma progresiva la edad para obtener la prestación de jubilación desde los 65 años a los 67 años en un periodo total de 15 años. En el 2027 la edad mínima de jubilación será los 67 años, hasta esa fecha, el procedimiento transitorio recogido por la reforma partió de los 65 años de edad retrasándose progresivamente dicha edad un mes cada año de 2013 a 2018 y dos meses para el periodo de 2018 a 2027, culminando en los 67 años mencionados, siempre que el trabajador haya cotizado un mínimo de años que van aumentando desde 35 a 38 años y medio en 2027, a razón de un trimestre por año.

En el Reino de Marruecos pueden beneficiarse de una pensión de jubilación quienes ejerzan una actividad laboral bajo el ámbito de aplicación del sistema de Seguridad Social, una vez cumplidos los 60 años, si bien, todo menor de esta edad, que acredite fehacientemente haber trabajado durante al menos 5 años en la clandestinidad, que no economía sumergida, puede ser también sujeto beneficiario de esta prestación. Para su devengo ha finalizar su actividad asalariada y tener cotizados al menos 3.240 días.

3.7.1.1.2. Periodo de cotización

El periodo mínimo de cotización en España, para los trabajadores que estén en la situación de alta o asimilada,⁵⁴⁹ es de 15 años en aras a generar el derecho al devengo de

⁵⁴⁹ YEBRA SERRANO, I. Situaciones asimiladas al alta Seguridad Social. (online: <https://www.ineaf.es/tribuna/situaciones-asimiladas-al-alta-seguridad-social>. Consultado el 25 de febrero de 2021): ““Se consideran situaciones asimiladas a la de alta, a estos efectos del cómputo des periodo de alta para acceder a la prestación de jubilación las siguientes; La situación legal de desempleo, total y subsidiado, y la de paro involuntario una vez agotada la prestación contributiva o asistencial, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo; La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no han sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato; La excedencia forzosa; El período de tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares; El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional; La suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos; Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada; Los

la prestación. El periodo de cotización mínima universal es de 15 años o 5.475 días cotizados, para generar el derecho a una pensión contributiva, si bien se reconoce una carencia *sui generis* para aquellos supuestos en los que tales trabajadores, al menos se hayan cotizado dos años, comprendidos dentro de los 15 años anteriores a la fecha de producirse el derecho a la prestación, o a la finalizó la obligación de cotizar.

Las personas trabajadoras que no reúnan estos requisitos no devengaran pensión contributiva, pero si gozaran de la posibilidad de acceder, en los supuestos designados por la ley, a una pensión de naturaleza asistencial.

3.7.1.1.3. Régimen y sistemas de cotización

El sistema y régimen de cotizaciones difiere en gran medida de manera sustancial en ambos Reinos. Solo hay que observar uno y otro, para darnos cuenta de la diferencia:

a) Reino de España

En el Reino Español se estructura con la siguiente configuración técnica jurídica para 2021:

periodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la Ley de Amnistía; Los periodos de percepción de la ayuda equivalente a jubilación anticipada y de la ayuda previa a la jubilación ordinaria; La situación de incapacidad temporal que subsista, una vez extinguido el contrato; La prórroga de efectos de la incapacidad temporal; La situación de maternidad o paternidad que subsista una vez extinguido el contrato de trabajo o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo; En el caso de los artistas y profesionales taurinos, los días que se consideren cotizados dentro de cada año natural en aplicación de las normas que regulan su cotización y que no se correspondan con los de prestación de servicios; En el caso de los trabajadores afectados por el síndrome tóxico que, por tal causa, cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional, sin que hayan podido reanudar dicho ejercicio, y que hubieran estado en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, la situación asimilada se entenderá con respecto al régimen en que el trabajador estuviese encuadrado cuando cesó en su actividad y para las contingencias comunes; El período de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género; También serán beneficiarios los trabajadores afiliados al Sistema de la Seguridad Social que, en la fecha del hecho causante, no estén en alta o en situación asimilada al alta, siempre que reúnan los requisitos de edad y cotización establecidos”.

Tabla 2. Bases de Cotización para Contingencias Comunes

Grupo de Cotización	Bases Mínimas €/mes	Bases Máximas €/mes
1	1.466,40	4.070,10
2	1.215,90	4.070,10
3	1.057,80	4.070,10
4	1.050,00	4.070,10
5	1.050,00	4.070,10
6	1.050,00	4.070,10
7	1.050,00	4.070,10
8, 9, 10 y 11	35,00	135,67

Tabla 3. Tipos de cotización

Contingencia	Empresa	Trabajador	Total
COMUNES	23,60	4,70	28,30
H.EX.F. MAYOR	12,00	2,00	14,00
RESTO H.EX.	23,60	4,70	28,30
DESEMPLEO			
Tipo general	5,50	1,55	7,05
C.T d. d. tiempo completo	6,70	1,60	8,30
C.T. d. d. tiempo parcial	6,70	1,60	8,30
FOGASA	0,20		0,20
F.	0,60	0,10	0,70
PROFESIONAL			

Topes cotización acc. trabajo y f. profesional

- Máximo: 4.070,00
- Mínimo: 1.050,00

Tabla 4. Contrato trabajo a tiempo parcial

Grupo de cotización	Base Mínima €/hora
1	8,83

2	7,32
3	6,37
4 a 11	6,33

Tabla 5. Contrato formación y aprendizaje

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
CC	42,56	8,49	51,05
Ac. y E. profesional			
IT	3,27		5,85
IMS	2,58		5,85
Desempleo	57,75	26,28	74,03
FOGASA	3,23		3,23

b) Reino de Marruecos

El Reino Alautita respecto a su sistema de pensiones diferencia entre los trabajadores del sector público, distinguiendo en éste entre titulares-funcionarios- y trabajadores contratados-laborales-, y trabajadores del sector privado:

Tabla 6. Sistema de pensiones sector público y privado en Marruecos

Régimen	Tipo de cotización	Sistema financiación	Pensión máxima
Sector público			
CMR (titulares)	10% trabajador	Reparto	40 años cotizados 100% último salario
RCAR (trabajadores)	10% Estado 6% trabajador	Capitalización y reparto	45 años cotizados 90% de toda la carrera laboral
Sector privado			
CNSS (obligatoria)	4,29% trabajador 7,6 % empresa	Reparto	21 años de cotización 70% de los últimos 8 años
CIMR (al Kamil)	3% al 10% trabajador 3,9% al 13% empresa	Sistema de puntos	Parte del salario techo del Régimen CNSS
CIMR (al mounassib)	6% al 12% trabajador 7,8% al 18% empresa	Sistema de puntos	Parte del salario que supera el techo del Régimen CNSS

Las pensiones de la Caja Nacional de Seguridad Social Marroquí han subido un 5% desde el 2020.

El Régimen de Pensiones Obligatorio del Reino Alauita es gestionado por la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS), dependiente del Ministerio de Empleo y Formación Profesional. En realidad, consiste en un Plan de Pensiones, en función de las obligaciones concertadas, mediante el cual se preestablece la cuantía de todos los servicios, ayudas, asistencias y rendimientos que recibirán los beneficiarios en el momento de producirse el hecho causante.

Su financiación se lleva a cabo a través del sistema de reparto de cuota media escalonada en un espacio temporal fijado por el ordenamiento jurídico, adquiriendo el derecho a las mismas en función de los días cotizados.

Las prestaciones administradas por la CNSS son específicamente las prestaciones familiares, las pensiones de jubilación, incapacidad y supervivencia. Serán beneficiarios de este sistema todos los trabajadores por cuenta ajena del sector privado, así como los trabajadores por cuenta propia, para quienes no existe un régimen obligatorio en este Reino.

El importe de la pensión equivale al 50% del salario medio mensual sujeto a cotización por 3.240 días de cotización. Aquel si incrementará un 1% por cada fase cotizada de 216 días cumplidos además de los 3.240 días, aunque sin que pueda exceder del 70% de la media de los últimos ocho años cotizados 6.000Dhs, con el límite máximo de devengo de 6.000Dhs.

De no cumplirse los requisitos legales establecidos el trabajador, para poder devengar el derecho a una pensión de esta naturaleza, habrá de haber cotizado a lo largo de su vida laboral un mínimo de veintiún años.

Para la Base de Cotización se toman en consideración la media de los salarios de los últimos noventa y seis meses precedentes al que se cumple la edad de jubilación, siempre con la posibilidad de retroceder ese computo hasta completar los noventa y seis

meses, si han existido fechas sin cotizar en el periodo indicado. Los últimos datos estadísticos de la CNSS corresponden al 2017.⁵⁵⁰

Se regula un sistema específico para las pymes, con estas características:

- El CIMR Al Kamil es sistema de jubilación abierto a todas las empresas de tres empleados, mediante el cual los trabajadores por cuenta ajena con ingresos no superiores al límite salarial del CNSS o aquellos que no haya contribuido durante el tiempo necesario requerido, alcancen y conserven el mismo nivel de vida en el momento de la jubilación.
- Es un sistema simple de opción basado en el pacto del empleador o empresario y sus trabajadores eligiendo aquella que más les beneficie, entre cualquiera de los 14 tipos porcentuales de cotización que ofrece este sistema.
- El tipo de cotización elegido se aplica al salario bruto percibido por el trabajador, sin límite alguno de contribución, posibilitándole de esta forma adecuar el nivel de su futura pensión al nivel de sus ingresos laborales.
- La cuantía total de sus aportaciones (salario por tipo elegido) se traduce en una serie de puntos por año cotizado, de tal manera que, en el momento de la jubilación, la cuantía total de su pensión queda establecida en función de los puntos consolidados por el empleado.
- Con el fin de incentivar a las pymes marroquíes a mantener sus empleados de manera estable y mejorar su futura prestación de jubilación, el Reino de Marruecos ha regulado el CIMR Al Mounassib, abriendo la posibilidad de cotizar por encima del límite máximo del CNSS, incrementando la cuantía de la pensión de jubilación y mantener el beneficiario de la misma su nivel de vida.

⁵⁵⁰ MINISTERIO DEL INTERIOR. Ficheros. (online: mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_asis/224/82, consultado el 15 de septiembre de 2021.): “mas de 30.000 nuevos jubilados en 2017 reciben una pensión media de 2.100Dhs. El año 2017 vio la llegada de 30.055 nuevos jubilados, con lo que la plantilla se elevó a 384.490 hombres y 63.441 mujeres.... En general los nuevos jubilados reciben una pensión media de 2.100Dhs. Cabe señalar que el 78% de los nuevos jubilados han recibido sus pensiones a los 60 años. De los 30.055 nuevos pensionistas, 19.295 permanecieron activos hasta la edad de jubilación”.

Es éste un sistema abierto, simplificado y asequible por el cual el empresario, cualquiera que sea su actividad y forma jurídica, queda facultado para su incorporación al mismo, en representación de sus trabajadores, convirtiéndose en miembro de pleno derecho del sistema.

El empresario tiene la potestad de optar entre los diversos porcentajes de cotización que el CIMR Al Mounassib regula, para implementarla al exceso de retribución que supere el límite de la estructura de base de la CNSS. Esta tasa también puede ser diferente según la situación de los empleados.

Tabla 7. Porcentaje de la parte del salario por encima del límite máximo pagado como contribución

Contribución salarial	6	7	8	9	10	11	12
Contribución del empleador	7.80	9,10	10.40	11,70	13	14.30	15,60

Fuente⁵⁵¹

Las cotizaciones aportadas, tanto por el empresario como por el propio trabajador, se cuantifican en puntos, de tal manera que, al producirse el hecho causante de la prestación, el cómputo total de puntos acumulados a lo largo de su vida laboral se multiplica por el valor asignado al punto y se determina la cuantía de su pensión de jubilación.⁵⁵²

Tabla 8. Tasa de variación anual pensiones en Marruecos

Salario mensual declarado	Pago adicional mensual	Pensión mensual *	
		A los 60	A los 65
7000	1.000	7.181	10.917
	1.500	9.359	14.228
8000	1.000	8.188	12.447
	1.500	10.370	15.765
	2.000	12.556	19.088

⁵⁵¹ CIMR. Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite. (online: <https://www.cimr.ma/>, consultado el 21 de julio de 2021).

⁵⁵² Ibidem

10,000	1.500	12.402	18.855
	2.000	14.588	22.178
	3.000	18.951	28.810

Fuente⁵⁵³

El sistema CIMR contempla igualmente la posibilidad por parte del trabajador de suscribir un plan de jubilación individual denominado Al Moustarbal. Desde al mismo momento de su suscripción el trabajador puede determinar la edad de su jubilación que le sea más beneficiosa, a partir de los 50 años, devengando la prestación desde el mes siguiente al hecho causante. La afiliación a este sistema o plan de jubilaciones totalmente libre y voluntaria para el trabajador. Éste tiene la facultad de cuantificar su cotización mensual en función de la pensión futura que desea devengar, y la misma le será cargada en su cuenta bancaria mensualmente de forma directa por la Administración competente.

Es un sistema dinámico para el trabajador, dado que le permite, entre otras acciones, aportar ingresos complementarios en cualquier momento por medio de su cuenta individual de afiliación; suspender, en caso necesario, el cargo de adeudo de las aportaciones correspondientes; requerir la devolución de la domiciliación bancaria, sin necesidad fundamentar justificación alguna, dentro de los siete días siguientes al cargo bancario; amen de la potestad de instar aplazamientos, variación o cancelación de la próxima domiciliación bancaria, e incluso variar vía internet sus datos personales o bancarios.

Este sistema goza de un conjunto de incentivos y ventajas como la deducción fiscal de todas las cotizaciones; en caso de fallecimiento del trabajador puede ser devengada la pensión por el conyugue superviviente e incluso, en su caso, para los herederos, o el abono para estos últimos de un abono equivalente a tres veces a cuantía de la última pensión devengada por el beneficiario principal o su conyugue superviviente, o bien. Así mismo, las pensiones generadas por este sistema gozan de una revalorización sistematizada y anualmente.

Tal y como se ha expuesto anteriormente la edad de jubilación en Marruecos es a los sesenta años, si bien, el CIRM permite optar al afiliado a la misma merced a las

⁵⁵³ Ibidem

opciones Moustarbal y Mounassib. Ello garantiza al trabajador la posibilidad de elegir entre incrementar la cuantía de la pensión CIMR a su jubilación al cumplir los sesenta años o jubilarse anticipadamente con su pensión al 100%, sin asignación o con una cuantía reducida.

La Caja Marroquí de Pensiones constituida en 1993, para atender las prestaciones de jubilación de funcionarios civiles y militares, es gobernada por un Consejo de Administración Tripartito, cuyas sesiones son organizadas, desde 2001, por un comité permanente, que a su vez tiene como función el seguimiento de la aplicación de los acuerdos, resoluciones o decisiones que adopte aquél.

En aras a afianzar y mejorar la gobernanza de este sistema, en 2011, el Consejo de Administración acordó la constitución de dos nuevos comités de asistencia y respaldo a su actuación, el Comité de Asignación de Activos y el Comité de Auditoría.

Además, la Caja Marroquí de Pensiones, con el fin de mejorar la claridad, divulgación efectividad de sus actuaciones, acude a servicios externos de auditoría y certificación de todas y cada una de sus actuaciones, así como respecto calificación y reconocimiento de sus trabajos y resoluciones.

En 2017, la CMR incremento su régimen de gobernanza constituyendo dos nuevos comités, El Comité Directivo de Actuaría y el Comité de Nombramientos y Gobernanza. A pesar de ello, la CMR padece graves y perentorios problemas financieros, hasta el extremo que especialistas en la materia ponen de manifiesto la incapacidad de la Caja opinan para afrontar el devengo de las pensiones a su cargo en este ejercicio de 2021.⁵⁵⁴

En 1978 entra en vigor en el Reino Alauita el Régimen Colectivo de Asignaciones de Retiro RCAR, (Régimen collectif d'allocation de Retraite), con el fin de unificar diferentes regímenes de jubilación que existían en ese momento en determinados sectores de la Administración Pública, entre otros, los regímenes especiales de ferroviarios, minería, responsables del agua y de la electricidad.

⁵⁵⁴ ZOHRA BONAZIZ, F. Marruecos quiere reformar un sistema de pensiones con problemas europeos. <https://www.lainformacion.com/espama/marruecos>, 2014: "El régimen de pensiones en Marruecos..... han comenzado a vivir una crisis financiera crónica, pero con distintos grados; el caso más grave es el de la CMR por la cantidad de afiliados (900.000 funcionarios) y la edad avanzada de estos trabajadores en comparación con el sector privado".

Este nuevo sistema permitió, no solo integrar los mencionados regímenes especiales en un único régimen, sino que además armonizó todas las situaciones y beneficios sociales concedidos hasta el momento, asumiendo las deudas subyacentes acumuladas por los diversos regímenes, todo ello bajo los principios generales de Protección de los Derechos Adquiridos, Concordancia Reglamentaria y Neutralidad Actuarial.⁵⁵⁵

3.7.2. Jubilación anticipada

Igualmente existe una gran diferencia en esta materia entre ambos Reinos. El CIMR del Reino Alauita posibilita al trabajador para que pueda optar por acortar su edad de jubilación en el momento que le sea más beneficioso a partir de los cincuenta años, mediante la concertación del plan de jubilación individual Al Moustarbal, con su pensión al 100%, sin asignación o con cuantía reducida.

En el Reino de España, la Ley General de Seguridad Social regula tres supuestos de jubilación anticipada, por razón de la actividad o en caso de discapacidad, por causa no imputable al trabajador, o por voluntad del interesado.⁵⁵⁶

⁵⁵⁵ ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Integración de los regímenes especiales en el régimen colectivo de asignaciones de retiro. (online: www.issa.int, consultada el 3 de junio de 2021): “De acuerdo con la evaluación de auditores internos y externos, en el marco del comité de gobernanza y del comité directivo del RCAR, los objetivos se han alcanzado. Compromisos: De las 20 cajas internas de jubilación (regímenes especiales) previstas inicialmente se integraron conforme al plan; De los 88 000 beneficiarios se incorporaron al RCAR y todos ellos tienen acceso a la plataforma de gestión del RCAR (relación multicanal con los clientes, centro de pago unificado, relación B2B con el departamento de recursos humanos, etc.). Incidencia en la satisfacción de los afiliados: La tasa de satisfacción de los beneficiarios se mantuvo estable, en el 80 por ciento, a pesar de la evolución, la diversidad y la complejidad de los diferentes regímenes especiales integrados. Evolución de los coeficientes de gestión del RCAR: El coeficiente de gestión administrativa mejoró considerablemente y pasó del 0,11 por ciento en 2012, al 0,09 por ciento en 2016; El coeficiente de gestión financiera mejoró considerablemente y pasó del 0,25 por ciento en 2012, al 0,15 por ciento en 2016; El coeficiente de gestión global mejoró considerablemente y pasó del 0,37 por ciento en 2012, al 0,24 por ciento en 2016”.

⁵⁵⁶ SICRE, L. Pensiones contributivas y no contributivas: cómo funcionan y qué compatibilidad tienen Madrid. (online: <https://www.telecinco.es/informativos/economia/pensiones-contributivas>, Consultado el 10 de octubre de 2021): “Los motivos personales para querer jubilarse anticipadamente pueden ser muchos y a veces se relacionan con el cierre de empresas o la pérdida de un empleo en un momento de nuestra carrera en el que es muy difícil volver a conseguir un empleo. Otras veces optamos por esta vía por la presencia de una enfermedad o circunstancia personal complicada, o simplemente porque deseamos comenzar nuestro retiro cuanto antes. Sin embargo, la jubilación anticipada (y la prestación correspondiente) solo puede concederse bajo ciertos requisitos y suele implicar una reducción de la pensión por jubilación que se aplicará de por vida, y no solo durante el periodo que reste hasta nuestra fecha de jubilación regular. Esto significa que hay que valorar con cuidado las consecuencias de optar por esta vía, ya que normalmente nuestros ingresos se verán muy mermados”. Así mismo VELARDE, G. Moncloa recortará la penalización en la pensión al 90% de las jubilaciones anticipadas. (online: www.eleconomista.es, consultado el 26 de mayo de 2021): “El pasado año 2020 se produjeron en España un total de 285.870 altas de jubilación en la Seguridad Social. De ellas, 109.581, es decir, un 38,3% se

Como principio general, pueden beneficiarse de una jubilación contributiva anticipadamente aquellos trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, siempre que estén afiliados y en situación de alta laboral o asimilada al producirse el hecho causante, que hayan cumplido la edad de sesenta y siete años, o sesenta y cinco cuando autentifiquen treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin computarse la fracción correspondiente a las pagas extraordinaria y hayan cotizado un periodo mínimo de quince años, siempre que, al menos, dos años de cotización se hayan contribuido y abonado durante los quince años ipso facto previos al hecho causante, sin poder computarse la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinaria.

Sin embargo, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mediante real decreto, el Gobierno de la Nación puede rebajar la edad mínima, para aquellas actividades o grupos profesionales que sean decretadas como de naturaleza *sui generis* penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres o revelen un alto índice de mortalidad o bien que estadísticamente quede acreditado que un gran número de trabajadores padezcan enfermedades o sean víctimas de las mismas, durante un espacio temporal determinado, ocasionadas por su actividad laboral.

Así mismo, los trabajadores que padezcan una incapacidad igual o superior al sesenta y cinco por ciento, o una discapacidad igual o superior al cuarenta y cinco por ciento siempre que así se determina reglamentariamente, podrán gozar de una jubilación anticipada mediante el reconocimiento por el Gobierno de la nación, mediante decreto, a propuesta del Ministerio de empleo y Seguridad Social, si queda evidenciado que, mediante los diagnósticos oportunos, de forma generalizada y fundada, reducen la esperanza de vida de quienes las sufren y padecen.

Cuando la extinción de la relación jurídico laboral se fundamente en la necesidad de llevar a cabo el empresario una reestructuración empresarial, que imposibilite la continuidad de la relación, supuestos de despido colectivo regulados en

produjeron antes de los 65 años, la edad fijada por ley para el retiro en el pasado ejercicio. Y de estas últimas, 54.000 altas de jubilación anticipada se produjeron de forma voluntaria, es decir, un 49,2% de todas las altas prematuras en el sistema de jubilaciones de la Seguridad Social. Ahora bien, según la reforma de pensiones que está abordando el Gobierno con los agentes sociales en estos momentos, el alineamiento de la edad efectiva de jubilación (64,5 años) y la edad legal (66 años en 2021) descansa en una reforma de las penalizaciones por la salida anticipada del mercado laboral y de los incentivos para mantenerse en el puesto de trabajo por encima de la edad establecida por ley para el retiro”.

los artículos 51 y 52.c del Estatuto de los trabajadores, en las extinciones del contrato de trabajo por resolución judicial del artículo 62 de la Ley Concursal 22/2003, así como en los casos de fuerza mayor el trabajador constatada por la autoridad laboral competente artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá ejercer su derecho a una jubilación anticipada, por causa no imputable a él, siempre que el trabajador afectado tenga una edad, como máximo, inferior a cuatro años a la edad de jubilación precedente a los supuestos regulados en el artículo 205.1, a de la Ley General de Seguridad Social; se haya registrado en demanda de empleo en el SEPE, al menos, seis meses antes de proceder a la solicitud de la jubilación; haber cotizado de hecho, al menos, treinta y tres años, sin computar la parte proporcional de las pagas extras a las que tenga derecho.

Conforme al artículo 208 de la LGSS, el trabajador podrá solicitar voluntariamente y obtener una jubilación anticipada, siempre que cumpla inexorablemente los requisitos, ex lege, haber cumplido la edad, como máximo, dos años inferiores a la de jubilación resultante de la aplicación del artículo 205. 1. a, de la mencionada ley, debiendo acreditar un periodo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que se pueda incluir al efecto la parte que proporcionalmente corresponda a las pagas extraordinarias a las que tenga derecho de devengo el trabajador.

Junto a estos dos requisitos previos, además, la cuantía de la pensión a devengar, ha de ser superior a la pensión mínima que le correspondiese al beneficiario en el momento de cumplir los sesenta y cinco años, teniendo en cuenta su situación familiar

Al gozar de la naturaleza jurídica de pensión de jubilación anticipada por voluntad del trabajador, esta se verá aminorada porcentualmente en razón de utilización de los coeficientes, aplicados, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

3.7.3. Jubilación parcial

La LGSS española permite al trabajador que tenga cumplida la edad, regulada en su art. 205.1. a, cuando su jornada laboral se vea reducida entre un mínimo del 25% y

un máximo del 50%, sin que se sea necesario la celebración simultánea de un contrato de relevo.

De celebrarse simultáneamente un contrato de relevo, conforme al art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral de la empresa a tiempo completo tendrá derecho a la solicitud de la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos legales establecidos en el art. 215. 2 de la LGSS.

De igual manera, los socios trabajadores o de trabajo, asimilados a trabajadores por cuenta ajena según el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su jornada y derechos económicos se vean disminuidos conforme al art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y alcance todos y cada uno de los requisitos establecidos en el art. 215.2 de la LGSS, tendrán derecho a solicitar igualmente una jubilación anticipada, si la cooperativa concierta, con un socio trabajador o socio de trabajo, la realización de la jornada desistida por aquel y a disposición de la cooperativa, para su concertación, siempre que ese acuerdo cumpla los requisitos establecidos para un contrato de relevo del art.12. 7 del ET.

3.7.4. Supuestos no previstos en la legislación marroquí

3.7.4.1. Envejecimiento activo

La legislación española, a diferencia de la alauita, prevé la situación del envejecimiento activo, para aquellos jubilados con pensión contributiva, permitiéndole la ejecución de cualquier actividad laboral por cuenta ajena o por cuenta propia, siempre que se respeten las incompatibilidades recogidas en el art. 213 y los requisitos del art. 214.1 de la LGSS.⁵⁵⁷

⁵⁵⁷ ROMÁN SANGRADOR, C. Envejecimiento activo: concepto y terminología. (online: <https://www.geriatricarea.com/2018/06/27envejecimiento-activo-concepto>, Consultado el 15 de septiembre de 2021): “Durante la II Asamblea Mundial de las Naciones Unidas sobre el Envejecimiento, celebrada en el 2002 en Madrid, la Organización Mundial de la Salud contribuyó con un marco político que pretendía promover la salud y el envejecimiento activo. Su objetivo principal era hacer de la vejez una experiencia positiva.” El concepto “Envejecimiento Activo” lo propuso la OMS a finales de los años 90 para sustituir el concepto de “envejecimiento saludable”. Lo definió como “*el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen*” (OMS, 2002). “Este nuevo planteamiento, que sustituye la planificación estratégica, está “*basado en las necesidades*” en vez de “*en los derechos*”, reconociendo la igualdad de oportunidades y trato en todos los aspectos de la vida. Hay razones de peso económicas

3.7.4.2. Factor de sostenibilidad de la pensión de jubilación

La ley 23/2013, de 13 de diciembre del Reino de España, regula el denominado factor de sostenibilidad y del índice de Revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social, de tal forma que las cuantías de las mismas quedarán unidas a las expectativas de vida de los beneficiarios, sincronizándose la misma para todos los trabajadores que se jubilen en análogas condiciones en periodos temporales distintos. Este ajuste se realizará de forma automática mediante la fórmula establecida en esta norma.

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de junio, en su artículo 211, respecto al factor de sostenibilidad, establece que se aplicará por una sola vez, para cuantificación original del subsidio o prestación por jubilación, considerando como circunstancias determinantes para su cómputo y concreción: “a) Las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social elaboradas por la propia Administración de la Seguridad Social. b) La edad de sesenta y siete años como edad de referencia”.

3.8. Pensiones no contributivas

El Título VI del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social española, reconoce, en su capítulo II, dos tipos de pensiones no contributivas: invalidez y jubilación. A tenor delo manifestado en su página web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:

para promulgar programas que fomenten el envejecimiento activo, pues aumenta la participación durante más tiempo en el mundo laboral y reduce los gastos de asistencia debido a discapacidad y mala salud (Diputación Foral de Bizkaia, 2010)..... El término “activo” hace referencia a una participación continua en las dimensiones sociales, económicas, culturales, espirituales y cívicas, y no sólo a la capacidad para estar físicamente activo. Su objetivo radica en ampliar la esperanza de vida saludable y la calidad de vida mientras se envejece, incluyendo personas frágiles, discapacitadas o que necesiten asistencia. La Asamblea General de las Naciones Unidas (resolución 46/91) creó unos principios a favor de las personas de edad que son: independencia, dignidad, autorrealización, cuidado y participación (Naciones Unidas, 1991). A raíz de estos principios de las Naciones Unidas, el envejecimiento activo se enmarca en tres pilares fundamentales, que son los siguientes (OMS, 2002)”.

“Son prestaciones económicas que se reconocen a aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo”.

En el Territorio Peninsular, Islas Baleares y Canarias, los entes competentes para su gestión son los establecidos por sus correspondientes gobiernos autonómicos, si bien en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, a no tener competencia en la materia, la gestión es asumida por el INSERSO.

Según publicaba DE LA CRUZ⁵⁵⁸ el día 15/02/2021 en el Economist15ta.es a las 17:33h:

“Las pensiones no contributivas se destinan a todas aquellas personas cuyos ingresos anuales estén por debajo de 5.639,20 euros, aunque si se convive con más personas, incluyendo al cónyuge y otros familiares hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos) ese límite sube, contando todos los ingresos de los integrantes de la unidad familiar; Si son dos integrantes, el límite será de 9.586,64 euros anuales; Si son tres integrantes, el límite será de 13.534,08 euros; Si son cuatro integrantes, el límite será de 17.481,52 euros; Si son dos integrantes y uno de los dos es padre o hijo, el límite es de 23.966 euros anuales; Si son tres integrantes y uno de ellos es padre o hijo, el límite es de 33.835,20 euros anuales; Si son cuatro integrantes y uno de ellos es padre o hijo, el límite es de 43.703,80 euros anuales”.

Dos son los tipos reconocidos por el Ordenamiento Jurídico Español como tales pensiones no contributivas: jubilación e incapacidad, cada una con particularidades específicas propias.

⁵⁵⁸ DE LA CRUZ, S. Pensiones no contributivas: requisitos y cuantías mínimas para 2021. El Econom15TA. (online: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11051676/02/21/Pensiones-no-contributivas-requisitos-y-cuantias-minimas-para-2021.html>. Consultado el 18 de septiembre de 2021).

3.8.1. Invalidez o incapacidad no contributiva

Para ser beneficiario de una prestación no contributiva de invalidez o incapacidad se requiere, conforme a la legislación española, ser mayor de 18 años y menor de 64 años; residir en territorio español como mínimo cinco años, debiendo ser de forma continuada e inmediatamente anteriores a la solicitud, los dos últimos; tener un grado de discapacidad, al menos, de un 65% y encontrarse el solicitante en situación de necesidad.

El art. 363. 1, d de la LGSS define tal estado de necesidad en el hecho determinante de carecer el solicitante de rentas o ingresos suficientes, llegándose de hecho y de derecho a esta situación, cuando el cómputo anual de los mismos no supere al importe total anual fijado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Si en la unidad familiar en su ámbito económico hubiese más de un integrante de la misma con derecho a este tipo de pensión, la LGSS regula un conjunto de reglas para su cuantificación.

En base a la ley 11/2020, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el 2021 y el R.D. 46/2021, de 26 de enero, la cuantía de las pensiones no contributivas queda fijada en 5.639,20 € íntegros anuales, que se abonan en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias al año.

La cuantía individual actualizada para cada pensionista se establece, a partir del citado importe y en función del número de beneficiarios que vivan en el mismo domicilio, de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser la cuantía inferior a la mínima del 25% de la establecida.

Los pensionistas de pensión no contributivas de invalidez cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 75% y acrediten la necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, percibirán además un complemento del 50% de los 5.639,20 € anuales, por lo que su importe queda fijado en 2.819,60 € anuales.

Tabla 9. Cuantías básicas para el 2021

Cuantías básicas para 2021

Cuantía	Anual	Mensual
Íntegra	5.639,20 €	402,80 €
Mínima 25%	1.409,80 €	100,70 €
Íntegra más, Incremento 50%	8.458,80 €	604,20 €

Fuente⁵⁵⁹

Cuando dentro de una misma familia conviva más de un beneficiario de pensión no contributiva, la cuantía individual para cada uno de ellos es la siguiente:

Tabla 10. Convivientes y pensiones no contributivas

Nº Beneficiarios	Anual	Mensual
2	4.793,32 €	342,38 €
3	4.511,36 €	322,24 €
...

Fuente⁵⁶⁰

Tal y como se ha indicado anteriormente, en el Reino Alauita las empresas vienen obligadas a contratar una póliza de seguro por cada trabajador por cuenta ajena que den de alta en una sociedad de seguros y reaseguros, formando todas ellas la Federación Marroquí de Compañías de Seguros y Reaseguros. Así pues, la competencia de dirección y gestión en esta materia está en razón de la actividad laboral y/o profesional contratada. La gestión del sistema de salud pública y de los estudiantes corresponde a la Caisse Nacional de Organización de Bienestar (CNOPS). El Fondo Nacional de Seguridad Social (CNSS) asume la gestión de riesgos en el ámbito privado. La Agencia Nacional de Seguros de la Salud asume la inspección de la observancia del Seguro de Salud Obligatorio (AMO). El Ministerio de Trabajo e Integración Ocupacional, asume el control general en estas materias.

En cuanto al ámbito objetivo de amparo al trabajador, abarca, los accidentes de trabajo, los accidentes *in itinere* y las enfermedades profesionales derivadas de la

⁵⁵⁹ MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. Instituto de mayores y servicios sociales. (online: https://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/pensiones_no_contributivas_jubilacion_invalidez/beneficiarios_importes_nomina_pnc_jub_ccaa/aut_isc/index.htm, Consultado el 15 de septiembre de 2021).

⁵⁶⁰ MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. Instituto de mayores y servicios sociales. (online: https://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/pensiones_no_contributivas_jubilacion_invalidez/beneficiarios_importes_nomina_pnc_jub_ccaa/aut_isc/index.htm, Consultado el 15 de septiembre de 2021).

actividad laboral concertada en el contrato de trabajo y adquiridas o contagiadas durante el ejercicio de la mencionada actividad.

Respecto al ámbito subjetivo, los demandantes de estas prestaciones, conforme a lo dispuesto en los artículos 7 a 12 del Dahir numero1-60-223, han de ser trabajadores de explotaciones agrícolas y forestales, empresas industriales, empresas de comercio de bienes o prestación de servicios, empresas cuya actividad económica sea el cuidado personal, así como empleadores profesionales liberales—autónomos--.

El mencionado dahir define el concepto tanto de accidente de trabajo como de enfermedad profesional, además de regular la responsabilidad empresarial en la tramitación y desarrollo de las mismas posterior al hecho causante. El Dahir 1-03-167 modifica las compensaciones económicas que ha de devengar el trabajador que ha sufrido el accidente.

La situación de baja laboral a consecuencia de un accidente o enfermedad confiere al trabajador el devengo de una ayuda diaria económica en función de la jornada de trabajo pactada, que ha de asumir el empresario, durante todo el tiempo en que se esté incapacitado a consecuencia del accidente o enfermedad.

Para e computo de la cuantía a percibir en concepto de indemnización se toman como base no solo los conceptos retributivos dinerarios, sino también las retribuciones en especie y las mejoras económicas que haya devengado el trabajador durante la semana o mes anteriores al momento del accidente.

La incapacidad física permanente (IPP) se califica a través del correspondiente examen médico con pacto entre las partes o judicialmente, en función del grado de discapacidad del trabajador para desempeñar el trabajo concertado con su empresario.

En el Reino de Marruecos se regula el denominado Subsidio Supletorio de Invalidez (ASI), para aquellos trabajadores de escasos recursos económicos y que la indemnización devengada no los lleva a superar el grado de pobreza o estado de necesidad, de tal forma que este subsidio está exento de tributación en esta nación.

3.8.2. Jubilación no contributiva

Se regula en el art. 368 y ss. del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de junio, el derecho de toda persona con sesenta y cinco años de edad, que resida o haya residido en territorio español un periodo de diez años y carezca de renta o ingresos en cuantía superior a los límites establecidos en el art. 363 del mismo texto normativo.

En cuanto al cómputo del periodo de residencia en España de diez años, estos no han de ser obligatoriamente continuados ni inmediatamente previos a la solicitud de tal prestación, permitiendo la norma el derecho a tal prestación si se ha residido ese periodo temporal desde la edad mínima para trabajar de dieciséis años y la edad de devengo de la prestación, siempre y cuando dos de los respectivos años computados han de ser ex lege consecutivos e inmediatamente anteriores a la correspondiente solicitud, siendo esta fecha la que determine los efectos económicos del reconocimiento de este tipo de prestación.

Para estas pensiones de jubilación no contributiva, así como, para las pensiones de Clases Pasivas y de cualquier otra prestación social pública, la cuantía anual y mensual queda en los mismos términos y valores expuestos en el supuesto anterior.⁵⁶¹

3.9. Muerte y supervivencia

En el Reino de España rige el principio del derecho de toda persona a devengar una renta económica de carácter vitalicio desde el momento en que falle su pareja de hecho o con quien haya mantenido vínculo matrimonial. Son las denominadas pensiones de viudedad que se rigen por el Título II de la LGSS en su capítulo XIV, bajo la denominación genérica de Muerte y Supervivencia.

⁵⁶¹ GÁBILOS. ¿Qué son las prestaciones o pensiones no contributivas?. (online: <https://www.gabilos.com/weblaboral/preguntassegsocial/Prestaciones3.htm>, consultado el 22 de junio de 2021): “Se trata de una serie de prestaciones que reconoce el Sistema de la Seguridad Social Español en las que, a diferencia de las prestaciones contributivas, no se exige encontrarse afiliado, en alta, y tener cubierto un período de cotización previo. Las prestaciones actualmente reconocidas en nuestro Sistema de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva son: Jubilación, Invalidez y Prestaciones familiares. Precisamente por esa diferencia en los requisitos exigidos para beneficiarios, su importe, salvo en el caso de las prestaciones familiares, es menor que el de su homónima en modalidad contributiva.

Para poder acceder a estas prestaciones resulta necesaria, como regla general, la residencia prolongada en España y debe acreditarse la falta de recursos económicos, de modo que el límite de ingresos posibles para que se reconozca el derecho se establece, en cada caso, teniendo como referencia la propia cuantía de la pensión que se solicita y los ingresos que pueden aportar otros miembros de la unidad familiar”.

Este título y capítulo, en su artículo 216, regulan las prestaciones que de manera general se originan a la muerte del sujeto causante y dos supuestos específicos en función de la causa que origina la muerte de este.

Como prestaciones generales se enumeran las siguientes:

- a) auxilio por defunción.
- b) pensión vitalicia de viudedad.
- c) prestación temporal de viudedad.
- d) pensión de orfandad.
- e) pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal en favor de familiares.

Las causas de los referidos supuestos específicos son dos

- a) Muerte por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional
- b) Muerte por violencia contra la mujer.

Cabe asentar una afirmación inicial en esta materia: “Los cónyuges supervivientes, los separados, divorciados o aquellos que hubiesen obtenido la nulidad matrimonial, se considera por la legislación adjudicatarios directos de la pensión de viudedad, sin condición previa.”⁵⁶²

⁵⁶² OBSERVATORIO DE LA JUSTICIA Y DE LOS ABOGADOS. Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Pensión de viudedad. Arts. 219, 220, 221 y disposición transitoria decimotercera LGSS.2016 (online: [https://web.icam.es/bucket/Ficha%20pensi%20c3%b3n%20de%20viudedad%20v_2%20\(3\).pdf](https://web.icam.es/bucket/Ficha%20pensi%20c3%b3n%20de%20viudedad%20v_2%20(3).pdf). Consultado el 18 de agosto de 2021): ““Aunque la sociedad española ya no responde a los patrones para los que se pensó en su origen la prestación de viudedad (familia compuesta por varón y mujer y, en su caso, hijos, progenitores casados, correspondiendo el sostenimiento de la unidad familiar al varón de forma exclusiva) sigue siendo una de las prestaciones más comunes por número de beneficiarios. Precisamente los cambios sociales —reconocidos por los tribunales habitualmente con carácter previo a las modificaciones de carácter legal— propiciaron toda suerte de reformas del artículo 174 de la LGSS, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, para procurar su adaptación a las nuevas formas de unión familiar y las consecuencias de su ruptura en orden al derecho (uniones de hecho, matrimonio homosexual, nulidad, separación y divorcio), nuevos valores sociales (violencia de género), así como para integrar a los ciudadanos de otras etnias o nacionalidades (reconocimiento del matrimonio por el rito gitano, p.ej.)”.

3.9.1. Fallecimiento a causa de accidente

Si la causa del fallecimiento se debe a un accidente, sea o no laboral, o enfermedad profesional, el cónyuge o pareja de hecho del causahabiente obtiene el devengo y recepción de la pensión por el simple hecho de serlo”.

Pero el texto legal y las situaciones previstas en el mismo requieren un análisis más detenido, máxime cuando, a sensu contrario, el Reino Alauita escasamente presta atención a este tipo de pensiones.

En primer lugar, es preciso determinar quiénes pueden originar la percepción de tal pensión; en segundo lugar, quienes son o pueden llegar a serlo beneficiarios de esta prestación.

El artículo 217 de la LGSS determina quienes son considerados causantes de esta prestación. En base al mismo hemos de analizar las diferentes casuísticas que surgen la materia. En principio, para causar el derecho al devengo de una pensión de viudedad en España, el sujeto causante ha de estar afiliado y en situación de alta en la seguridad social en el momento del fallecimiento y haber cotizado el periodo mínimo requerido ex lege para cada supuesto en concreto.

3.9.2. Fallecimiento a causa de enfermedad común

Si la muerte del causante, afiliado y en situación de alta o asimilada a la seguridad social, es ocasionada por enfermedad común se requiere un periodo mínimo de cotización de quinientos días cotizados, abonados en un espacio temporal de 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante o a la fecha en la que finalizó la obligación de cotizar. Sin embargo, para los supuestos de orfandad, previstos en el artículo 224 de la mencionada ley, se elimina el requerimiento de cotización.⁵⁶³

⁵⁶³ El Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico social, modificó, entre otras normas jurídicas, la LGSS (RDLeg. 1/1994, de 20 de junio) en cuanto a las bases reguladoras de los trabajadores contratados a tiempo parcial, Jubilación e incapacidad permanente derivada de enfermedad común. Coeficiente aplicable al número de días cotizados. Cotización inferior a 15 años, estableciendo las siguientes reglas: “a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo

Si en el momento del fallecimiento el sujeto causante de la prestación no estaba en situación de alta, no impide que los legítimos beneficiarios de la prestación la devenguen, siempre que, cumplidos los restantes requisitos legales, acrediten que el causante cotizó un periodo mínimo de quince años, a excepción del auxilio por defunción, pues, en tal caso, es ineludible la obligación ex lege de encontrarse de alta o en situación asimilada.

Para acreditar tal periodo de cotización, no se computarán los periodos correspondientes de bonificación por trabajos penosos o minusvalía. De igual forma, las cotizaciones asumidas por el SEPE en los supuestos de subsidio para mayores de 52 años no podrán ser computadas, salvo que el causante fuese titular de un convenio especial de cotización, en aras a dar cobertura a las restantes ayudas y asistencias en la materia.

Si el causante hubiese abonado cotizaciones fuera de plazo, éstas podrán ser computadas si el abono se realizó en fecha anterior al fallecimiento o, posteriormente, si se llevó a término dentro del plazo concedido reglamentariamente con anterioridad a aquel.

comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período. Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completos, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computable para el acceso a las prestaciones. b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a) anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral. c) El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b). En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el periodo de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el periodo exigido será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación. Establecido en el segundo párrafo de la letra a) de la regla segunda, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial. El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el apartado 1 del artículo 163 y la disposición transitoria vigésima primera, con la siguiente excepción: Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años.”

El Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico social modificó entre otras normas jurídicas la LGSS,⁵⁶⁴ respecto a los periodos de cotización, normativizando las siguientes reglas, para la acreditación de aquellos:

“a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completos, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computable para el acceso a las prestaciones.

b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a) anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

c) El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

⁵⁶⁴ 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, BOE núm. 154, de 29 de junio de 1994 (derogada).

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo determinado, el coeficiente global e parcialidad se aplicará para fijar el periodo de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el periodo exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

c) A efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) de la regla segunda, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el apartado 1 del artículo 163 y la disposición transitoria vigésima primera, con la siguiente excepción:

Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años”.

A tenor del art. 217,2 de la LGSS, “se reputarán de derecho muertos a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional quienes tengan reconocido por tales contingencias una Incapacidad Permanente Absoluta o la condición de Gran Invalído”.

3.9.3. Presunción de fallecimiento en el ordenamiento jurídico español

En el Reino de España se regula la presunción de fallecimiento para todos aquellos trabajadores que hubiesen desaparecido a consecuencia de un accidente, sea o no laboral, siempre y cuando las circunstancias concurrentes en el hecho induzcan a

considerar presumible y fundadamente su muerte, art. 217,3 LGSS, o bien, acaecido el accidente no se hayan tenido noticias suyas durante un periodo de 90 días siguientes. En tales supuestos los beneficiarios del causante pueden solicitar y obtener las prestaciones de muerte y supervivencia, salvo el subsidio de defunción, previa solicitud dentro del plazo improrrogable de 180 días naturales finalizado el periodo de 90 días mencionada anteriormente.

Si en este plazo no se solicita la prestación, se tendrá que esperar, ex lege, a la declaración de fallecimiento conforme al Código Civil, siendo la declaración de fallecimiento la fecha a efectos del devengo de las prestaciones correspondientes.

Si el causante, en el momento del fallecimiento, devengaba una prestación por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, se estima que el fallecimiento es consecuencia de la misma.

Por el contrario, si devengaba por incapacidad permanente total a consecuencia de un accidente de trabajo, ha de probarse necesariamente que la muerte del causante se ha debido a dicha contingencia. Las pruebas de ello han de aportarse dentro de los 5 años siguientes a la fecha en que se produjo el accidente, de lo contrario no se considerará la muerte del causante consecuencia de aquel.

Los accidentes sufridos por el trabajador al ir o volver del trabajo no son considerados accidentes in itinere en todos los regímenes en España. Si quien los sufre es un trabajador por cuenta ajena son estimados como accidente in itinere, mientras que el sujeto es un trabajador por cuenta propia quedan excluidos de ser valorados in itinere.

En la actualidad existen dos cuestiones planteadas respecto a los accidentes laborales, de un lado, si el suicidio, de otro, si la ingesta de drogas con resultado de muerte, pueden considerarse accidentes laborales.

Respecto al suicidio, en principio ha de considerarse simple y llanamente un accidente. Solo se calificará como accidente laboral cuando quede fehacientemente acreditado en vínculo causal entre el entorno y ámbito jurídico laboral-empresarial del difunto y la acción o hecho de quitarse la vida, este vínculo fundamentará la calificación del suicidio consumado como accidente laboral, incluso en aquellos casos

en que acaeciera fuera de tiempo y lugar de trabajo,⁵⁶⁵ pues esta admitido la consideración del accidente, sufrido por una persona, como laboral toda lesión o daño que se produzca a consecuencia de su trabajo.⁵⁶⁶

En los casos en que el causante estuviese percibiendo una prestación por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez sufrida a consecuencia de una enfermedad profesional, el óbito se tomara como derivado de esta contingencia.

Pero si lo que percibía era una incapacidad permanente total derivada de enfermedad profesional, ha de probarse que la muerte acaecida es consecuencia de aquella, sin que para la aportación de la prueba se establezca plazo alguno para su presentación.

El primer efecto jurídico una vez acaecido el fallecimiento del causante es la concesión del derecho del auxilio por defunción, entendido con la prestación económica que tiene derecho a devengar quienes asuman los gastos de sepelio del fallecido

⁵⁶⁵ GARANLEY, A. El suicidio como accidente laboral. (online: <https://garanley.com/laboral/suicidio-accidente-trabajo/>, consultado el 15 de septiembre de 2021): “En 1970, una sentencia del Tribunal Supremo acreditó, por primera vez en España, el nexos causal existente entre un suicidio y la actividad laboral del fallecido. Desde entonces, han sido varias las resoluciones que han concluido en semejantes términos. El Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (TSJC) 11 de abril de 2014 reconoció como accidente laboral el suicidio de un guarda forestal de la Generalitat, al estimar que la decisión del trabajador de quitarse la vida fue consecuencia de la presión que sufría en su puesto de trabajo. De esta forma, se revocó la sentencia previa de un juzgado de Lleida y se estimó el recurso presentado por la esposa e hijos del fallecido, a quienes se les reconoció el derecho a las oportunas pensiones derivadas del accidente... Para fundamentar su decisión, el TSJC señaló en la resolución que, aunque el suicidio tenía un evidente carácter voluntario, el cuadro ansioso de Jaume se debió a un “elevado grado de profesionalidad, responsabilidad y auto exigencia. La situación le superó emocionalmente, al punto de decidir quitarse la vida. Para el tribunal, quedaba acreditado fehacientemente el nexos causal entre el estado de ansiedad y el suicidio del agente”.

⁵⁶⁶ BARJOLA, J. M. Accidentes Laborales. (online: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/14226-iquest%3Bpuede-un-suicidio-ser-considerado-accidente-de-trabajo/>, Consultado el 18 de agosto de 2021): “Un trabajador decide suicidarse como consecuencia de una discusión en su puesto de trabajo. ¿Puede considerarse accidente laboral algo que nace de la voluntariedad del trabajador? Sí, siempre que el origen del suicidio sea el entorno laboral y la parte contraria no destruya esta presunción con prueba en contrario, alegando causas ajenas al trabajo.

La cuestión ha sido tratada en un reciente caso, ventilado en tribunales el 10 de enero de 2019 por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, donde se decide que el suicidio de un empleado de banca al precipitarse desde la azotea del trabajo tras una discusión con un cliente sí es accidente de trabajo. La mutua, que es la parte recurrente en apelación, debe pagar por tanto las prestaciones debidas a la viuda y los hijos. La sentencia repasa la jurisprudencia recogida hasta hoy sobre la cuestión, recordando que la casuística del supuesto es esencial para que el juez pueda valorar si nos encontramos ante una contingencia laboral o no. Por lo general, los tribunales han venido asumiendo *iuris tantum* que existe accidente laboral cuando se da en el lugar del trabajo y no se prueba que existe un origen distinto al laboral para el trastorno mental que conduce al empleado al suicidio, por vía de la presunción del artículo 156.3 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS)”.

El devengo ha de solicitarse en alguno de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social, si bien los beneficiarios, en su caso, de un fallecido trabajador del mar lo han de hacer en las Direcciones Provinciales del Instituto Social de la Marina, pudiéndose presentar la correspondiente solicitud y documentación requerida en el plazo de cinco años, a contar desde el fallecimiento del causante.

Si bien, en principio, el examen, inspección de los hechos y concesión de devengo corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, o, en su caso, al Instituto Social de la Marina, en los supuestos en los que el fallecimiento dimana de un accidente de trabajo, tales competencias o facultades las asume la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

El art. 218 LGSS establece la presunción *iuris tantum*, de haber asumido y realizado los gastos de sepelio, a favor del cónyuge superviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen con él habitualmente, salvo prueba en contrario.

3.10. Derecho a la pensión del cónyuge superviviente

En el ordenamiento jurídico español se reconoce el derecho a la pensión del cónyuge superviviente distinguiendo, de un lado, el derecho a dicha pensión del cónyuge que en el momento del fallecimiento del causante conviviese con él, de otro, los supuestos en que los conjugues, en el momento del óbito, estuviesen en situación jurídica de separación, divorcio o nulidad matrimonial.

3.10.1. Cónyuges en situación de convivencia

Los cónyuges supervivientes, que conviviesen con su pareja en el momento del óbito, tendrán derecho a una pensión de viudedad, de por vida, siempre y cuando el causante, con obligación de cotizar, cumpliera los siguientes requisitos *ex lege*, a) estar en situación de alta o asimilada en la seguridad social, en el momento de acaecer la

defunción, b) tener cotizados un periodo de quinientos días, durante los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

A sensu contrario, Si el fallecido se encontrase en situación de alta o asimilada sin obligación de cotizar, el periodo de cotización mencionado de quinientos días habrá de ser computado dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en la que finalizó la obligación de cotizar de aquel.

Como situación excepcional, se prevé que no existirá exigencia ex lege de periodo de cotización previo, cuando la muerte fuese originada por un accidente sea o no laboral o *enfermedad profesional.

En los supuestos de convivencia de los cónyuges, el superviviente genera el derecho de devengo de la pensión de viudedad, aun cuando el sujeto causante, no estuviese en situación de alta o asimilada en la Seguridad Social, si hubiese cotizado un periodo mínimo de quince años.

De igual manera, con carácter excepcional, cuando el óbito del sujeto causante se debiese a una enfermedad común, padecida con anterioridad al vínculo conyugal, para la generación del derecho al devengo de la correspondiente pensión de viudedad es obligatorio que el acto matrimonial se haya celebrado, al menos, con un año de antelación a la defunción o, en su defecto, existiesen hijos comunes en el momento del deceso.

El periodo de vínculo y periodo matrimonial expuesto en el párrafo anterior no será obligatorio si a la fecha de su celebración los cónyuges justificasen un periodo de convivencia de hecho que computado a la duración del matrimonio superase los dos años.

En 1970 se inició una serie de reformas del derecho de familia español que ha afectado tanto al régimen de adopción, como a la situación jurídica de la mujer casada, derechos y deberes de los cónyuges, régimen de separación y divorcio de los mismos, entre otras materias.⁵⁶⁷

⁵⁶⁷ Las reformas sustanciales del derecho de familia en el ordenamiento jurídico español han regulado las siguientes materias: “La Ley 21/1987, de 11 de noviembre, sobre Adopción y acogimiento familiar que modifica determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento civil en materia de adopción

Ley 30/1981, 7 de julio, modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.

El código civil español, en su libro I de las Personas título IV del Matrimonio, capítulo VII, normaliza el régimen de separación de los cónyuges, aunque en realidad no define esta situación jurídica de las personas que, habiendo contraído matrimonio, una vez transcurridos tres meses desde la celebración, deciden separarse, sino que, verdaderamente, lo que establecen estos artículos (81 a 84), son los tramites y procedimiento para llevarla a efecto.

El capítulo IX del mismo libro regula los efectos comunes a la nulidad, separación y divorcio. El artículo 90 indica el contenido básico que ha de incorporar el convenio regulador firmado por ambos cónyuges, destacando, entre otras materias, el establecimiento de la correspondiente pensión alimenticia y la compensación económica compensatoria que proceda.⁵⁶⁸

La Ley 11/1990, de 15 de octubre, sobre Reforma del Código civil en aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo. La Ley 35/1.994, de 23 de diciembre, de modificación del Código civil en materia de autorización del matrimonio civil por los alcaldes. La Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor. Ley 40/1999, de 5 de noviembre, sobre nombre y apellidos y orden de los mismos, Ley 13/2005, de 1 de julio, en materia de derecho a contraer matrimonio -Ley 15/2005, de 8 de julio, en materia de separación y divorcio -Ley 42/2003, de 21 de noviembre, de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de relaciones familiares de los nietos con los abuelos. Ley 45/2003, de 21 de noviembre, por la que se modifica la Ley 35/1988, de 22 de noviembre, sobre Técnicas de reproducción Asistida”.

⁵⁶⁸ GAGO BLANCO, L. ¿Cuál es la diferencia entre separación y divorcio? 2020: ““Estar separado significa esencialmente eso, que la pareja no convive, que la relación sentimental está rota, y se ha producido una separación de hecho. La separación puede ser judicial o no. Es decir, podemos estar casados y decidir separarnos de hecho (que no de derecho), y que uno de los cónyuges abandone la vivienda, regulando entre ellos, sin acudir a un juzgado, las medidas que regularán esa separación relacionada con los hijos, los bienes, el dinero que entra en la familia... etc. El inconveniente de esto es que si una de las partes no cumple alguno de esos “pactos internos” no podremos hacerlo valer ante un Juzgado ni obligarle a hacerlo. De ahí que lo aconsejable sea realizar la separación de manera judicial, es decir, que legalmente estemos separados, regulando estas medidas que rijan la separación en un Juzgado. De este modo, si una de las partes incumple, podremos obligarle a hacerlo. Cuando realizamos la separación de manera judicial, se inscribirá ésta en el Registro Civil al margen de la página donde se escribió el matrimonio, dejando constancia legal de dicho hecho. De igual modo, si la pareja se reconcilia o decidiese reanudar su matrimonio, simplemente deberán presentar un escrito en el Juzgado donde se realizó la separación comunicando la reconciliación. En ese momento, se eliminará la inscripción de la separación en el Registro Civil y todo volverá al momento inicial”.

3.10.2. Separación o divorcio

En los supuestos de separación o divorcio a la muerte de una persona incluida en el Régimen General que cumpla la condición del art. 165.1 de la LGSS, o sea perceptor de un subsidio de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumpla con el requisito de cotización exigido para tales caso por la ley, o sea titular de una pensión contributiva de jubilación e incapacidad temporal, el cónyuge legítimo del causante, o quien lo hubiese sido siempre y cuando no haya contraído nuevas nupcias o constituido una pareja de hecho en los términos para los casos de parejas de hecho, reguladas por el art. 221 de la LGSS, tendrá derecho a devengar la pensión de viudedad.

Actualmente, el art. 97 del código civil reconoce a favor del cónyuge, que, con motivo de la separación o divorcio, vea mermada su situación económica respecto al otro, que, de manera directa y fundada tal separación o divorcio, le ocasione un desmejoramiento o pérdida de calidad de vida respecto a su situación matrimonial, el derecho a percibir, temporal o definitivamente, una pensión compensatoria de naturaleza económica, según se establezca en el convenio regulador o en la sentencia.

Cuando el cónyuge superviviente, en los supuestos de separación o divorcio, estuviese disfrutando o sean acreedores de la pensión compensatoria, cuyo derecho se extinga en el momento del óbito, podrán disfrutar de la pensión de viudedad, si bien, de ser mayor la cuantía de la pensión de viudedad de respecto a la pensión compensatoria, aquella se verá reducida hasta la de ésta (art.220.prf. 2. LGSS).

3.10.3. Mujeres supervivientes víctimas de violencia de género

Existe en el ordenamiento jurídico español, concretamente en el art.220, 1, prf. 3 LGSS, una especial consideración para aquellas mujeres supervivientes del causante, que acrediten haber sido víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o divorcio de la pareja, otorgándoles el derecho a devengar la pensión de viudedad, aun no siendo beneficiarias de pensión compensatoria alguna.

Sobre ellas recae la obligación de la acreditación de tal circunstancia concurrente, pudiéndola demostrar a través de la sentencia firme sobre el caso, o

mediante el auto de archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento.

De no concurrir alguno de estos dos supuestos, se admite ex lege, como medio probatorio, el correspondiente informe del Ministerio Fiscal, constatando la existencia de indicios suficientes de la existencia de la violencia de género padecida por la solicitante, amén de la correspondiente orden de protección dictada a favor suyo. No obstante, se podrá acreditar tal situación de violencia de género mediante cualquier medio de prueba reconocido como tal por nuestro ordenamiento jurídico.

Si a la muerte del causante existiesen dos o más sujetos beneficiarios del devengo de la pensión, cada uno de ellos será acreedor de la misma en proporción al tiempo que haya convivido con aquel, garantizándole al cónyuge superviviente, o la persona que con él conviviese en el momento del fallecimiento, el 40 por ciento de la cuantía de la pensión, siempre que aquella tenga derecho a ser beneficiaria conforme a lo establecido en el art. 221 de la LGSS.

3.10.4. Supuesto de nulidad matrimonial

Si los cónyuges se encontrasen en situación de nulidad matrimonial en el momento del óbito, el superviviente será el beneficiario de la pensión de viudedad, siempre y cuando tenga reconocido el devengo del derecho de indemnización conforme a los requisitos establecidos en el art. 98 del Código Civil.

3.10.5. Parejas de hecho

A efectos del devengo de la pensión de viudedad el capítulo XV de la LGSS, al regular las situaciones de muerte y supervivencia reconoce como personas en situación de pareja de hecho, a quienes, sin haber contraído matrimonio con otra persona, convivan, con acreditada afectividad sentimental, de manera estable y notoria.

Este tipo de convivencia requerida por la ley ha de ser obligatoriamente de manera inmediata al fallecimiento del sujeto causante con un periodo ininterrumpido de cinco años.

El sujeto beneficiario habrá de acreditar la convivencia con el causante, por lo que podrá aportar como medio de prueba el correspondiente certificado de empadronamiento, documento que certifique la inscripción en cualquiera de los registros correspondientes de la Comunidades Autónomas y Ayuntamientos de la convivencia de hecho con el causante, documento notarial o de naturaleza pública en el que se haga constar la de constitución de la pareja. Cualquiera de las situaciones descritas se habrá debido realizar, al menos, dos años antes a la fecha del fallecimiento del sujeto causante.

Para poder devengar la correspondiente pensión de viudedad en estos supuestos de pareja de hecho se requiere ex lege dos requisitos sustanciales. Primero que el sujeto causante se encuentre en situación de alta en el Régimen de la Seguridad Social o en situación asimilada en el momento del fallecimiento y haber cotizado al menos un periodo de quinientos días, dentro de los cinco años anteriores al momento del hecho causante de la pensión. Segundo, que el sujeto beneficiario de la misma acredite que en tal momento era pareja de hecho de aquel y que sus emolumentos personales no llegaron, durante el año natural anterior, al cincuenta por ciento de la suma de los propios y los del causante en el mismo periodo.

Este porcentaje se verá reducido al veinticinco por ciento, si la pareja de hecho no tuviese hijos comunes con derecho a pensión de orfandad. Sin embargo, en aquellos casos en los que el superviviente tenga un salario inferior a 1,5 veces la cuantía del salario mínimo interprofesional, éste tendrá derecho al devengo de la correspondiente pensión, siempre y cuando este valor no varíe durante el periodo de devengo de la misma, incrementándose en 0,5 veces el importe del salario mínimo interprofesional vigente, por cada uno de los hijos comunes de la pareja cuando convivan con el superviviente y gocen del cobro de la correspondiente pensión de orfandad.

El concepto de emolumentos personales engloba , de un lado, los rendimientos brutos que, directa o indirectamente, provengan tanto de su trabajo personal, por cuenta ajena o relación de naturaleza jurídica estatutaria, ya sean percepciones monetarias o en especie, independientemente de la calificación que le den las partes contratantes; de otro, todos los rendimientos de su capital inmobiliario, generados tanto del arrendamiento, como de la adquisición o transmisión de derechos de uso o disfrute relativos tanto a bienes inmuebles de naturaleza rustica como urbana y cualquiera de

los derechos reales que sobre ellos recaigan, siempre que la titularidad de los mismo pertenezca al contribuyente y se vean afectados a actividad económica alguna. El requisito ex lege para devengar la pensión en estos casos es que el cómputo total de ellos no supere la cuantía que cada año promulgue la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3.11. Prestación de orfandad

El art. 222 LGSS, para aquellos supuestos en los cuales el cónyuge superviviente no pueda acreditar que su matrimonio con el sujeto causante ha tenido, al menos un año de duración o no hubiese hijos comunes entre ambos, pero si se den los requisitos establecidos en el art. 219 de esta ley, le otorga el derecho a devengar la correspondiente prestación, con carácter temporal de dos años, equivalente a la pensión de viudedad que le hubiese correspondido, siendo compatible esta pensión con cualquiera de las rentas provenientes del trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 221. (Art. 223 LGSS), no así con otra pensión de viudedad, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo las excepciones que se establezcan reglamentariamente.

En cuanto a la extinción de las prestaciones de viudedad el art. 223.2 LGSS establece que: “El derecho a pensión de viudedad se extinguirá, en todos los supuestos, cuando el beneficiario contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221, sin perjuicio de las excepciones establecidas reglamentariamente”.

De igual forma, por imperativo del art. 224 LGSS “Tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera pensionista en los términos del artículo 217.1.c).

Será de aplicación, asimismo, a las pensiones de orfandad lo previsto en el segundo párrafo del artículo 219.1.

Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta prestación, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

2. Podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad o de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha del fallecimiento del causante fuera menor de veinticinco años, el hijo del causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión y la prestación de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente al curso académico.

3. La pensión de orfandad y la prestación de orfandad se abonará a quien tenga a su cargo a los beneficiarios según determinación reglamentaria”.

3.12. La poligamia en el derecho marroquí

El Ordenamiento Jurídico Español no reconoce la poligamia, si bien esta figura jurídica si está reconocida y admitida en el marroquí. Ello plantea la necesidad de delimitar los derechos de la viuda/viudas en el momento de aplicación del Convenio Bilateral de Seguridad Social entra ambos Reinos.

El tribunal Supremo en diversas sentencias reconoce el derecho a cobrar la pensión de viudedad a las ex cónyuges de un beneficiario de tal prestación, pues el orden público internacional, no excluye el derecho una pensión de viudedad en el régimen de clases pasivas.

3.13. Determinación de las prestaciones

3.13.1. Invalidez. Vejez. Supervivencia

Cada país examinará por separado la solicitud de pensión en la forma siguiente:

Si el interesado alcanza derecho a la pensión sin necesidad de sumar los períodos de seguro del otro país, le concederá la pensión que le corresponda teniendo en cuenta, únicamente sus propios períodos de seguro.

Si el interesado no alcanza derecho a la pensión según el apartado anterior, se sumarán los períodos de seguro acreditados en el otro país. El importe de la pensión no será íntegro, sino según la proporción existente entre los períodos de seguro cumplidos en el país que la otorgue y la suma de los períodos de España y Marruecos.

En el supuesto de pensión de jubilación de la Seguridad Social española para la que se hayan totalizado períodos de seguro acreditados en Marruecos, dicha totalización se utilizará, igualmente, para determinar la edad a la que se puede acceder a la pensión.

3.13.2. Accidente de trabajo y enfermedad profesional

La prestación se determinará por el país a cuya legislación se hallará sujeto el trabajador en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad.

3.14. Otros supuestos reconocidos en el Ordenamiento Jurídico Español

3.14.1. Prestaciones a favor de familiares

“1. En las normas de desarrollo de esta ley se determinarán aquellos otros familiares o asimilados que, reuniendo las condiciones que para cada uno de ellos se establezcan y previa prueba de su dependencia económica del causante, tendrán derecho a pensión o subsidio por muerte de este, en la cuantía que respectivamente se fije. Será de aplicación a las prestaciones en favor de familiares lo establecido en el párrafo segundo del artículo 219.1.

2. En todo caso, se reconocerá derecho a pensión a los hijos o hermanos de beneficiarios de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, en quienes se den, en los términos que se establezcan reglamentariamente, las siguientes circunstancias; a) Haber convivido con el causante y a su cargo; b) Ser mayores de cuarenta y cinco años y solteros, divorciados o viudos; c) Acreditar dedicación prolongada al cuidado del causante; d) Carecer de medios propios de vida.

3. La duración de los subsidios temporales por muerte y supervivencia será objeto de determinación en las normas de desarrollo de esta ley.

4. A efectos de estas prestaciones, quienes se encuentren en situación legal de separación tendrán, respecto de sus ascendientes o descendientes, los mismos derechos que los que les corresponderían de estar disuelto su matrimonio.

5. Será de aplicación a las pensiones en favor de familiares lo previsto para las pensiones de viudedad en el segundo párrafo del artículo 223.1”.

3.14.2. Invalidez especial a tanto alzado

“1. En el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el cónyuge superviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho en los términos

regulados en el artículo 221 y los huérfanos tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía uniforme se determinará en las normas de desarrollo de esta ley.

En los supuestos de separación, divorcio o nulidad será de aplicación, en su caso, lo previsto en el artículo 220.

2. Cuando no existieran otros familiares con derecho a pensión por muerte y supervivencia, el padre o la madre que vivieran a expensas del trabajador fallecido, siempre que no tengan, con motivo de la muerte de este, derecho a las prestaciones a que se refiere el artículo anterior, percibirán la indemnización que se establece en el apartado 1 del presente artículo”.

Como conclusión, en la actualidad Marruecos está emprendiendo nuevos proyectos de reforma en materia asistencial y de seguridad social, promoviendo incentivos a la inversión y desarrollo económico, financiero, mercantil e industrial, con el firme convencimiento de que tal desarrollo traerá una mayor calidad de vida entre sus ciudadanos y un mayor grado de cohesión social, dotándoles de unas economías más rentables y productivas

Esta extendida la consideración de que a mayor progreso económico mayor estado de bienestar en los ciudadanos, convencidos de la necesidad de tutelar a los trabajadores y sus familias, de tal forma que se anuncian reformas en el sistema de seguridad social y asistencia sanitaria hacia la universalización de las prestaciones

La OIT viene defendiendo la necesidad de garantizar una unificación de normas mínimas en materia de seguridad social, que garanticen la asistencia sanitaria sustancial para todas, pasando de una cobertura de umbrales mínimos a otra de naturaleza universal

Marruecos avanza hacia una mayor relación con la UE, siendo este un plan de actuación en las relaciones internacionales del su Majestad Mohamed VI, basado en el incremento del marco de cooperación, comprensión y colaboración. No podemos olvidar que este reino, como reino vecino de la UE, especialmente con España, encabeza el apoyo financiero de la UE como beneficiario.

Este reino se ha constituido en el pionero en la política de vecindad, la prueba es la celebración de la Cumbre de la UE-Marruecos, constituyéndose procedimientos e instituciones de consulta a nivel ministerial y acercándose en mayor grado al acervo comunitario.

El día 24 de febrero de 2021 el ministro Nasser Bourita declaraba, respecto a las relaciones entre Marruecos y la UE “el Reino ha considerado desde el principio que el diálogo debe ser la base...”.

El 14 de abril de 2021 la embajada de Marruecos en Madrid a través de su página web, anunciaba que “Su Majestad el Rey Mohammed VI presidió, este miércoles en el Palacio Real de Fez, la ceremonia de lanzamiento de la puesta en marcha del proyecto de generalización de la protección social y de firma de los primeros convenios correspondientes”.

Este proyecto Real, del que se beneficiarán inicialmente los agricultores, los artesanos y los comerciantes, los profesionales y contratistas independientes sujetos al régimen de contribución profesional única (CPU), al régimen del auto-empresario o al régimen de contabilidad, se extenderá, en una segunda fase, a otras categorías en la perspectiva de la generalización efectiva de la protección social a todos los ciudadanos.

En su último discurso del trono, Mohamed Benchaabou, ministro de Economía, Finanzas y Reforma de la Administración manifestaba al respecto “Preservación de la dignidad de los marroquíes, apoyo a su poder adquisitivo e integrar el sector informal, son los objetivos de este Proyecto. Este proyecto de sociedad, que se beneficia de un seguimiento y una atención especial por Su Majestad, constituye una verdadera revolución social, ya que tendrá efectos directos y tangibles en la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos, la preservación de la dignidad de todos los marroquíes, además de su participación en la integración del sector informal.....

Se trata, en primer lugar, de la generalización del Seguro Médico Obligatorio básico durante los años 2021 y 2022, mediante la ampliación de la base de beneficiarios de este seguro a fin de incluir a las categorías vulnerables que se benefician del Régimen de Asistencia Médica y a la categoría de los profesionales y los trabajadores autónomos y las personas no asalariadas que ejercen una actividad liberal, de modo que

22 millones de personas más se beneficiarán de este seguro, que cubre los gastos de tratamiento, medicamentos y hospitalización.

Se trata, en segundo lugar, de la generalización de los subsidios familiares durante los años 2023 y 2024, lo que permitirá a los hogares que no se benefician de estos subsidios recibir indemnizaciones que cubran los riesgos relacionados con la infancia, o subsidios a tanto alzado, dijo Benchaaboun, antes de señalar que el tercer punto es la ampliación en 2025 de la base de afiliados a los regímenes de pensiones para incluir a las personas que ejercen un empleo y no reciben ninguna pensión, mediante la aplicación del sistema de pensiones específico para las categorías de profesionales y trabajadores autónomos y personas no asalariadas que ejercen una actividad liberal, con el fin de abarcar todas las categorías concernidas.

El cuarto punto mencionado por el ministro se refiere a la generalización de la indemnización por pérdida de empleo en el año 2025 para cubrir a cualquier persona que ejerza un trabajo estable mediante la simplificación de las condiciones para beneficiarse de esta indemnización y la ampliación de la base de beneficiarios”.

CAPÍTULO 4: RÉGIMEN FISCAL Y TRIBUTARIO PARA LOS TRABAJADORES EXPATRIADOS EN MARRUECOS Y ESPAÑA

Existen una serie de aspectos que deben tenerse en cuenta al momento de abordar el contexto del régimen fiscal y tributario en el caso de los trabajadores expatriados, en los cuales es importante mencionar algunos elementos clave al respecto.⁵⁶⁹

Acorde con el Real Decreto 439/2007, por medio del cual se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y la determinada exención en relación con las asignaciones sobre los gastos de movilización o locomoción que se exponen de la siguiente forma en el artículo 9.A.2⁵⁷⁰

“2. Asignaciones para gastos de locomoción. Se exceptúan de gravamen las cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos de locomoción del empleado o trabajador que se desplace fuera de la fábrica, taller, oficina, o centro de trabajo, para realizar su trabajo en lugar distinto, en las siguientes condiciones e importes:

- a) Cuando el empleado o trabajador utilice medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.*
- b) En otro caso, la cantidad que resulte de computar 0,19 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.”*

Así mismo las dietas generadas por los desplazamientos que se realizan fuera del territorio español⁵⁷¹, determina una serie de directrices, como es el caso de los gastos vinculados con la manutención que no sean superiores a 48,08€ al día (sin contemplar las posibles pernoctaciones), o los 91,35€ (cuando se contemplen las pernoctaciones),

⁵⁶⁹ CORDÓN EZQUERRO, T. “Régimen fiscal de los impatriados y expatriados”. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 2005, no 825, p. 84.

⁵⁷⁰ Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. BOE, núm. 78, de 31 de marzo 2007.

⁵⁷¹ Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. BOE, núm. 78, de 31 de marzo 2007. Artículo 9.A.3.a)

con motivo de los desplazamientos fuera de España, al mismo tiempo, se contemplan los gastos relacionados con la estancia, considerando una cuantía que puede ser justificada, en todos aquellos casos en los que no se mantenga más de nueve meses fuera del municipio (diferente a la localidad habitual donde desempeña sus labores profesionales).⁵⁷²

En una línea similar, se dispone de un régimen particular para los trabajadores expatriados, como es el caso del artículo 7.p) de la LIRPF⁵⁷³ el cual exige a los trabajadores expatriados de la tributación vinculada con los rendimientos que se perciben por las labores profesionales que se han llevado a cabo fuera de España, siempre que los trabajadores puedan cumplir con una serie de requisitos determinados por la normativa.⁵⁷⁴

Sobre los citados requisitos, es importante mencionar los siguientes:⁵⁷⁵

- Que las labores que se lleven a cabo por parte de una compañía u organismo que no cuenta con su residencia en España, así como en sedes o filiales que se han establecido fuera del territorio español, acorde con las condiciones que se han determinado en la normativa, acorde con los servicios que presta el empleado tienen que generar un beneficio o utilidad para la empresa que los ha contratado.

⁵⁷² AFINADO, A. “Fiscalidad de impatriados y expatriados”. *Cont4bl3*, 2013, no 45, p. 25.

⁵⁷³ Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE, núm. 285, de 29 de noviembre 2006, y tal como expone en la STSJ CAT 11135/2019, 21 de noviembre de 2019, Fundamentos de derecho tercero: “El certificado, de 22 de noviembre de 2013, aportado al expediente emitido por la empresa ACIEROID, S.A., afirma que el recurrente "realizó efectivamente en Francia, Marruecos y Polonia parte de su trabajo, para una empresa no residente en España" además que "En concreto el número de días que el Sr..... ha estado en el extranjero en el ejercicio 2012, ascendió a un total de 49 días, habiéndose devengada sus retribuciones del total de 18.853, 56 euros". El certificado, de 7 de enero de 2014, de la empresa VSL CONSTRUCTION SYSTEMS, S.A., es del mismo tenor, si bien los días que permaneció en el extranjero fueron 15. En ambas certificaciones, cuyo contenido no es preciso reproducir por ser plenamente conocido por las partes, queda claro que el recurrente se desplazó efectivamente al extranjero durante los periodos que se relacionan para desempeñar de forma efectiva las funciones que también se enumeran, así como que las destinatarias finales y a quien benefició fueron las empresas extranjeras. En consecuencia, a la vista de la prueba ampliatoria llevada a cabo en este caso, procede estimar el recurso y, en consecuencia, anular la Resolución impugnada y reconocer que el demandante ha justificado que cumple con la totalidad de los requisitos legales exigidos para la aplicación de la exención por trabajos realizados en el extranjero, prevista en el art. 7.p) de la Ley de IRPF, debiéndose en consecuencia reconocer la procedencia de la solicitud de rectificación de la autoliquidación formulada por el demandante, por el IRPF de 2012.”

⁵⁷⁴ VEGA BORREGO, F. “Algunos aspectos fiscales del desplazamiento internacional de trabajadores”. *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 2013, no 28, p. 179.

⁵⁷⁵ JAIMEZ RUBIO, M. “Régimen fiscal de los trabajadores impatriados y expatriados en el IRPF”. *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, 2020, no 15, p. 320.

Sobre este aspecto, es importante mencionar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de julio de 2020, la cual aborda el caso de un trabajador expatriado a Marruecos y otros países de la UE, y cuyos ingresos obtenidos en el extranjero no fueron declarados por el contribuyente al considerarlos exentos de gravamen acorde con el artículo 7 p) de la Ley 35/2006, afirmando lo siguiente:⁵⁷⁶

“En el presente caso, no se discute ni el desplazamiento físico del actor fuera de España, ni que se desplazase al extranjero para desarrollar su actividad como jefe de obra para las empresas filiales de la empresa para la que trabaja. Partiendo de esta realidad, lo que alega en su demanda, es que, por tratarse de trabajos efectivamente realizados en el extranjero, queda suficientemente acreditado que han reportado un beneficio a las entidades no residentes, pues ocupando el cargo de jefe de obra en la entidad española, tenía la responsabilidad de organizar y supervisar la correcta instalación y puesta en marcha de los parques eólicos cuya ejecución le fuera encomendada a entidades residentes en Marruecos, Brasil, Francia, Bélgica y Holanda, resultando que durante el periodo de desplazamiento, el actor trabajó única y exclusivamente en las instalaciones y bajo las órdenes de la entidad anfitriona o de acogida.”

“En las cartas de desplazamiento temporal se hace constar que durante el periodo de desplazamiento, el actor actuaría en calidad de "Site Manager" para la Entidad de Destino en la zona de obras de ALSTOM, y que, aun cuando seguía contratado por el empleador de conformidad con el contrato de empleo vigente, durante el Periodo de desplazamiento tenía que realizar todas las tareas que le asignase la entidad de destino, incluidas las tareas que no formaban parte de su campo de trabajo habitual pero que tuviesen relación con él.”

“En definitiva, teniendo en cuenta los términos de la contratación, las funciones desarrolladas por el actor, y las circunstancias en las que eran ejecutadas, sometido al control de la empresa filial tal como se recoge en los contratos de prestación de servicios, queda suficientemente acreditado que su trabajo y sus servicios han redundado en beneficio de las empresas no residentes.”

⁵⁷⁶ STS GAL 4436/2020, 1 de julio de 2020.

En dicho caso, el Tribunal ha considerado que se la exención dispuesta en el artículo 7 p) de la LIRPF se tiene que aplicar en el citado caso. Además, la sentencia expone lo siguiente:⁵⁷⁷

“Tal como resulta de las indicaciones que se recogen en la Declaración principal que acompaña a cada carta de desplazamiento temporal, con el importe percibido por el concepto " Position Allowance", se le ha retribuido por el posible exceso de dedicación al proyecto, y con el percibido por el concepto " Quola", se le ha retribuido por la diferencia de calidad de vida del país de origen y el destino, tratándose de un complemento retributivo de los más comunes entre los complementos de expatriación que utilizan las empresas dentro de las modalidades retributivas de sus empleados con destinos internacionales.”

“Las cantidades percibidas por tales conceptos no constituyen dietas, pues no representan una compensación por los gastos que pudiera tener al trabajar fuera del centro de trabajo. Y como componentes retributivos que integran los rendimientos de trabajo percibidos por el trabajador, sí les es aplicable la exención prevista en el artículo 7 p) de la LIRPF”

- Todos los trabajos o labores profesionales que se lleven a cabo fuera de España. Ante lo cual, las labores tienen que realizarse en el extranjero, llevado a cabo un desplazamiento fuera de las fronteras españolas, y que el centro laboral se encuentre en el exterior (aunque sea de forma temporal).⁵⁷⁸

Respecto a este apartado, resulta primordial destacar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2018, en la cual se hace referencia al caso de un trabajador expatriado que ha realizado sus labores profesionales fuera de España (específicamente en Marruecos) y que sobre las mismas ha aplicado el artículo 7 p) de las LIRPF. No obstante, el Tribunal no considera que se cumpla con el requisito de que los trabajos se hayan realizado para una compañía o entidad no residente en España, detallando lo expuesto a continuación:⁵⁷⁹

⁵⁷⁷ STS GAL 4436/2020, 1 de julio de 2020.

⁵⁷⁸ JAIMEZ RUBIO, M. “Régimen fiscal de los...”, op. cit., p. 321

⁵⁷⁹ STSJ M 7069/2018, 4 de julio de 2018.

“Pues bien, del contenido de los mencionados certificados no puede llegarse a la conclusión de que se cumplan los requisitos del precepto citado, ya que no se concretan las funciones que se desarrollaron, sino que se indica que fueron en base a su cargo en la compañía, es decir, consisten propiamente en trabajos desarrollados para la propia entidad empleadora del recurrente, y no en trabajos para una empresa o entidad no residente en España o un establecimiento permanente radicado en el extranjero, ya que se trata de los trabajos vinculados a su puesto Head of Regional CBT Spain & Morocco (Customer Business team Telefónica) de la entidad Nokia Siemens Networks, S.L.. En los citados certificados no se precisan los trabajos efectuados para las entidades no residentes, recayendo la carga de la prueba en el contribuyente, y más bien, lo que parece deducirse de los documentos aportados es que no se trata de trabajos para las empresas no residentes, sino para la empleadora del recurrente en las relaciones de entidad Nokia Siemens Networks, S.L. con otras empresas.”

“Del enunciado de los certificados se concluye que se trata de funciones en su condición de Head of Regional CBT Spain & Morocco (Customer Business team Telefónica) de Nokia Siemens Networks, S.L. y, por ello deben ser encuadradas dentro de las funciones de su cargo dentro de Nokia Siemens Networks, S.L. y no como funciones para otras entidades no residentes.”

Además, la sentencia en cuestión añade al respecto que:

“De otro lado, como se indica en la liquidación que, en su momento, la propia empresa consideró como sujetos los rendimientos de trabajo correspondientes a dichos desplazamientos. Lo cual implica que no existe coincidencia de los certificados referidos con el modelo 190 presentado por la misma entidad de tal manera que si la totalidad de las retribuciones y retenciones que por dicha entidad se declararon en el modelo 190 son coincidentes con las declaradas por el contribuyente en su autoliquidación, debe concluirse que no queda justificado en modo alguno que por el recurrente se percibiera importe alguno por los trabajos realizados para entidades no residentes que, por otra parte, no se mencionan en el indicado certificado de Nokia Siemens Networks, S.L., dada la discrepancia del indicado documento con el modelo 190 presentado por la empresa pagadora Nokia Siemens Networks, S.L.”

Por tanto, en este supuesto, el contribuyente no podría considerar como exentas las citadas rentas, ya que correspondían a las funciones habituales del puesto que desempeñaba en la compañía.

Además, en este contexto, el trabajador puede llevar a cabo las siguientes acciones para cumplir con lo estipulado:

- a) Puede mantener un vínculo profesional con una empresa o sociedad extranjera.
 - b) Puede mantener una relación profesional con un organismo establecido en el territorio español, pero desempeñar sus funciones en una empresa y organismos extranjero.
- Que el lugar donde se llevan a cabo dichas labores, aplique los impuestos similares o análogos al IRPF (en relación con la renta global y contando con las cotizaciones a la SS. SS.), y que el mismo no se cumpla con las características que definen a un paraíso fiscal. Como consecuencia, se considerará el requisito como cumplido cuando el citado impuesto exista, aunque no es indispensable que el mismo sea satisfecho.⁵⁸⁰

Por tanto, acorde con los supuestos que se han detallado, la exención en cuestión se aplicará a las retribuciones que han sido devengadas durante todas las jornadas en las que el trabajador se encuentre en el extranjero, estableciendo como límite la cuantía de 60.100 € al año.

Sin embargo, en algunos casos no es suficiente con cumplir con los citados requisitos, sino que también las empresas deben demostrar que los trabajos o servicios prestados han redundado en beneficio de la empresa residente en el extranjero. Tal como se expone en la sentencia del Tribunal Superior de Andalucía del 2 de febrero de 2019, en la cual el trabajador alega que las retribuciones percibidas en el extranjero se encontraban exentas de tributación acorde con lo expuesto en el artículo 7 p) de la LIRPF, pero el Tribunal no aprecia que se demuestre el beneficio de la empresa residente en el extranjero de la siguiente forma:⁵⁸¹

⁵⁸⁰ CORDÓN EZQUERRO, T. “Régimen fiscal de...”, op. cit., p. 85.

⁵⁸¹ STSJ AND 8417/2019, 14 de febrero de 2019

“Para la resolución de la cuestión planteada no puede desconocerse que la propia empresa pagadora de las retribuciones del trabajador no declaró con la presentación del modelo 190 que las rentas percibidas por el empleado relativas de esos trabajos como exentas, (clave L, subclave 15). Este supuesto error u omisión no puede afirmarse que quede subsanado, a los efectos que nos ocupa, con la emisión ulterior de un certificado en el que se pone de manifiesto que D. Cayetano realizó trabajos para las distintas sociedades extranjeros y/o establecimientos permanentes de Abengoa en el exterior que redundaron en beneficio de las entidades de destino en el extranjero, pues con esta mera afirmación no se cumplen las exigencias del art. 16.5 del Texto Refundido de la Ley de Impuesto sobre Sociedades, sobre la existencia previa de un contrato escrito entre las entidades vinculadas a través del cual se fijen los criterios de distribución de los gastos, especificando la naturaleza de los servicios a prestar, no aportándose documentación alguna relativa a la facturación entre empresas del grupo relativas a los servicios prestados por el demandante, lo que determina la improsperabilidad de la demanda.”

Como consecuencia, para poder estipular la retribución que corresponde a las labores que se han realizado en el extranjero, es indispensable considerar los siguientes aspectos:

- a) Todas las jornadas que el empleado ha estado desplazado fuera de España, la retribución habitual será multiplicada por los días naturales que se han trabajado fuera de España y se efectuará de división por los 365 día del año Los días que el trabajador haya estado desplazado en el extranjero. Sobre la retribución genérica se multiplicará por los días naturales en el extranjero y se dividirá por 365.⁵⁸²
- b) En lo referente a las retribuciones especiales sobre los servicios que se presten fuera de España, cuando los trabajadores se han desplazado fuera del territorio español, la aplicación de un contrato con una compañía extranjera que no dispone de relación con una empresa española tendrá que considerarse que todas

⁵⁸² Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. BOE, núm. 78, de 31 de marzo 2007. Artículo 6. Exención de los rendimientos percibidos por trabajos realizados en el extranjero.

las labores de los trabajadores, el principal beneficiario será la compañía extranjera, y por ende, se tiene que aplicar la Exención (elemento que se detallará en los próximos apartados).⁵⁸³

c) Así mismo, en aquellos supuestos en los que el desplazamiento de los empleados se lleve a cabo con motivo de la ejecución de un contrato con una empresa que dispone de una relación con una compañía española, es fundamental tener en cuenta los siguientes elementos:⁵⁸⁴

- I. Los servicios que prestan los trabajadores tienen que generar un beneficio o ventaja para la empresa de destino, sin considerar que los mismos sean prestados para una sola empresa o varias.
- II. En aquellos supuestos en los que los servicios se presten a diversas empresas, y no pueden separarse ni determinar la cuantía que suponen los mismos, se podrán determinar una serie de normas para repartir los importes, las cuales tendrán que ajustarse a los principios de racionalidad.
- III. Los gastos correspondientes a los servicios que se prestan tienen que ser refacturados a las compañías no residentes en España.

En lo relacionado con la exención, está recoge detalladamente en el artículo 9.B.2, sobre las cuantías que se abonan por las empresas para poder suplir los gastos relacionados con la manutención y locomoción del trabajador y sus familias durante todo el traslado, pero todos ellos tienen que producirse en base a un cambio de residencia, y generándose en un plazo menor a nueve meses de forma continua y los gastos que se relacionan con los enseres y mobiliario.⁵⁸⁵

No obstante, es importante mencionar que el Régimen especial de los trabajadores expatriados, no es compatible con el régimen de excesos. Ya sea en el régimen especial para los trabajadores expatriados, así como el régimen de exceso

⁵⁸³ ÁLVAREZ BARBEITO, P.; CALDERÓN CARRERO, J. *La tributación en el IRPF de los trabajadores expatriados e impatriados*. La Coruña Netbiblo, 2010, p. 170.

⁵⁸⁴ ÁLVAREZ BARBEITO, P.; CALDERÓN CARRERO, J. “La tributación en el...”, op. cit., p. 174

⁵⁸⁵ Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. BOE, núm. 78, de 31 de marzo 2007. Artículo 9.B.2.

puede ser compatibles con los complementos vinculados con las dietas y los traslados fuera del territorio español.

Sobre el régimen de Excesos, es importante mencionar lo recogido en el Real Decreto 439/2007, especialmente en lo expuesto en el artículo 9.A.3.b), el cual detalla lo siguiente:⁵⁸⁶

“El exceso que perciban los empleados de empresas, con destino en el extranjero, sobre las retribuciones totales que obtendrían por sueldos, jornales, antigüedad, pagas extraordinarias, incluso la de beneficios, ayuda familiar o cualquier otro concepto, por razón de cargo, empleo, categoría o profesión en el supuesto de hallarse destinados en España”.

Por tanto, dicho régimen determina que la excepción sobre el gravamen de los excesos que pueden percibir los trabajadores destinados internacionalmente en relación con las retribuciones que podrían recibir si se encontraran en el territorio español.⁵⁸⁷ No obstante, también se requiere que el trabajador se instale en el extranjero por al menos nueve meses.

Al mismo tiempo, para que se pueda considerar como un destino internacional, es indispensable que el puesto laboral que se ha determinado al trabajador de manera habitual y normal, no puntual, en un destino fuera de España. Esto conlleva que si el empleado se traslada para llevar a cabo un empleo estipulado, y cuando se ha completado el mismo, debe regresar a su puesto habitual, y en ese caso no se trataría de un empleado que se ha destinado a un puesto fuera de España, en lo relacionado directamente con lo expuesto en la normativa (es indispensable mencionar que en estos supuestos no se considera la limitación normativa de los nueve meses para que las dietas se determinaran como exentas).⁵⁸⁸

En otras palabras, para que en el ámbito fiscal se pueda considerar como aplicable el régimen de excesos de los empleados expatriados, es fundamental que se constate un cambio del centro laboral, un traslado como se define en el ET artículo 40, y

⁵⁸⁶ Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. BOE, núm. 78, de 31 de marzo 2007. Artículo 9.A.3.b)

⁵⁸⁷ AFINADO, A. “Fiscalidad de...”, op. cit., p. 26.

⁵⁸⁸ ÁLVAREZ BARBEITO, P.; CALDERÓN CARRERO, J. “La tributación en el...”, op. cit., p. 169

que contemple que el empleado deba estar fuera de su país de residencia habitual por más de nueve meses, ya que en caso contrario, no se podría aplicar la excepción que se describe en el artículo 9 del Real Decreto 439/2007.

En una línea similar, al no reunirse todas las características antes descritas, no sería aplicable los excesos de tributación que se detallan en el artículo 9.A.3.b) del mencionado Real Decreto, y, por lo tanto, solamente se podría considerar la exención menciona anteriormente por el artículo 7 p) de LIRPF.

Como consecuencia, el trabajador tendrá la posibilidad de escoger entre la aplicación del régimen de excesos para sustituir a la citada exención, y, por ende, tendrá que considerar uno de los dos regímenes al momento de llevar a cabo la declaración anual de su IRPF.⁵⁸⁹

En este contexto, es importante mencionar que la tributación de una persona física o jurídica se puede basar en dos características principales, como es el caso de:

- El lugar de residencia del contribuyente.
- El país donde se han podido obtener las rentas del contribuyente.

En estos dos supuestos, el contribuyente o persona jurídica, tendrá la obligación de tributare en el país o lugar donde se han generado las rentas de carácter personal y deberá tributar por la renta obtenida a nivel mundial (en otras palabras, por el total de sus rentas), siendo necesario hacerlo en el país donde ha establecido su residencia de carácter fiscal.

Sin embargo, este suceso puede conllevar un problema relacionado con la doble imposición en aquellos casos en los que la renta se somete a diversos territorios, y que se pueden solventar a través de los siguientes medios:

- Norma interna de cada una de las naciones.
- Convenios de índole internacional sobre la doble imposición (siendo el modelo de la OCDE el que sigue España).

⁵⁸⁹ CORDÓN EZQUERRO, T. “Régimen fiscal de...”, op. cit., p. 87.

De esta forma, la tributación se relaciona estrechamente con el territorio donde se ha determinado la residencia fiscal del contribuyente, definiéndose la misma como aquel lugar donde la persona reside de manera efectiva por un tiempo superior a los 183 (sin contabilizar en dicho cálculo las faltas de carácter esporádico). Por tanto, y con el objetivo de reducir los posibles abusos al respecto, se determinan diversas cláusulas para luchar con los mismos, en las cuales también se contempla el lugar de residencia del contribuyente, determinado las siguientes características:⁵⁹⁰

- a) El lugar donde se ha radicado la sede de los intereses de carácter económico (como es el caso del lugar donde se genera gran parte del patrimonio del contribuyente).
- b) El lugar donde reside la familia del trabajador (Cónyuge e hijos menores a su cargo), pudiendo aplicarse de forma exclusiva cuando los menores que tienen una dependencia económica del contribuyente, así como el cónyuge, residen en el territorio español y es donde se genera gran parte del patrimonio del contribuyente.
- c) Cuarentena de índole fiscal, la cual se determina para los casos en los que se ha cambiado de residencia con destino a un paraíso fiscal y que la residencia pueda entrar en efecto el quinto año posterior a la misma.
- d) Casos especiales, como pueden ser las misiones de índole diplomático la tributación de los trabajadores impatriados.

En aquellos casos en los que se aprecia un conflicto de residencia por parte de los convenios de índole internacional, se determinarán los criterios impuestos a continuación que deben prevalecer, y acorde con el orden específico de los mismos:⁵⁹¹

- Residencia y vivienda de carácter permanente
- Sede de los intereses personales y materiales del contribuyente
- Lugar de residencia habitual

⁵⁹⁰ GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M. “Tributación de los trabajadores expatriados”. En *Cuestiones actuales de planificación fiscal internacional*. Atelier, 2019. p. 95.

⁵⁹¹ BOLLMANN, M. “La tributación de los expatriados”. *Impuestos: Revista de doctrina, legislación y jurisprudencia*, 1998, vol. 14, no 2, p. 238.

- Nacionalidad del contribuyente
- Acuerdo establecido entre ambos estados al respecto.

Por tanto, dentro de estos casos también priman los convenios que se han celebrado entre los países (origen y destino de la expatriación), ya que en los mismos se pueden apreciar detalles sobre la Doble imposición que inciden en los efectos fiscales y complementos, tal como se expondrá en el siguiente apartado.

4.1. Efectos fiscales trabajadores expatriados

Antes de abordar las residencias fiscales en ambos países (España y el Reino de Marruecos), es necesario determinar la regulación de la tributación de los trabajadores expatriados acorde con los Convenios de Doble Imposición que siguen el Modelo de Convenio de la OCDE Convenios de Doble Imposición (como es el caso de España). Este análisis permitirá estipular la forma en que el empleado tributa tanto en España como en Marruecos, tal como se expone el artículo 10 del Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio de la OCDE:⁵⁹²

“1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 16, 18 y 19, los sueldos, salarios y otras remuneraciones similares obtenidos por un residente de un Estado contratante en razón de un trabajo dependiente sólo pueden someterse a imposición en ese Estado, a no ser que el trabajo dependiente se desarrolle en el otro Estado contratante. Si el trabajo dependiente se desarrolla en este último Estado, las remuneraciones derivadas del mismo pueden someterse a imposición en él.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, las remuneraciones obtenidas por un residente de un Estado contratante en razón de un trabajo dependiente realizado en el otro Estado contratante sólo pueden someterse a imposición en el Estado mencionado en primer lugar si:

⁵⁹² OCDE. Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio. Instituto de Estudios Fiscales. (online: <https://www.gloabal.co/wp-content/uploads/2018/04/Modelo-de-CDI-OCDE-versi%C3%B3n-abreviada.pdf>, 24 de septiembre de 2020).

a) el perceptor permanece en el otro Estado durante un período o períodos cuya duración no exceda, en conjunto, de 183 días en cualquier período de doce meses que comience o termine en el año fiscal considerado, y

b) las remuneraciones son pagadas por, o en nombre de, un empleador que no sea residente del otro Estado, y

c) las remuneraciones no son soportadas por un establecimiento permanente que el empleador tenga en el otro Estado.

3. No obstante las disposiciones precedentes de este artículo, las remuneraciones obtenidas de un trabajo dependiente realizado a bordo de un buque o aeronave explotados en tráfico internacional, o de una embarcación destinada a la navegación por aguas interiores pueden someterse a imposición en el Estado contratante en que esté situada la sede de dirección efectiva de la empresa.”

Por tanto, dicho artículo determina las normas de reparto en relación con el poder tributario entre los países que intervienen en la situación laboral del trabajador, y la imposición de las rentas provenientes del trabajo, de forma que en algunos supuestos se determina la tributación exclusiva del estado donde reside (que en estos casos no consta la doble imposición de carácter internacional), y en otros facilita el gravamen de ambos países, contando con una doble imposición que debe suprimirse, acorde con los detallado en el artículo 23 del citado Modelo de Convenio de Doble Imposición que se expone a continuación:⁵⁹³

“1. Cuando un residente de un Estado contratante obtenga rentas o posea elementos patrimoniales que, de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio, pueden someterse a imposición en el otro Estado contratante, el Estado mencionado en primer lugar dejará exentas tales rentas o elementos patrimoniales, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3.

2. Cuando un residente de un Estado contratante obtenga rentas que, de acuerdo con las disposiciones de los artículos 10 y 11, pueden someterse a

⁵⁹³ OCDE. Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio. Instituto de Estudios Fiscales. Artículo 23.

imposición en el otro Estado contratante, el Estado mencionado en primer lugar admitirá la deducción en el impuesto sobre las rentas de dicho residente de un importe igual al impuesto pagado en ese otro Estado. Sin embargo, dicha deducción no podrá exceder de la parte del impuesto, calculado antes de la deducción, correspondiente a las rentas obtenidas en ese otro Estado.

3. Cuando, de conformidad con cualquier disposición del Convenio, las rentas obtenidas por un residente de un Estado contratante, o el patrimonio que posea, estén exentos de impuestos en ese Estado, dicho Estado podrá, sin embargo, tener en cuenta las rentas o el patrimonio exentos a efectos de calcular el importe del impuesto sobre el resto de las rentas o el patrimonio de dicho residente.

4. Lo dispuesto en el artículo 1 no es aplicable a la renta percibida o al patrimonio poseído por un residente de un Estado contratante cuando el otro Estado contratante aplica las disposiciones del Convenio para exonerar de impuesto esta renta o este patrimonio o cuando aplica lo dispuesto por el apartado 2 de los artículos 10 u 11 a dicha renta.”

Es importante mencionar que, en cualquier caso, la aplicación de los métodos para suprimir la citada doble imposición a nivel internacional que son gestionados por la normativa de España, solo puede ser efectivos si la tributación del estado donde se generan las rentas, se ajusta a los descrito en el convenio (solo en aquellos casos en el que el convenio exista y pueda ser aplicado).⁵⁹⁴

Como consecuencia, es fundamental apreciar que, desde el comienzo, que el Modelo de Convenio ha determinado un esquema analítico sobre las diversas rentas que a los efectos de la distribución del antes mencionado poder de índole tributario entre los países, y es el artículo 15 del Modelo de Convenio OCDE el elemento especialmente destinado a las rentas de trabajo que son producto de un trabajo por cuenta ajena.

Sin embargo, se pueden identificar otros elementos dentro del modelo OCDE y, por ende, en los Convenios de Doble Imposición que continúan en la misma línea y abordan

⁵⁹⁴ ALMAGRO MARTÍN, C. *Régimen fiscal de los trabajadores impatriados y expatriados en el IRPF*. Régimen fiscal de los trabajadores impatriados y expatriados en el IRPF, Madrid, Dykinson, 2019, p. 84.

elementos clave de la tributación de las rentas, que, en un contexto interno, pueden ser consideradas como rendimientos del trabajo, como es el caso de las descritas a continuación:

- a) Las retribuciones que son destinadas a los consejeros, tal como se expone en el artículo 16 del Modelo:⁵⁹⁵

“Las remuneraciones en calidad de consejero y otras retribuciones similares que un residente de un Estado contratante obtenga como miembro de un directorio, consejo de administración o de vigilancia de una sociedad residente del otro Estado contratante pueden someterse a imposición en ese otro Estado”

- b) Las retribuciones que corresponden al funcionariado del estado⁵⁹⁶

- c) Las pensiones de índole privadas, como se recoge en el artículo 18 del modelo⁵⁹⁷ de la siguiente forma: *“Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 19, las pensiones y demás remuneraciones similares pagadas a un residente de un Estado contratante por un trabajo dependiente anterior sólo pueden someterse a imposición en ese Estado.”*

- d) Así mismo, se contemplan los rendimientos que perciben los alumnos y las personas que se encuentran realizando prácticas laborales, y que se detallan en el artículo 20 del modelo en cuestión:⁵⁹⁸

“Las cantidades que reciba para cubrir sus gastos de manutención, estudios o capacitación un estudiante o una persona en prácticas que sea, o haya sido inmediatamente antes de llegar a un Estado contratante, residente del otro Estado contratante y que se encuentre en el Estado mencionado en primer lugar con el único fin de proseguir sus estudios o capacitación, no pueden someterse a

⁵⁹⁵ OCDE. Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio. Instituto de Estudios Fiscales. Artículo 16.

⁵⁹⁶ OCDE. Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio. Instituto de Estudios Fiscales. Artículo 19.

⁵⁹⁷ OCDE. Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio. Instituto de Estudios Fiscales. Artículo 18.

⁵⁹⁸ OCDE. Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio. Instituto de Estudios Fiscales. Artículo 20.

imposición en ese Estado siempre que procedan de fuentes situadas fuera de ese Estado.”

Así mismo, el artículo 15 del Modelo, y tal como se han mencionado en apartados anteriores, se relaciona con las rentas que se generan de los trabajos por cuenta ajena, y que son parte de la norma general que se puede aplicar a los rendimientos del trabajo, y es en estos casos donde no se puede llevar a cabo una imposición de índole tradicional específica. Por tanto, se trata de una norma general, y residual en comparación con el resto de normas del Modelo que se centran en el resto de “rentas del trabajo” (*lato sensu*). Ya que, en las mismas, solamente se contempla el régimen tributario que se puede aplicar a las rentas que entran dentro del marco de aplicación del artículo 15 del Modelo, y que, en la exposición de todos los preceptos recogido en el modelo, regulan la fiscalidad de otros rendimientos que dentro de la norma de España se consideran como “rendimientos del trabajo”.⁵⁹⁹ No obstante, para determinar los impuestos que corresponden a cada trabajador, es indispensable definir la residencia fiscal de los mismos, tal como se analizará en el siguiente apartado.

4.1.1. Residencia fiscal y tributación en Marruecos

En lo que respecta al sistema de impuestos del Reino de Marruecos, este continua la misma línea que el mecanismo de Francia y determina impuestos de dos tipos: directos e indirectos. No obstante, se trata de un mecanismo complejo con gran parte de la información detallada en árabe o francés. Ante dicha situación, gran parte de los trabajadores extranjeros que deben tributar en Marruecos, son asesorados por empresas locales para poder gestionar apropiadamente la tributación que corresponde a su puesto de trabajo.⁶⁰⁰

Por tanto, es importante determinar cuáles trabajadores deben pagar impuestos en Marruecos, y los tipos de impuestos relacionados con la residencia fiscal de los mismos. Como consecuencia, los trabajadores expatriados que residente a tiempo

⁵⁹⁹ ALMAGRO MARTÍN, C. “Régimen fiscal de...”, op. cit., p. 86.

⁶⁰⁰ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

completo en el Reino de Marruecos, deben gravar los ingresos que perciben a nivel nacional e internacional por medio de una norma progresiva acorde con el nivel de los ingresos del trabajador.⁶⁰¹

Así mismo la Administración Central es el organismo que tiene la responsabilidad de emitir y recaudar los impuestos de carácter local, repartiendo los mismos a los diversos municipios. Es importante destacar que en el año 2007 se llevó a cabo la aprobación del Código General de Impuestos,⁶⁰² el cual contempla la norma relacionada con los impuestos de sociedad, a la renta, valor añadido, y los derechos de registro y timbre. Además, de forma anual la normativa de Ley de Finanzas (la homóloga de los Presupuestos Generales del Estado), contempla una serie de reformas del citado Código, contemplando diversos elementos en el contexto fiscal. De forma habitual, el Reino de Marruecos, como en el resto de países emergentes, la recaudación fruto de los impuestos de carácter indirecto suelen ser mayores que los recaudado con los impuestos directos.

No obstante, para que un trabajador expatriado se considere como un residente a tiempo completo, en el Reino de Marruecos debe cumplir con dos requisitos básicos, como es el caso de:

- Contar con una vivienda de carácter permanente en el Reino de Marruecos
- Disponer de una estancia en el país de al menos 183 días durante un año

Por otra parte, los expatriados que dispongan de segundas residencias situadas en el Reino de Marruecos (pero que no residan en las mismas a tiempo completo), sólo les serán aplicado el gravamen de los ingresos de carácter marroquí. Así mismo, a todos los ingresos percibidos se les deberá aplicar los impuestos correspondientes, como es el caso de los salarios, sueldos, rentas de índole vitalicio, pensiones, inversiones y propiedades. Hay que mencionar que los matrimonios gravan de forma separada en el Reino de Marruecos.

⁶⁰¹ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

⁶⁰² MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS. Código General de Impuestos (14ª edición 2020). (online: <https://portail.tax.gov.ma/wps/wcm/connect/30b7372b-68d0-462f-b40b-bd5c9f642a26/CGI+2020+VERSION+FRANCAISE+pdf++02.01.2020.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=30b7372b-68d0-462f-b40b-bd5c9f642a26>. Consulta el 28 de septiembre de 2020).

Como consecuencia, todos los residentes fiscales en Marruecos deben cumplir con sus obligaciones tributarias, entre las que destacan los siguientes impuestos aplicables al respecto:

*I. Impuestos directos*⁶⁰³:

En este tipo de impuestos se puede identificar el impuesto sobre la renta a personas físicas y el impuesto de sociedades los cuales se detallarán en los siguientes apartados.

*a) Impuesto sobre la Renta*⁶⁰⁴

También conocido como *impôt Général sur le Revenu* o IGR) contempla los siguientes ingresos:

- Rentas de salarios y sueldos
- Los ingresos provenientes de explotaciones agrícolas
- Ingresos y beneficios que provienen de las rentas asimiladas
- Ingresos y rendimientos del capital inmobiliario
- Rentas e ingresos de tipo inmobiliario.

Por ende, este impuesto se aplica a las personas físicas que cuentan con su residencia fiscal en el Reino de Marruecos, acorde con todo el patrimonio y rentas de las mismas, independiente que se haya percibido el mismo dentro o fuera del país. También se aplica a todas las personas físicas que no disponen de una residencia fiscal en el país, pero todos los ingresos y rentas se generan en Marruecos.

⁶⁰³ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en-regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

⁶⁰⁴ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en-regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

Así mismo, se aplica a todos aquellos que no disponen de un domicilio fiscal en el Reino de Marruecos, pero perciben rentas o ingresos de los cuales, la imposición de los mismos corresponde a Marruecos, acorde con los Convenios celebrados entre los diferentes países y que se analizará en los apartados posteriores.

El citado impuesto se aplicará también en las sociedades de carácter colectivo y en comandita simple que se han conformado en el Reino de Marruecos por persona físicas de forma exclusiva, al igual que todas las asociaciones de cuentas, siempre que las mismas no han considerado el régimen de impuesto de sociedades. Lo mismo acontece con las sociedades de hecho que se conforman por personas físicas, y las sociedades de carácter inmobiliario que tengan un capital dividido en diversas participaciones de índole social o acciones, siempre que en las mismas se cumpla con los siguientes requisitos:

- En aquellos casos en que los activos se conformen por el alojamiento ocupado completamente o en gran parte por los integrantes de la sociedad o de parte de los mismos, así como por un terreno dedicado a estos fines.
- Cuando la finalidad de las mismas se centre en la compra o construcción de inmuebles de tipo colectivo o grupos inmobiliarios para sus miembros de forma exclusiva.

También se aplicará a las agrupaciones de carácter económico.

Respecto a las tasas de gravamen, las mismas pueden variar entre el 13% y el 44% acorde con los ingresos de la persona, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 11. Baremo Impuesto a la Renta Personas Físicas

Soporte de ingresos (en MAD)	La tasa en %	Importes a deducir
0 a 30.000	0%	----
30.001 a 50.000	10%	3 000
50.001 a 60.000	20%	8 000
60.001 a 80.000	30%	14 000

80.001 a 180.000	34%	17 200
Por encima de 180.000	38%	24 400

Fuente⁶⁰⁵

Relativo a la base de cálculo, esta se contemplan los ingresos de las personas, que pueden generarse en el territorio nacional o internacional. Se puede apreciar una disminución estándar del 20% a los trabajadores considerando un máximo de 30.000 dirhams anuales, y que se tiene que aplicar a gran parte de los profesionales, al mismo tiempo que se dispone de cuotas o gastos a los que se pueden aplicar una serie de deducciones, como puede ser:

- Las deducciones para la promoción de los fondos de pensiones, así como la cotización a la SS. SS.
- Las primas sobre los seguros que se aplican a los grupos que contemplan una serie de enfermedades, casos de maternidad, incapacidad y fallecimiento.
- Los pensionistas se pueden deducir un porcentaje más elevado que oscila entre el 40% al 80% acorde con la situación de cada uno.

En lo que se relaciona con la declaración y pago de los tributos, todos los obligados que cuentan con un contrato laboral en Marruecos, son los que disponen de mayores beneficios. Por tanto, si la compañía dispone de solo un empleado que se ha expatriado al Reino de Marruecos, quedarán exentos para tributar los impuestos que se han declarado en el país de origen. En cuanto a los demás trabajadores, la declaración se llevará a cabo una vez al año, y a comienzos del mismo considerando los ingresos obtenidos en el año natural previo.

Para efectuar la declaración se emplea el formulario disponible en el organismo correspondiente, el cual también se puede descargar desde el sitio oficial de la Dirección General de Impuestos,⁶⁰⁶ mientras que el mismo tiene que ser presentado de forma personal en la oficina correspondiente a la residencia del contribuyente.

⁶⁰⁵ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

⁶⁰⁶ Formulario disponible en: <http://www.fiduciaire.info/medias/files/adp-010f-13e-2.pdf>

Posteriormente, se remite la resolución a la persona con la cantidad a abonar, la fecha de vencimiento y otros detalles similares, debiendo satisfacer las cantidades en las fechas estipuladas o pagar las multas correspondientes por los retrasos. Así mismo, el abono se realiza en los centros de impuestos.

Tal como se ha podido evidenciar, el Reino de Marruecos está inmerso en un procedimiento de desmaterialización de gran parte de los trámites de índole administrativo de forma continua, como pueden ser los servicios de este tipo, y el desarrollo de los trámites online.

b) Impuesto de sociedades

Respecto al impuesto de sociedades, el mismo se promulgó en el año 1986, y se aplicó desde el primer día de enero del año siguiente. Por tanto, se aplicará a todos los beneficios y rentas que se obtienen por medio de las sociedades y el resto de personas jurídicas a las que se puede aplicar el impuesto en cuestión. Así mismo, la regulación general se expone en el anteriormente citado Código General de Impuestos.⁶⁰⁷

Sobre los sujetos pasivos, a estos se les debe aplicar el impuesto en las siguientes situaciones:

- La totalidad de las sociedades, independientemente de su finalidad o configuración jurídica, excepto en los siguientes escenarios:
 - Sociedades de hecho que se han conformado específicamente por las personas físicas.
 - Sociedades de índole inmobiliario que se caractericen por la transparencia.
 - Todas las agrupaciones que ostentan un interés de índole económico.

⁶⁰⁷ MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS. Código General de Impuestos (14ª edición 2020). (online: <https://portail.tax.gov.ma/wps/wcm/connect/30b7372b-68d0-462f-b40b-bd5c9f642a26/CGI+2020+VERSION+FRANCAISE+pdf++02.01.2020.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=30b7372b-68d0-462f-b40b-bd5c9f642a26>. Consulta el 28 de septiembre de 2020).

- Todos las organizaciones públicas y el resto de personas de carácter jurídico que lleven a cabo transacciones lucrativas.
- Agrupaciones y resto de organizaciones que se han asimilado de forma legal.
- Fondos que se han delimitado por medio de los recursos legislativos y de índole contractual.
- Centros de gestión de las sociedades conformadas por no residentes.
- Sucursales y filiales de índole permanente de figuras y personas no residentes en Marruecos.
- Sociedades de nombre colectivo, así como las sociedades en comandita simple que se han conformado en el Reino de Marruecos, en todos aquellos casos que la totalidad de los socios se definen como personas físicas, al igual que las agrupaciones de cuentas en participación.

Sobre la base imponible que se debe considerar para los impuestos en cuestión, la misma se conformará por los resultados fiscales de cada uno de los ejercicios del año contable que se estipula acorde con los excedentes de los beneficios de las explotaciones, las rentas que provienen de las operaciones de todo tipo que se han llevado a cabo por la sociedad, excepto los gastos que se han comprometido o aquellos indispensables para efectuar las labores de la sociedad.

En cuanto a la territorialidad, aquellas sociedades que dispongan o no de una sede en el Reino de Marruecos, se consideran como sujetos pasivos debido a los productos, rentas y beneficios, acorde con los convenios que se ha celebrado entre el país y el resto de naciones.

Respecto al tipo impositivo, desde el primero de enero del año 2020, las bases y tipos aplicables a las sociedades son las que se recogen en la siguiente tabla:

Tabla 12. Tipo impositivo para las sociedades

Base imponible en dirhams	Tipo	Deducción en dirhams

igual o inferior a 300.000	10%	0
300.001 y 1.000.000	20%	30.000
superior a 1.000.000	31%	140.000

Fuente⁶⁰⁸

Sin embargo, existen una serie de excepciones en este caso, como es el caso de las sociedades que tributan al 37%, especialmente las de seguros, crédito y reaseguros. Así mismo, el tipo que se aplica a todas las bases imponibles mayores al 1.000.000 de dirhams se ha determinado en el 20%, acorde con el Código General de Impuestos⁶⁰⁹ específicamente para los casos que se exponen a continuación:

- I. Todas las compañías que se recogen en el artículo 6.I.D, apartado 3.
- II. Compañías hoteleras y resto de empresas dedicadas a la animación de índole turístico que se recogen en el artículo 6.I.B, apartado 3.
- III. Las compañías de índole minero que se exponen en el artículo 6.I.D, apartado 1.
- IV. Empresas de índole artesanal que se detallan en el artículo 6.II.C, apartado 1-b.
- V. Organismos privados de formación y educación profesional que se recogen en el artículo 6.II.C, apartado 1-c.
- VI. Sociedades de índole deportivo que se detallan en el artículo 6.I.B, apartado 5.
- VII. Empresa de promoción inmobiliaria que se exponen en el artículo 6.II.C, apartado 2.

⁶⁰⁸ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

⁶⁰⁹ MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS. Código General de Impuestos (14º edición 2020). (online: <https://portail.tax.gov.ma/wps/wcm/connect/30b7372b-68d0-462f-b40b-bd5c9f642a26/CGI+2020+VERSION+FRANCAISE+pdf++02.01.2020.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=30b7372b-68d0-462f-b40b-bd5c9f642a26>. Consulta el 28 de septiembre de 2020).

- VIII. Todas las empresas dedicadas a la explotación agrícola que se mencionan en el artículo 6.I.D, apartado 4.
- IX. Las compañías que llevan a cabo las labores de outsourcing, ya sea en las plataformas de industria que se dedican a dichas labores, tal como se menciona en el artículo 6.II.B, apartado 4.

Para todas las compañías que llevan a cabo una labor de índole industrial, dejando de lado las que tienen unos beneficios de índole neto que sean similares o mayores a los cien millones de dirhams, así mismo, las de carácter marginal del 31% se ajusta al 28%. Ante lo cual, se puede considerar como actividad industrial, todas aquella que se centra en el desarrollo o cambio directo de los bienes de índole tangible por medio de recursos técnicos, equipación, y métodos. Por tanto, es necesario mencionar que las sociedades de índole industrial que lleven a cabo las actividades determinadas por medio de la normativa, se puedan beneficiar de la exoneración completa de este impuesto por al menos 5 años, desde el inicio de su actividad laboral.

Desde el mes de enero del año 2021, las compañías que decidan instalarse en las áreas de aceleración de carácter industrial (como es el caso de las regiones francas en materia de exportación), podrán ostentar una exención de impuesto de sociedades desde el comienzo de su actividad laboral, y posteriormente, podrán tributar al 15% de forma indefinida durante aquel momento, y acorde con los beneficios del negocio en cuestión. Así mismo, para todas las compañías que ya se hubieran instalado con la aceleración industrial de forma previa al final del 2020 se mantendrá la aplicación hasta finalizar el régimen fiscal anterior (el periodo de cinco años que se ha mencionado anteriormente con una tributación exenta y después, 20 años con una tributación de 8,75%).

Desde el año 2020, la versión actual del Código General de Impuestos, especialmente en lo que respecta a su artículo 6.I.B. apartado cuarto⁶¹⁰, determina que las compañías que brindan sus servicios en Casablanca Finance City, y acorde con la normativa y las reglas en vigor, podrán disfrutar de una exención del impuesto de sociedades aplicándose la misma a los resultados fiscales del total del negocio, y a las exportaciones de los cinco consecutivos desde el comienzo de la actividad. Después del

⁶¹⁰ MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS. Código General de Impuestos (14ª edición 2020). (online: <https://portail.tax.gov.ma/wps/wcm/connect/30b7372b-68d0-462f-b40b-bd5c9f642a26/CGI+2020+VERSION+FRANCAISE+pdf++02.01.2020.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=30b7372b-68d0-462f-b40b-bd5c9f642a26>. Consulta el 28 de septiembre de 2020).

citado plazo, se llevará a cabo la aplicación del tipo especial que se sitúa en el 15% sobre la base imponible que es resultado de la cifra total del negocio y a la propia exportación.

Así mismo, desde la misma fecha (enero de 2020) se omite el régimen de carácter especial que se aplicaba a las filiales regionales o de carácter internacional que ostentaban el estatus de "Casablanca Finance City", lo cual conlleva a que las mismas deban tributar en el régimen de carácter común.⁶¹¹

Sobre los tipos del impuesto fijo, estos se sitúan sobre el 8% de la base sin IVA de todas las operaciones que se realicen en el Reino de Marruecos por las sociedades que no residen en el país, pero ostentan contratos de obra y construcción, siempre y cuando las mismas han escogido la opción de imposición de carácter fijo.

Relativo a los tipos de impuestos que se aplican a las rentas que se obtienen en origen, es importante destacar los siguientes aspectos:

- 10% en relación con todos los beneficios de las acciones, participaciones de carácter social, y las rentas que se han asimilado.
- 10% de la cuantía de los rendimientos brutos sin contar el IVA que son percibidos por las personas físicas o jurídicas que no residen en el país, acorde con los supuestos que se detallan a continuación:
 - El empleo o derecho de aplicar los derechos de autor relacionados con las obras literarias, científicas o artísticas.
 - Rentas que son fruto de la concesión de las licencias en materia de explotación de las patentes, modelos, diseños o planos.
 - Retribuciones por atención científica o técnica en determinadas circunstancias.
 - Retribuciones producto de las actividades de carácter deportivo o artístico.

⁶¹¹ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

- Alquileres y rentas generadas por los equipos de todo tipo.
 - Intereses generados por los depósitos a plazo fijo y préstamos, exceptuando todos aquellos que ostentan un plazo igual o mayor a diez años, concedidos por el Estado o en los que el mismo sea el aval, así como los productos de los depósitos en divisas o dirhams. También se contemplan los intereses de préstamos que se conceden en diversas divisas por el BEI acorde con el contexto de proyectos que se aprueban por la propia administración.
 - Retribuciones relacionadas con el transporte de pasajeros o mercancías por el Reino de Marruecos en carretera, en lo que respecta al recorrido que se realiza en las fronteras marroquíes.
 - Retribuciones vinculadas con los honorarios y las comisiones.
 - Retribuciones relacionadas con las prestaciones de todo tipo de índole empleadas en el Reino de Marruecos o que se han prestado a los no residentes.
- El 20% respecto a las rentas sin IVA de los depósitos que se han llevado a cabo acorde con un plazo fijo.

En cuanto a la liquidación del impuesto, la cuantía que se debe abonar en el mismo no puede ser en ningún caso menor al mínimo establecido, independientemente del resultado fiscal. Por tanto, la base para efectuar el citado cálculo mínimo se configura a través de la cifra de negocios, los ingresos de índole complementario y financiero, las primas, subvenciones y otros donativos al respecto.⁶¹²

Así mismo, las sociedades no tienen la obligación de tributar dicho mínimo durante los 36 primeros meses de su actividad económica, sin que el citado periodo sea mayor a los 60 desde el citado inicio. De esta forma, el tipo que se establece para llevar a cabo el cálculo de la cuota mínima será del 0,50%. Mientras que el mismo se incrementará al 0.60% para todas las sociedades que, después del plazo de exención, tengan que declarar dos ejercicios negativos (sin considerar las cuentas de amortizaciones para los

⁶¹² ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

mismos), el citado tipo se puede reducir al 0,25% en aquellas operaciones que se han realizado por las sociedades que comercializan productos petrolíferos, así como productos básicos (mantequilla, aceite, harina, azúcar, agua), electricidad, y farmacéuticos (siempre que los precios de los mismos se encuentren regulados). De esta forma, la cuantía de la cuota mínima no podrá ser menor a los 3.0000 dirhams.

Las cuantías que se han detallado anteriormente, son abonadas por las sociedades en cuatro pagos trimestrales, y al final del mes de marzo del año natural siguientes al fiscal, se realiza la liquidación del impuesto de sociedades, solicitando la compensación en aquellos casos en que la suma de las citadas fracciones es menor al impuesto correspondiente al año fiscal.

II. Impuestos indirectos

Sin embargo, y tal como se ha mencionado al comienzo del apartado, el sistema tributario del Reino de Marruecos también contempla también impuestos indirectos, como es el caso del IVA⁶¹³, el cual se define como un impuesto de carácter no acumulativo que se recauda en todos los productos de consumo. En Marruecos se pueden encontrar diversos tipos de IVA, como es el caso del correspondiente a los bienes y servicios del 20%, con la excepción de los servicios puntuales, como los bancarios, de crédito, alquiler, agua y electricidad que ostentan el IVA reducido del 7%.

Así mismo, los productos de alimentación y bebidas que se comercializan por las empresas de restauración ostentan deben aplicar el 10% de IVA, así como el arrendamiento de locales para hostelería, productos de consumo como pastas y aceite, al igual que para actividades de ocio como el cine, teatros y museos.

En una línea similar, las actividades de transporte de mercancías y personas, así como los servicios de seguros y compañías dedicadas a dicha labor, tiene un IVA del 14%. Lo mismo que acontece con todos los trabajos de construcción que disponen de un IVA del 14%.

⁶¹³ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

No obstante, existen una serie de elementos que deben considerarse al momento de abordar el sistema fiscal que se relaciona con la residencia del expatriado, como es el caso de los impuestos por bienes e inmuebles y su tributación, tal como se analizará a continuación.

III. Impuesto sobre las rentas que se retienen en el país de origen

En el Reino de Marruecos se contempla el 10% sobre todos los beneficios de las acciones, ingresos y participaciones de carácter social de los residentes. Así mismo, se considera el 10% de la cuantía de los beneficios brutos antes de la aplicación del IVA, los cuales se pueden percibir por las personas físicas o jurídicas que no sean residentes en el país, acorde con las siguientes circunstancias:⁶¹⁴

- El empleo o los derechos por el uso de las propiedades intelectuales (científicas, literarias o artísticas).
- Beneficios relacionados con la concesión de patentes o licencias de exportación, al igual que planos, diseños, o patentes.
- Beneficios relacionados con la prestación de servicios artísticos o científicos.
- Beneficios de los servicios prestados en material deportiva y artística.
- Arrendamientos y beneficios similares por equipos de todo tipo.
- Depósitos o intereses a plazo fijo, excepto para aquellos relacionados con los préstamos con un plazo igual o mayor a los diez años que se han concedido por el Gobierno o que el mismo ha ejercido como aval.
- Retribuciones relacionadas con el transporte de pasajeros y mercancías dentro del Reino de Marruecos.
- Remuneraciones generadas en concepto de honorarios y comisiones.

⁶¹⁴ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

- Retribuciones relacionadas con los servicios de cualquier tipo que se emplean en Marruecos o que son ofertados por personas no residentes en el país.

En una línea similar, se gravará con un 20% los rendimientos (sin contar el IVA) de los depósitos realizados a plazo fijo.

Sobre la liquidación de los impuestos de este tipo, la cantidad que se debe pagar no puede ser en ningún caso menor a un mínimo establecido, independientemente del resultado del ejercicio fiscal. Por tanto, la base para establecer el cálculo de la citada cuantía se conforma por el ejercicio del negocio, los ingresos considerados como complementos, las primas, subvenciones y donativos que ha recibido la empresa.

Por tanto, las sociedades no tienen la obligación de cumplir con el mínimo establecidos durante los primeros tres años de actividad laboral, sin que en el citado periodo se materialice en los sesenta meses posteriores a la fecha de conformación de la empresa. Como consecuencia, la cantidad mínima para efectuar el cálculo será de 0,50%, el cual se incrementará en 0,10% para las sociedades que, después del plazo estipulado de exención, presenten dos resultados negativos en los ejercicios. Así mismo, el porcentaje se reduce al 0,25% para todas las gestiones llevadas a cabo por empresas que trabajan en venta de determinados productos, aunque la cuota mínima final no podrá ser menor a los 3.000 dirhams.⁶¹⁵

IV. Impuestos locales

a) Bienes inmuebles:

Dentro de este tipo de impuestos destacan aquellos destinados a los bienes inmuebles.⁶¹⁶ Como consecuencia, los dueños de los inmuebles en el Reino de Marruecos se encuentran obligados a cumplir sus obligaciones tributarias sobre las propiedades (*taxe d'habitation*), los cuales son gestionados por las autoridades de

⁶¹⁵ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

⁶¹⁶ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

carácter local. Así mismo, el arrendamiento de inmuebles y los impuestos relacionados con las residencias habituales son estipulados acorde con la cuantía de la tasación del arrendamiento. Por ende, la tasa normal corresponde al 10% para los inmuebles en los que no se establezca una residencia primaria, y de un 25% para las residencias principales. Así mismo las tasas de ocupación secundaria y primaria están basadas en una escala de carácter progresivo. Además, todos los inmuebles considerados como de nueva construcción, no deben pagar impuestos de propiedad en los primeros cinco años desde que culmina la construcción de los inmuebles.

Como consecuencia, la *taxe d'habitation* corresponde a un impuesto de índole anual sobre los inmuebles de todo tipo que están ocupados completa o parcialmente por sus dueños, ya sea como la primera o segunda residencia, así como las cesiones de los mismos a familiares (cónyuges, hijos, padres, u otros), siempre que la cesión se realice en concepto de vivienda. En una línea similar, el mencionado impuesto corresponde a todos los inmuebles que se encuentran en los siguientes lugares:⁶¹⁷

- En el marco de los municipios de carácter urbano.
- Dentro de las regiones periféricas de los municipios antes mencionados
- En los lugares invernales, estivales o termales, y que los mismo tengan un perímetro de tasación estipulado por la normativa.

Al mismo tiempo, se puede encontrar la exención permanente y la temporal, la cual se relaciona con las construcciones nuevas que se han llevado a cabo por los propietarios o residentes durante los primeros 5 años desde la culminación de las mismas.

En este impuesto, los sujetos pasivos se consideran como los siguientes:

- El dueño y los posibles usufructuarios, y en caso de no contar con estos, los residentes o poseedores de la vivienda.

⁶¹⁷ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

- En aquellos casos que el dueño del terreno es diferente al del inmueble, el impuesto será abonado por el dueño del inmueble que se ha construido en el terreno.

La base del impuesto de inmuebles se estipula por el valor locativo de carácter anual, el cual se determina acorde con la media de los alquileres que se han aplicado en las viviendas con características similares y en la misma zona. Por tanto, el valor locativo será revisado en periodos de cinco años, determinado un incremento del 2%.

Acorde con lo determinado en el artículo 24 de la ley N.º 47-06⁶¹⁸, se aplicará una reducción sobre la base del 75% en las viviendas de uso principal. Por tanto, a continuación, se exponen los tipos aplicables acorde con el valor locativo de las propiedades:

- De 0 a 5000 dirhams: exento
- De 5.001 a 20.000: 10%
- De 20.001 a 40.000: 20%
- A partir de 40.001: 30%

b) Droits d'Enregistrement (DR):

El mencionado impuesto es el análogo al impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos, el cual dispone de una proporción fija y otra proporcional, a la vez que se aplica sobre las operaciones que se describen a continuación.⁶¹⁹

- Transmisiones *inter vivos* a título oneroso o gratuito en relación con los siguientes bienes:

⁶¹⁸ Dahir 1-07-195 du 19 kaada 1428 (30 novembre 2007) portant promulgation de la loi n° 47-06 relative à la fiscalité des collectivités locales. (online: <https://rabat.eregulations.org/media/Loi%2047-06%20relative%20aux%20collectivit%C3%A9s%20locales.pdf>. Consultado el 30 de septiembre de 2020).

⁶¹⁹ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en-regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

- Propiedades y derechos reales sobre determinados inmuebles
- Propiedades, usufructo de fondos de comercio o nuda propiedad
- Cesiones de posibles participaciones en sociedades de carácter económico, acciones que no se cotizan en bolsa o participaciones en sociedades de índole inmobiliario.
- Alquileres de propiedades con determinación de renta perpetua, censos enfitéuticos y cualquier otro tipo sin duración estipulada.
- Alquileres, subalquileres y cesiones de propiedades, derechos de propiedades o fondos comerciales.
- Constitución de hipotecas, subrogaciones o cesiones de cualquier tipo de créditos de carácter hipotecario.
- Conformaciones, disolución de sociedades, prórrogas, reducciones o ampliaciones de capitales.
- Cesión de las acciones de empresas que cotizan en la bolsa.
- Particiones sobre los inmuebles y bienes muebles.
- Derechos de garantía o anticresis de propiedades y las cesiones de las mismas.
- Otras acciones que se llevan a cabo frente a los agentes notariales o notarios, sobre las resoluciones judiciales o sentencias de tipo arbitrario.
- Comercialización de productos de carácter forestal.

El resto de actividades se podrán registrar acorde con las instancias presentadas por las partes, y tendrán que cumplir con la obligación de pagar el impuesto correspondiente al registro realizado.⁶²⁰

No obstante, quedaran exentos de pagar el mencionado impuesto los siguientes trámites:

⁶²⁰ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

- a) Trámites en los que se evidencie un claro interés de carácter público.
- b) Trámites llevados a cabo por el estado, el Habous u organismos regionales.
- c) Trámites en los que se aprecie un interés de índole social
- d) Algunos trámites relacionados con la inversión, entre los que destacan los siguientes:
 - Compra de terrenos o inmuebles para el derribo, con el fin de construir municipios, residencias o centros universitarios.
 - Compra de tierras para el desarrollo de complejos hoteleros.
 - Conformación e incremento del capital de las sociedades que se han instalado en las regiones de crecimiento industrial, al igual que la compra de terrenos para el desarrollo de las mismas.
 - Trámites llevados a cabo por la Agencia Tánger-Med y las empresas que forman parte de su acondicionamiento.
 - Ciertos trámites relacionados con operaciones crediticias
 - Contratación de seguros, de obra pública o de actividades del BERD.

Respecto a los derechos sobre las transmisiones, los mismos cuentan con un impuesto que oscila entre el 6%, y el 1% acorde con las características del bien que se está cediendo.

V. Impuestos sobre el patrimonio

En cuanto a los impuestos sobre el patrimonio, es importante destacar los siguientes tributos al respecto:

- *Impuesto sobre el terreno urbano que no se ha construido*: el citado tributo se puede situar en los impuestos sobre el patrimonio en favor de los colectivos locales. Tal como se expone en su denominación, sirve para aplicar los impuestos correspondientes a los terrenos que no se han edificado en las zonas

urbanas, y la tasa que se aplica a los mismos puede oscilar entre los 2 y 12 Dh/m².⁶²¹

- *Plusvalías de los bienes de índole inmobiliario y mobiliario:* el interés impositivo nominal es igual para ambos supuestos (del 20%), con una leve reducción para los beneficios de capital en las acciones cotizadas (15%). No obstante, para las plusvalías relacionadas con los bienes inmobiliarios, es necesario considerar las actualizaciones de las cuantías que se han invertido por medio de la aplicación de los coeficientes para regular los mismos.
- *Donación y herencia:* las transferencias realizadas sobre los activos conllevan diversos efectos de carácter fiscal, acorde con el tipo de transmisión y si la misma se lleva a cabo por donación inter vivos o por sucesión por medio de la herencia correspondiente, aunque la última modalidad suele ser la que más ventajas tiene por los siguientes motivos:⁶²²
 - Primero, la escala de tarifas de registro, porque la donación contempla una tasa de 1.5%, y la herencia al 1%.
 - Segundo: acorde con el cálculo para el capital en aquellos supuestos de transferencia por el propietario nuevo, porque la misma permite que se actualice el precio del inmueble en el instante del fallecimiento, pero en la donación se debe mantener el precio soportado por el mismo donante.

Acorde con lo expuesto, son diversas las obligaciones tributarias que deben cumplir los residentes en Marruecos, las cuales se compararán con el régimen de residencia fiscal en el territorio español, de forma que ambos ejerzan como base teórica para el análisis de la doble imposición en el caso de los trabajadores expatriados que se abordará en apartados posteriores.

⁶²¹ ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

⁶²² ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

4.1.2. Residencia fiscal y principales elementos de tributación en España

El territorio español, como gran parte de las naciones europeas, contempla la residencia para determinar la obligación de tributar de los trabajadores. No obstante, uno de los problemas más habituales que se aprecian en esta metodología es la posible doble residencia, en otras palabras, cuando dos Estados diferentes estipulan que una persona puede residir en los dos territorios y tributar en los dos países. Dicho problema se puede solventar por medio de normas estipuladas claramente en los convenios bilaterales de doble imposición que suscriben los países. Por tanto, es probable que las citadas normas puedan justificar que el legislador de España no describiera detalladamente las normas internas para estipular la residencia fiscal, dejando un margen bastante extenso, y dejando una serie de inquietudes en los trabajadores que no ostentan una cobertura por parte de los Convenios Bilaterales.⁶²³

Como consecuencia, el modelo para la tributación de las personas físicas que se ha estipulado de forma general en gran parte del mundo, tiene como elemento clave la residencia de la persona. Ya que acorde con el citado modelo, cada uno de los estados grava a sus ciudadanos acorde con las rentas que han obtenido, sin que incida el país donde se han generado y a los no residenciar en relación con las rentas que obtiene solamente dentro de sus fronteras.

Al mismo tiempo, el citado mecanismo de tributación centrado en la residencia no es el único modelo disponible, ya que algunos de ellos no contemplan los impuestos para las personas físicas (como es el caso de algunos países del Medio Oriente), o se limitan a las rentas que se han obtenido en sus fronteras (con algunos casos en países centroamericanos), o acorde con las funciones de los ciudadanos en relación con el total de la renta obtenida, sin que incida el lugar donde residen (como acontece con el modelo estadounidense), así como los mecanismos especiales de impuestos limitados para los ciudadanos residentes temporales o no habituales.⁶²⁴

⁶²³ FERNÁNDEZ, P. Residencia fiscal en España: ¿cómo se cuentan los 183 días y qué significa 'centro de intereses económicos'? (online: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/residencia-fiscal-en-espana-como-se-cuentan-los-183-dias-y-que-significa-centro-de-intereses. Consultado el 30 de septiembre).

⁶²⁴ RODRÍGUEZ, Á. “Residencia de las personas físicas: aspectos prácticos”. *Cuadernos de Formación. Colaboración*, 2010, vol. 40, no 10, p. 262.

Sin embargo, la administración española se guía por el mecanismo de la mayoría de países, y decide que los ciudadanos tributen acorde con la residencia de cada uno. Considerando los conflictos que este modelo tiene cuando dos países pueden considerar al ciudadano como obligado tributario dentro de sus fronteras. Esta doble imposición se ha analizado y abordado en los convenios y tratados que el Gobierno español ha celebrado con diferentes países.

No obstante, para que una persona tenga su residencia fiscal en el territorio español, es necesario que cumpla con los siguientes requisitos:

- Permanecer físicamente dentro de España por más de 183 días.
- La persona tiene en el territorio español al centro de sus actividades o intereses de carácter económico.

Al mismo tiempo, se contempla, que excepto en caso de demostrar lo contrario, una persona reside cuando su esposo /a de la que no se ha separado de forma legal y menores que dependen del mismo, y que serán similares a los requisitos mencionado anteriormente.⁶²⁵

Por tanto, una persona se determina como residente legal en el territorio español si permanece más de 183 días en el mismo durante un año, u ostente los mencionados vínculos en España, sin necesidad de permanecer dentro del territorio en dichos casos.

Para determinar la cantidad de días que permanece dentro del territorio, la normativa ha estipulado que es necesario contabilizar las ausencias esporádicas, excepto que la persona demuestre su residencia fiscal en otro estado diferente.

Como consecuencia, si una persona ha estado en España por más de 160 días, debido a los diferentes desplazamientos que ha realizado (ya sea por motivos de trabajo o vacacionales), pero no tiene los medios para demostrar su residencia fiscal en otro estado, tiene que contabilizarse todos los días del año como de estancia física en el territorio español para determinar la residencia fiscal de esta persona.⁶²⁶

⁶²⁵ RODRÍGUEZ, Á. “Residencia de las...”, op. cit., p. 264.

⁶²⁶ MEDINA CEPERO, J. “La residencia fiscal en España de la personas físicas y jurídicas”. *Impuestos: Revista de doctrina, legislación y jurisprudencia*, 2006, vol. 22, no 2, p. 1146.

Dicha regla, que claramente trata de evitar los posibles casos de “apátridas fiscales”, ha generado cierto debate sobre las pruebas necesarias para demostrar la residencia fiscal en otros estados, y la propia definición de “esporádico”. Sobre este término se puede apreciar la Sentencia del Tribunal Supremo 28 de noviembre de 2017⁶²⁷, la cual ha aclarado que la definición de ausencias esporádicas tiene que relacionarse de forma exclusiva con la información del tiempo o intensidad de la estancia fuera de las fronteras españolas, sin que para que esta exista requiera de un vínculo con un elemento intencional que conceda una prioridad clara para que el contribuyente muestre una voluntad de regresar a España.

Un elemento clave, pero que se ha debatido de forma breve en este contexto, es la definición de días de permanencia dentro de España, y la metodología que se aplica para calcular los mismos. En otras palabras, la forma en que se contabilizan los 183 días, ya que no se expone si es necesaria una permanencia de 24 de forma continua para contabilizarla como día, o si es más importante el territorio donde pernocta el contribuyente para determinar su estancia. No obstante, aún no existe una exposición clara sobre el método a seguir al respecto y la forma en que se deben contabilizar los casos antes mencionados.⁶²⁸

Por tanto, un término análogo que se podría interpretar al respecto, es el de días de periodo que se menciona artículo 15.2 del modelo de convenio de la OCDE⁶²⁹, el cual estipula cuál país tiene el derecho a aplicar los tributos sobre los rendimientos del trabajo de la siguiente forma:

“No obstante lo dispuesto en el apartado 1, las remuneraciones obtenidas por un residente de un Estado contratante en razón de un trabajo dependiente realizado en el otro Estado contratante sólo pueden someterse a imposición en el Estado mencionado en primer lugar si:

⁶²⁷ STS 4306/2017, de 28 de noviembre de 2017

⁶²⁸ MEDINA CEPERO, J. “La residencia fiscal en...”, op. cit., p. 1148.

⁶²⁹ OCDE. Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio. Instituto de Estudios Fiscales.

- a) *el perceptor permanece en el otro Estado durante un período o períodos cuya duración no exceda, en conjunto, de 183 días en cualquier período de doce meses que comience o termine en el año fiscal considerado”*

Acorde con lo mencionado, en ciertos Convenios, como es el caso del celebrado con Francia, se considera una excepción a la citada norma, en relación con los trabajadores que desempeñan sus labores profesionales en un país, pero que retornan al país de residencia de forma diaria. En los citados casos, los tributos son exclusivos y relacionados de forma directa con la residencia.

No es necesario contemplar el origen jurídico de los citados comentarios, pero parece una norma que no se pueden emplear las directrices que se exponen en el artículo 15 del Convenio de la OCDE que se ha detallado en el apartado previo, como un aspecto de interpretación sobre el impacto de estipular la definición del término “días de permanencia” en lo referente al artículo 9 de la Ley 35/2006⁶³⁰ que expone lo siguiente:

“1. Se entenderá que el contribuyente tiene su residencia habitual en territorio español cuando se dé cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) *Que permanezca más de 183 días, durante el año natural, en territorio español. Para determinar este período de permanencia en territorio español se computarán las ausencias esporádicas, salvo que el contribuyente acredite su residencia fiscal en otro país. En el supuesto de países o territorios considerados como paraíso fiscal, la Administración tributaria podrá exigir que se pruebe la permanencia en éste durante 183 días en el año natural.*

Para determinar el período de permanencia al que se refiere el párrafo anterior, no se computarán las estancias temporales en España que sean consecuencia de las obligaciones contraídas en acuerdos de colaboración cultural o humanitaria, a título gratuito, con las Administraciones públicas españolas.

- b) *Que radique en España el núcleo principal o la base de sus actividades o intereses económicos, de forma directa o indirecta.*

⁶³⁰ Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE, núm. 285, de 29 de noviembre de 2006.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contribuyente tiene su residencia habitual en territorio español cuando, de acuerdo con los criterios anteriores, resida habitualmente en España el cónyuge no separado legalmente y los hijos menores de edad que dependan de aquél.

2. No se considerarán contribuyentes, a título de reciprocidad, los nacionales extranjeros que tengan su residencia habitual en España, cuando esta circunstancia fuera consecuencia de alguno de los supuestos establecidos en el apartado 1 del artículo 10 de esta Ley y no proceda la aplicación de normas específicas derivadas de los tratados internacionales en los que España sea parte.”

Porque el citado objetivo que desempeñan es diferente (en lo relacionado con la repartición de poderes en relación con las rentas provenientes del trabajo, en contra de la sujeción de las rentas obtenidas de carácter mundial).

Incluso, el empleo del término “permanencia” en vez de emplear la definición de “presencia”, puede indicar que no baste con encontrarse “de paso” por España para determinar el impacto de que se contabilice la jornada por las rentas de índole mundial. De esta forma, se podría considerar un sentido específico para recomendar que se aborde en todos los supuestos una estadía específica. Ya que se está abordando la definición de la residencia de una persona física para estipular si la administración española ostenta el derecho para aplicar los impuestos correspondientes sobre las rentas en cuestión, lo cual podría encontrarse en línea para respaldar que tiene que definirse como una presencia específica respaldada por una vivienda habitual por parte del contribuyente, en la cual, la persona se encuentre en el país y lleve a cabo sus actividades diarias.

Por ende, no cabría una justificación el contabilizar las ausencias de carácter esporádico a las personas que no dispongan de una presencia específica en España acorde con lo expuesto, salvo en algunos supuestos en los que la estadía en el territorio española, aunque sea inferior a los 183 días, se podría considerar la norma relacionada con las ausencias esporádicas.⁶³¹

⁶³¹ GARCÍA PRATS, F. “La residencia fiscal y el Derecho Comunitario”. *Crónica tributaria*, 2013, no 146, p. 156.

La definición de residencia habitual estipula la definición de contribuyente que debe estar sujeto al Impuesto a la Renta de Personas Físicas, acorde con lo detallado en la Ley 35/2007⁶³², excepto en los casos en los que se contemplan convenios y tratados de índole internacional que se han suscrito por el Gobierno español.

En la normativa, las ausencias de carácter esporádico no se contemplan para calcular la residencia fiscal, excepto en aquellos casos en los que se demuestre la residencia fiscal en otro estado diferente. No obstante, en aquellos casos en que los trabajadores o personas se contemplen como residentes en dos naciones, es importante contemplar los posibles Convenios de Doble Imposición, porque en los mismos se describen los criterios para solventar los citados conflictos, ya que los mismos deberán primar por encima de la normativa nacional.⁶³³

No obstante, en algunos momentos es complejo determinar la residencia fiscal en los países donde ha residido en trabajado, especialmente, si los tributos del mismo son importantes y ambas naciones deciden abogar por su inclusión en el sistema tributario propio.

A tenor de lo antes expuesto, y considerando la dificultad intrínseca que conlleva la determinación de la presencia de un trabajador en un Estado en relación al entorno globalizado actual, siendo la misma LIRPF la que mencionad cinco directrices para estipular la permanencia dentro del territorio español:⁶³⁴

- Primera directriz: El cálculo del tiempo de permanencia en el territorio español comienza en el instante en el que se comprueba la presencia de índole física en España por cualquier medio que se admite en el Derecho.

⁶³² Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2006. Artículo 8

⁶³³ DOMÍNGUEZ PUNTAS, A. “Nacionalidad, domicilio social y residencia fiscal de las sociedades mercantiles (III)”. *Crónica tributaria*, 2013, no 148, p. 59.

⁶³⁴ SALA GALVAÑ, G. “Los principales incentivos fiscales de la normativa interna española para trabajadores impatriados y expatriados contribuyentes del IRPF español”. En *La internacionalización de las relaciones laborales: principales cuestiones procesales, laborales y fiscales*. Tirant lo Blanch, 2017. p. 295.

- Segunda directriz: las ausencias de índoles esporádico fuera de España por cualquier motivo (vacaciones, laborales, enfermedad y otros), se contabilizan como tiempo de permanencia en el territorio español, excepto que el ciudadano demuestre la permanencia en otro país diferente. Para la AEAT de España, todas las ausencias se consideran como esporádicas, excepto que se demuestre la residencia fiscal en otro país.
- Tercera directriz: todo ciudadano debe acreditar (ya que ellos son los encargados de demostrar la residencia) su residencia fiscal en otro país. Por una parte, no se puede demostrar la residencia en el contexto administrativo, o a efectos de gestión de cambios, y, por otra parte, tampoco se puede demostrar la permanencia de 183 días anuales.

Tal como sostiene SALA GALVAÑ:⁶³⁵

“si un trabajador se desplaza laboralmente del extranjero a España menos de 183 días, deberá solicitar a la Hacienda extranjera un Certificado de residencia fiscal en ese Estado para oponerlo a la Administración Tributaria española; esto es, para que la Hacienda española no considere su estancia en el otro Estado como ausencia esporádica y acabe considerándolo residente fiscal en España por permanencia y, por tanto, contribuyente de IRPF español.”

- Cuarta directriz: la LIRPF brinda la posibilidad a la AEAT de requerir otra documentación específica para demostrar la residencia fiscal dentro de un país que se puede considerar como paraíso fiscal.

En dichos supuestos, se considerará cualquier elemento como prueba que se admite en el Derecho y que sirva para demostrar la presencia física del ciudadano en el paraíso fiscal, como es el caso de las facturas de residencias (Casa u hotel), extractos de tarjetas de crédito, permisos de residencias, u otros similares. Sin embargo, en los supuestos de desplazamiento por razones laborales, se podrá demostrar con el permiso de trabajo y contrato laboral donde están realizando las labores profesionales se ha determinado como un paraíso fiscal.

⁶³⁵ SALA GALVAÑ, G. “Los principales incentivos fiscales...”, op. cit., p. 297.

Quinta directriz: no se calculan como periodos de permanencia en el territorio español las estancias de índole temporal en España acorde con lo dispuesto en el acuerdo de cultural o humanitario con las administraciones públicas de España a título gratuito.

Así mismo, para intentar no incurrir en la doble tributación se pueden apreciar herramientas para solventar dichos conflictos, los cuales se relacionan directamente con la existencia de los mencionados Convenios, en las cuales se deberán aplicar las directrices que se recogen a continuación:

- a) Se considerará como un ciudadano residente en el país donde disponga de un inmueble que utilice de forma permanente. Sin embargo, en los casos que los residentes dispongan de inmuebles en los dos países, se tendrán que determinar los siguientes elementos. Por tanto, la Agencia Tributaria contempla como vivienda de índole permanente, todos aquellos inmuebles que pueden ser habitables en todo momento, en otras palabras, todas las viviendas que se pueden ocupar sin que ello conlleve una preparación previa (utensilios de cocina, hogar y la preparación clave para residir en la misma).
- b) Los países donde se generan las relaciones económicas y personales de forma detallada. Como puede ser el caso de los colegios de los menores, membresías a clubes, gimnasios o lugares de culto que se frecuenta.
- c) En base a los elementos descritos anteriores, el lugar donde residen habitualmente, aunque los mismos no lleguen a completar los 183 días durante un año.
- d) Además, para determinar la residencia, se podrá considerar el criterio de la nacionalidad. Ya que en aquellos casos que no se pueda estipular la residencia fiscal, acorde con los supuestos mencionados anteriormente, se determinará la nacionalidad de las personas. Sin embargo, en los casos en que el residente no sea nacional de ninguno de los dos países, se tendrá que aplicar el siguiente elemento.
- e) Por último, se determinará un pacto mutuo entre los países para estipular la tributación de los trabajadores.

Aunque existen algunos casos que son complejos de resolver por los tribunales, ya que los trabajadores expatriados disponen de bienes inmuebles en ambos países, como es el caso recogido en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de abril de 2018⁶³⁶, en la cual la AEAT considera que el trabajador tiene una deuda con el estado español correspondiente a los ejercicios de 2005 a 2007, sobre los cuales, el trabajador afirma ser residente legal en Marruecos por medio de documentación que sirva para acreditar la misma. El trabajador presentó en su comparecencia:

“a) copia de su nombramiento como Cónsul honorario de Marruecos en Málaga b) fotocopia de su pasaporte compulsada notarialmente donde solo consta sellada una salida a Panamá c) escritura de compraventa de un inmueble adquirido en junio de 2002 en el término municipal de Benahavis, provincia de Málaga d) certificados emitidos por diversos organismos marroquíes, haciendo referencia a datos del ejercicio 2009.”

“Nueva reanudación tras aplazamientos a petición del actor el 19 de enero de 2010, con reiteración, documentada en diligencia extendida el día señalado, de la petición de entrega de los documentos referidos en junio de 2009. En el mismo acto, el recurrente facilitó copia de certificado de impuestos expedida por la Dirección General de Impuestos del Reino de Marruecos, relativa a los años 2005 y 2006, así como copia del certificado del Impuesto sobre Bienes Inmuebles, ejercicios 2004-2007 manifestando expresamente que nunca ha residido en España, y que en los ejercicios 2005 y 2006 no había ejercido el cargo de administrador de ninguna de las sociedades participadas.”

“En fecha 16 de febrero de 2010, el recurrente remitió electrónicamente los certificados de residencia fiscal en el Reino de Marruecos durante los ejercicios 2005 y 2006 expedidos por la Dirección General de Impuestos de Tetuán.”

⁶³⁶ STS AND 5500/2018, 5 de abril de 2018

Sobre esta documentación, la Agencia Tributaria observa una serie de movimientos por parte del trabajador en cuestión, especialmente en relación con una sociedad y prestamos:⁶³⁷

“En diligencia extendida el 11 de marzo de 2011 (no el 10 como indica el informe de disconformidad) se hace constar la aportación de los extractos relativos al movimiento de al menos cinco cuentas bancarias, poniendo de manifiesto la Inspección que la consulta a la base de datos de la Agencia Tributaria había informado de la imputación por terceros de dos compras por importe superior a 3.000 € durante los ejercicios comprobados, reflejando que figuraba como autorizado en cuentas bancarias de seis sociedades anónimas. Se señala nueva comparecencia el día 25 de marzo de 2011.”

“El 31 de marzo de 2011 se reanudan las actuaciones aplazadas a petición del obligado tributario, y por la Inspección se requiere al compareciente que en relación a los movimientos de una determinada cuenta bancaria justifique, además del origen de los ingresos y abonos, las cuotas mensuales abonadas a una sociedad, dos préstamos, y las operaciones con una entidad bancaria extranjera.”

No obstante, después de diversos procesos y aplazamientos de los mismos, el tribunal considera que no se puede aceptar el recurso presentado por la AEAT, ya que la misma Agencia a actuado de forma inconsistente al momento de solicitar la documentación al obligado tributario y al permitir la dilación del proceso. Para ello hace referencia a la Sentencia del 27 de noviembre de 2015⁶³⁸, la cual detalla lo siguiente:

“Así, siguiendo lo dicho en otras ocasiones, la Sala no puede coincidir en dicha argumentación con la Inspección, ya que la incomparecencia del inspeccionado en una determinada fecha o la no aportación de algún documento no puede dejar abierto indefinidamente el plazo para resolver contra lo expresamente previsto por la LGT. Así, ante la incomparecencia o desatención de un requerimiento, la Inspección, de acuerdo con su deber de impulso, debe hacer los apercibimientos que pudiesen corresponder o entender que la falta de

⁶³⁷ STS AND 5500/2018, 5 de abril de 2018

⁶³⁸ STS AND 13213/2015, 27 de noviembre de 2015

comparecencia o desatención debe perjudicar al inspeccionado; pero eso nunca puede servir de excusa para dejar en suspenso el plazo de finalización de las actuaciones y por tanto, abierto el plazo para liquidar”

A tenor de lo antes mencionado, la conclusión que dictamina el Tribunal en relación con la citada sentencia se puede apreciar a continuación:⁶³⁹

“Siendo regla general la de que los retrasos en la aportación íntegra de la documentación requerida se imputa al inspeccionado, en el supuesto enjuiciado, la falta de respuesta de la Inspección a la demora constada durante períodos de tiempo de la entidad señalada con los medios legales a su alcance, la constituyen en responsable de la demora por cuanto permiten hablar de pasividad en la dirección e impulso del procedimiento, con la consecuencia de entender que estamos en presencia de dilaciones no imputables a la obligada tributaria.”

“Caducidad no es prescripción, pero con arreglo a las reglas de cómputo arriba explicadas, sí procede apreciar la prescripción del derecho de la Administración a determinar la deuda mediante la oportuna liquidación.”

Tal como se puede apreciar, en ciertos casos la estipulación de la residencia fiscal se puede complicar sustancialmente, por ende, es fundamental realizar un plan fiscal acorde, ya que las obligaciones tributarias que conlleva la determinación de residente fiscal en una nación pueden ser variadas, ya que un porcentaje importante de las mismas contempla la tributación de las rentas obtenidas en todo el mundo. Inclusive, algunas naciones no contemplan las certificaciones de residencia fiscal que se puedan identificar como apropiados para la Agencia Tributaria. Por tanto, en dichos casos, la Dirección General de Tributos brinda una respuesta para estos casos como se aprecia en la consulta CV0665-13⁶⁴⁰, mencionando que la Agencia Tributaria considerará las diferentes evidencias que sirvan para demostrar la residencia fiscal en otros países, aunque no se disponga del citado certificado:

⁶³⁹ STS AND 5500/2018, 5 de abril de 2018

⁶⁴⁰ CONSULTAS TRIBUTARIAS. Consulta V0665/2013. CDI Hispano-Saudí.; LIRPF, 35/2006, Arts. 7.p), 9; RIRNR, RD 1776/2004, Art. 17; RIRPF, RD 439/2007, Arts. 6, 9; TRLIRNR, RD Leg. 5/2004, Arts. 12, 13, 31, 32, 52. 3 de marzo de 2013.

“Ahora bien, en aquellos casos, tales como el planteado en el escrito de consulta, en el que las autoridades fiscales saudíes no emiten certificados de residencia fiscal, cuestión que ha sido contrastada por la Administración tributaria española, el artículo 106.1 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE de 18 de diciembre) habilita a la Administración tributaria española para valorar otros medios de prueba conforme a lo dispuesto en el Código Civil y en la Ley de Enjuiciamiento Civil.”

“A estos efectos y partiendo de que en la consulta el problema de la acreditación de la residencia fiscal se plantea respecto de trabajadores desplazados a Arabia Saudí, parece conveniente que para acreditar la residencia se valoren, entre otros, los documentos en que conste la fecha de salida del territorio español, la fecha de comienzo de la prestación del trabajo en el extranjero así como la existencia de datos objetivos en esa relación laboral que hagan previsible que, como consecuencia de la prestación de trabajo en otro país, la permanencia en dicho país sea superior a 183 días durante el año natural en que se produce el desplazamiento o, en su defecto, en el siguiente.”

No obstante, es importante mencionar que, en los casos prácticos, la Agencia Tributaria ha contemplado la postura más favorable para la misma, considerando como no válidas las pruebas aportadas, o no aceptando las mismas en los expedientes correspondientes.⁶⁴¹ Aunque existen algunas excepciones puntuales, como las detallada en el fundamento de derecho cuarto de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias:⁶⁴²

“La cuestión a resolver por esta Sala se limita a determinar si por parte del recurrente se ha acreditado que, durante 112 días del año 2015, realizó trabajos efectivos en Marruecos para empresas extranjeras por orden de su empleador PHB Weserhutte, S.A., circunstancia que la Administración admite solamente respecto de 49 días.

Pues bien, aun siendo cierta la ausencia de una certificación ad hoc de la empresa referido al segundo semestre del año 2015, lo cierto es que del

⁶⁴¹ GARCÍA PRATS, F. “La residencia fiscal...”, op. cit., p. 157

⁶⁴² STSJ AS 109/2020, 11 de febrero de 2020

análisis de la documental aportada al expediente puede deducirse con la suficiente claridad que el recurrente sí realizó en Marruecos los trabajos contratados por su empleador, haciéndolo de manera presencial, pues así se desprende de los justificantes de pasajes de avión, pasaporte y certificación del Consejero Delegado de PHB de fecha 7 de septiembre de 2017, y todo ello puesto en relación con la circunstancia de haberse reconocido por dicha empresa la no certificación de los periodos no ecualizados.

En definitiva, pues, ha de considerarse acreditado el cumplimiento de los requisitos precisos para acogerse a la exención prevista en el art. 7.p) de la Ley 35/2006, por el periodo de 112 días, por lo que el presente recurso debe de prosperar.”

Como consecuencia, los medios para demostrar la residencia que suelen ser irrefutables es la inscripción de los residentes en las embajadas que correspondan, disponiendo de la presentación de los documentos de identidad (como evidencia de las entradas y salidas de los trabajadores en el territorio nacional), pero es necesario identificar las condiciones y elementos clave de cada uno de los casos.

Finalmente, es importante destacar que los permisos de residencia no se pueden considerar como análogos a las residencias fiscales.

Resulta evidente que toda la normativa puede contar con diferentes puntos de vista y perspectivas, especialmente en las aplicaciones de las mismas, lo cual se traduce en una pieza esencial para establecer el plan fiscal que contemple los movimientos y acciones que deben tributar en un territorio u otro.

No obstante, los Tribunales de justicia de España se han encontrado con diferentes casos que exponen esta problemática, como es el caso de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia,⁶⁴³ respecto con un trabajador de nacionalidad española que ostentan la residencia fiscal fuera de España (Tailandia) desde el año 2007, pero que por motivos propios tenga que dejar su residencia en el estado durante un periodo fiscal establecidos entre 2008-2012, pero que la Agencia Tributaria

⁶⁴³ GIL GARCÍA, E. “La residencia fiscal, a propósito de la STSJ de Murcia de 24 de septiembre de 2018”. *La residencia fiscal, a propósito de la STSJ de Murcia de 24 de septiembre de 2018*, 2019, p. 221.

determinó la residencia fiscal en España, ya que dispuso de más de 183 días dentro de España en el citado periodo.

De esta forma, el citado Tribunal, recoge una serie de directrices para estipular la residencia fiscal en Tailandia, y no en por su lado, viene a señalar los siguientes elementos para determinar que su residencia fiscal se encuentra en Tailandia, y no en España:

- No se considera como un elemento clave la disposición de viviendas en España, incluso si las mismas se han adquirido de forma previa al traslado hacia el extranjero.
- Los certificados y otra documentación bancaria en el territorio español tampoco se pueden considerar como primordial, especialmente si un porcentaje sustancial de los activos de índole económico se encuentran fuera de las fronteras españolas.
- Las cotizaciones realizadas en concepto de trabajadores por cuenta propia o los pagos de seguros de índole médico no se consideran como elementos de interés vital para que las personas demuestren una residencia fiscal en España, porque los mismos se relacionan con pagos considerados como residuales con un objetivo claramente sanitario.
- El consumo de electricidad de los inmuebles durante los periodos que reside en el territorio español, no se contemplan como información sustancial, ya que los inmuebles se habitaron durante el plazo de las ausencias esporádicas.

Al mismo tiempo, se considera que, excepto en los casos que se demuestre lo contrario, los contribuyentes ostentan una residencia habitual en España cuando residan en el mismo territorio junto con su cónyuge (del cual no se han separado de forma legal), y con los descendiente menores de edad a su cargo, una situación que no se aprecia en el caso relacionado con la sentencia, ya que la cónyuge era de nacionalidad tailandesa y junto con la propia descendiente del trabajador residían en Tailandia.

Por tanto, la definición del término “ausencia esporádica” se puede entender como un elemento jurídico de carácter indeterminado que tiene que estudiarse acorde con cada uno de los casos, pero especialmente, en la Sentencia del Tribunal Supremo

del 6 de marzo de 2018,⁶⁴⁴ en lo que respecta al estudiante que decidió realizar sus estudios fuera del territorio nacional gracias a la beca concedida al mismo, el citado Tribunal consideró que la estancia superior a los 183 fuera de las fronteras nacionales, puede contemplarse como una ausencia de carácter esporádico al momento de definir el marco de actuación del impuesto en cuestión, pese a que el interesado demuestre una clara intención de regresar al territorio nacional. Respecto a este tema, la motivación de la ausencia o la intención de volver a España al concluir la actividad, no se tienen que considerar como un elemento clave para definir las posibles ausencias de índole esporádico.⁶⁴⁵

En una línea similar, y en relación al caso que abordaba la sentencia del tribunal de Murcia⁶⁴⁶, el trabajador ha estado más de 183 días fuera de España, los cuales se podrían determinar cómo ausencias de carácter esporádico del otro país en el cual también se considera como residente fiscal, que en este caso es Tailandia.⁶⁴⁷ No obstante, con el citado Estado, España dispone de un convenio de doble imposición, el cual estipula las directrices para definir la residencia fiscal en aquellos casos de apreciarse una doble residencia, como se expone a continuación:⁶⁴⁸

- a) El contribuyente se considera residente del país en el cual se encuentre la residencia permanente, y en el caso que ostente dos inmuebles que ejerzan como residencia, se concederá al país en el cual el contribuyente disponga de vínculos familiares y económicos específicos (definidos como centros de intereses vitales).
- b) En el caso de no poder estipularse el país en el cual se encuentra el centro de los intereses vitales del contribuyente, o si no se encontrara un inmueble permanente

⁶⁴⁴ STS 841/2018, de 6 de marzo de 2018

⁶⁴⁵ GIL GARCÍA, E. “La residencia fiscal...”, op. cit., p. 221.

⁶⁴⁶ GIL GARCÍA, E. “La residencia fiscal...”, op. cit., p. 222.

⁶⁴⁷ Instrumento de Ratificación del Convenio entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno del Reino de Tailandia a fin de Evitar la Doble Imposición y de Prevenir la Evasión y el Fraude Fiscal en Materia de Impuestos sobre la Renta y Protocolo, hecho en Madrid el 14 de octubre de 1997. BOE, núm. 242, de 9 de octubre de 1998. Artículo 23.

⁶⁴⁸ SANTA BARBARA RUPÉREZ, J. “Residencia fiscal y domicilio fiscal: similitudes y diferencias entre ambos conceptos y sus respectivos regímenes jurídicos”. *Anuario jurídico y económico escorialense*, 2003, no 36, p. 95.

para el mismo en cualquiera de los dos países, se tendrá que determinar cómo residencia fiscal, el país donde se le ha contratado y resida de forma habitual.

- c) En caso de residir de forma habitual en los dos países o en ninguno de los dos, se podrá determinar cómo residente del país del cual ostente una nacionalidad.
- d) Finalmente, si contara con la nacionalidad de ambos países, o de ninguno de los dos, las administraciones con competencia sobre el asunto deberán resolver el conflicto en un pacto común.

En este supuesto⁶⁴⁹, la Agencia Tributaria considera al citado trabajador como residente fiscal del territorio español, ya que el mismo residió más de 183 días dentro de las fronteras. No obstante, también se ha identificado como residente fiscal en Tailandia, lo cual conlleva la aplicación del citado convenio entre ambos países.⁶⁵⁰

Como consecuencia, frente a estos conflictos, una de las primeras normas es la identificación de la vivienda permanente en cualquiera de los dos países, que, en el caso de la sentencia, dispone de una vivienda de carácter permanente en ambos estados, porque es suficiente demostrar el alquiler de un inmueble en una de las dos naciones y mostrar una clara intención de querer establecerse en el mismo para determinarla como un inmueble de residencia permanente.

De esta forma, si ostentara una residencia en los dos países, se tendría que determinar cómo residencia permanente la nación en la que aprecien los vínculos y relaciones económicas y personales, tal como estipula la consulta V0078/2018⁶⁵¹, mencionando que el antes mencionado “centro de intereses vitales” será dependiente de los sucesos, y situaciones de cada uno de los contribuyentes.

No obstante, es importante destacar que el “centro de intereses vitales” se considera como una definición jurídica indefinida, pero en el caso correspondiente a la sentencia, apreciando que el contribuyente viajó a España de forma esporádica y que los

⁶⁴⁹ SANTA BARBARA RUPÉREZ, J. “Residencia fiscal y domicilio fiscal...”, op. cit., p. 96.

⁶⁵⁰ SANTA BARBARA RUPÉREZ, J. “Residencia fiscal y domicilio fiscal...”, op. cit., p. 97.

⁶⁵¹ CONSULTAS TRIBUTARIAS. Consulta V0078/2018. CDI Hispano-Austríaco, artículo 4. LIRPF, artículo 9, 17 de enero de 2018.

vínculos personales se encontraban en Tailandia (porque residían su cónyuge y descendiente), se tendría que definir como una residente fiscal de Tailandia.

Acorde con esta línea, en la sentencia del Tribunal de Murcia, se recogen una serie de aspectos clave para estipular que el citado contribuyente no tenía su residencia en España, sino que en Tailandia. Como consecuencia, pese a que pueda estar dentro de España por más de 183 días, los citados viajes se tienen que contemplar como ausencias de índole esporádico de Tailandia, ya que el centro de intereses vitales se encuentra en el mismo.⁶⁵²

Por otra parte, en lo que respecta al centro de intereses de carácter económico, las dudas principales se han relacionado con el proceso comparativo de otros países con España. Ya que la postura del Tribunal Económico Administrativo se ha centrado en la comparativa que tiene que llevarse a cabo de forma pormenorizada por cada uno de los países, en otras palabras, no se puede hacer de manera generalizada, considerando la postura de España contra la del resto de naciones en términos básicos.⁶⁵³

En dicho ámbito de actuación, la Dirección General de Tributos ha recomendado, por medio de las consultas antes citadas, que, para estipular el centro de intereses económicos, no solamente las rentas ya que también incide el lugar donde se encuentran los gastos o el patrimonio del contribuyente.

En un contexto similar, es fundamental mencionar la Ley 22/2008, especialmente en lo que respecta a su artículo 28⁶⁵⁴, el cual expone una definición similar al término de “centro de intereses económicos” con el objetivo de estipular la Autonomía (dentro del contexto español), al que pertenece el contribuyente.

Sobre dicho caso, se estipula que el centro de intereses se entenderá como todo el territorio en el cual la persona obtengan gran parte de los beneficios relacionados con el trabajo, capital de índole inmobiliario, y los beneficios patrimoniales que se relaciona con los inmuebles y otras actividades de carácter económico.

⁶⁵² GIL GARCÍA, E. “La residencia fiscal...”, op. cit., p. 225.

⁶⁵³ GIL GARCÍA, E. “La residencia fiscal...”, op. cit., p. 226.

⁶⁵⁴ Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía y se modifican determinadas normas tributarias. BOE núm. 305, de 19 de diciembre de 2009.

No obstante, la citada normativa ejerce como un elemento de desempate o conflicto entre las diversas Comunidades Autónomas, considerando el objetivo de las mismas muy similar a las expuestas en los Convenios de doble imposición, pudiendo ejercer como inspiración al momento de analizar el significado del término “centro de intereses económicos” en el marco de la residencia fiscal, específicamente en lo relacionado con la determinación del mismo.

Considerando que el sistema fiscal español para las personas físicas tiene como base la residencia de las personas físicas, puede resultar lógico que, para mejorar el cumplimiento de los deberes tributarios, que su definición fuera clara y precisa. No obstante, en la práctica, la definición en materia legal es compleja y permite una serie de interpretaciones de índole administrativo para definir la residencia fiscal de los contribuyentes. Dicho contexto puede ser complejo para los contribuyentes que, debido a que residen en un estado sin los citados convenios, no disponen de una protección específica para definir estas situaciones. Lo cual refuerza la idea de solicitar al legislador español una norma que define de forma clara las directrices para determinar una residencia fiscal en el territorio español.

Sin embargo, existen una serie de casos habituales en los que los contribuyentes son personas que tienen una residencia habitual fuera de las fronteras de España, como es el caso de los funcionarios públicos, o aquellas personas que son titulares de un empleo público fuera de España. En dichos casos, el artículo 10 de la Ley 35/2006⁶⁵⁵ expone diferentes escenarios en los que se definen a contribuyentes específicos que disponen de una residencia fuera de las fronteras nacionales como contribuyentes reconocidos, definiendo a las personas con nacionalidad española, su cónyuge (del que no se ha separado de forma legal), y los descendientes a su cargo, acorde con los siguientes supuestos:⁶⁵⁶

- Personas que forman parte de las misiones diplomáticas de España

⁶⁵⁵ Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE, núm. 285, de 29 de noviembre de 2006.

⁶⁵⁶ GALAPERO FLORES, R. “La residencia fiscal como criterio determinante para la sujeción al impuesto sobre la renta de las personas físicas y en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones”. Instituto de Estudios Fiscales, 2018. p. 9. (online: <http://www.madrid.org/revistajuridica/attachments/article/142/RESIDENCIA%20FISCAL%20IRPF%20ISD%20ROSA%20GALAPERO.pdf>. Consultado el 5 de octubre de 2020).

- Personas que forman parte del personal de consulados y embajadas de España.
- Personas que ostentan un título de empleo oficial para España y que forman parte de las representaciones y delegaciones permanente que se han acreditado frente a los órganos de índole internacional o que sean miembros de las delegaciones o misiones de observadores de carácter internacional.
- Trabajadores funcionarios que desempeñen sus labores en el extranjero por medio de un empleo oficial que no sea de índole consular o diplomático.

A tenor de lo antes mencionado, resulta indispensable el cumplimiento de una serie de requisitos para que se pueda aplicar la norma que se recoge en el propio artículo 10 de la LIRPF, y de esta forma se considere como un contribuyente para el estado español, entre los cuales destacan los siguientes:⁶⁵⁷

- Disponer de nacionalidad española, ya que la propia LIRPF determina la necesidad de que el contribuyente sea de nacionalidad española, exclusivamente en los casos de los ciudadanos que desempeñen sus labores profesionales en centros oficiales fuera de las fronteras nacionales, aunque no se exponen elementos para aplicar a los cónyuges o a los descendientes que pudieran verse afectados por la citada directriz.
- Contar con una residencia habitual fuera de España.
- Que la residencia de carácter habitual fuera de las fronteras nacionales se justifique por el trabajo de alguno de los cargos públicos que se han detallado en apartados anteriores.
- Tener la condición de funcionario público de forma activa o titular de un cargo oficial de forma previa a la residencia fuera de España.

⁶⁵⁷ GALAPERO FLORES, R. “La residencia fiscal...”, op. cit., p. 10.

- Falta de la documentación que acredita la separación legal en relación con el cónyuge.
- Que los descendientes sean menores de dieciocho años.

Así mismo, se quedarán excluidos de esta norma y de ser contemplados como contribuyentes por el IRPF, en caso que se produzcan o evidencien algunos de los siguientes elementos:

- En aquellos casos en que el ciudadano español tenga su residencia en el extranjero de forma previa a la adquisición de la condición de funcionario del Estado activo, o que cuente con la titularidad del cargo o empleo de índole oficial que se han citado de forma anterior.
- En los supuestos en los que el cónyuge no se ha separado de forma legal o los descendientes contaran con una residencia de carácter habitual fuera de España de forma previa a la adquisición por parte del cónyuge que debe tributar, sus ascendientes, y acorde con cualquiera de las condiciones que se contemplan en el artículo 10.1 de la propia LIRPF.
- Respecto a los casos relacionados con los descendientes que han cumplido la mayoría de edad, pese a que vivan fuera de España con sus padres que son funcionarios del estado español o empleados públicos.

Así mismo, es importante mencionar las directrices a seguir en caso de traslado de la residencia en un paraíso fiscal, el cual se regula a través del artículo 8.2 de la Ley 35/2006⁶⁵⁸, el cual considera como contribuyentes (de nacionalidad española) del impuesto (IRPF) en España, pese a que puedan demostrar una residencia fiscal o una nación que se ha definido como un paraíso fiscal, en todo el periodo impositivo en que se lleve a cabo el traslado de la residencia, así como en los cuatro años siguientes. Sobre

⁶⁵⁸ Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE, núm. 285, de 29 de noviembre de 2006. Artículo 8.2: “No perderán la condición de contribuyentes por este impuesto las personas físicas de nacionalidad española que acrediten su nueva residencia fiscal en un país o territorio considerado como paraíso fiscal. Esta regla se aplicará en el período impositivo en que se efectúe el cambio de residencia y durante los cuatro períodos impositivos siguientes.”

los países que se han determinado como paraísos fiscales, es indispensable remitirse al Real Decreto 1080/1991.⁶⁵⁹

Resulta evidente que dicha normativa tiene como finalidad el dejar sin efecto de forma temporal de los cambios o traslados de residencia de los contribuyentes a los paraísos fiscales que pueden tener como objetivo el reducir o esconder las rentas obtenidas en España, pese a que la misma puede ser considerada como un atentado en relación con la libertad de circulación o determinación, así como la relacionada con la no discriminación de las personas.

Por tanto, se han estipulado una serie de directrices para poder aplicar la normativa, entre los cuales destacan los siguientes:

- Disponer de nacionalidad española, ya que no se aplicará de forma inversa (a los extranjeros que decidan trasladar su residencia fiscal al territorio español a otros países que se han determinado como paraísos fiscales). Aunque dicho régimen expone una serie de preguntas sobre la compatibilidad con el derecho de carácter comunitario al poder establecer una discriminación con motivos de nacionalidad.
- Traslado eficaz para la residencia fiscal en el territorio español hacia un país considerado como paraíso fiscal. Como consecuencia, en aquellos casos que se realice un traslado de residencia hacia un país de este tipo, el contribuyente tiene que demostrar la residencia oficial en el citado lugar.

Acorde con lo expuesto en el Real Decreto 1080/1991⁶⁶⁰, especialmente en lo relacionado con lo recogido en el artículo 1, Andorra se considera como un paraíso de carácter fiscal. No obstante, en lo expuesto en el artículo tiene la consideración de paraíso fiscal. Sin embargo, en el art. 8.2 de la LIRPF se detalla lo siguiente:

⁶⁵⁹ Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio, por el que se determinan los países o territorios a que se refieren los artículos 2.º, apartado 3, número 4, de la Ley 17/1991, de 27 de mayo, de Medidas Fiscales Urgentes, y 62 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991. BOE, núm. 167, de 13 de julio de 1991.

⁶⁶⁰ Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio, por el que se determinan los países o territorios a que se refieren los artículos 2.º, apartado 3, número 4, de la Ley 17/1991, de 27 de mayo, de Medidas Fiscales Urgentes, y 62 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991. BOE, núm. 167, de 13 de julio de 1991.

“No perderán la condición de contribuyentes por este impuesto las personas físicas de nacionalidad española que acrediten su nueva residencia fiscal en un país o territorio considerado como paraíso fiscal. Esta regla se aplicará en el período impositivo en que se efectúe el cambio de residencia y durante los cuatro períodos impositivos siguientes.”

A tenor de lo expuesto, no se aplicará el mismo para todos aquellos contribuyentes que cuenten con nacionalidad española, y que sean residentes en Andorra que puedan corroborar su condición de empleados asalariado.

Por otra parte, la normativa interna española (IRPF e IRNR) recoge otros supuestos excepcionales sobre los contribuyentes, entre los cuales se pueden destacar los siguientes:⁶⁶¹

- *Primero:* las personas que residen en España, pero que no tributan acorde con el régimen de IRPF, no se les considera como residentes nacionales (como es el caso anteriormente mencionado sobre los componentes de misiones diplomáticas, oficinas consulares y otros).
- *Segundo:* las personas que pese a contar con una obligación tributaria en otro país de la Unión Europea, y, por ende, los sujetos considerado como pasivos del IRNR dentro del territorio nacional acorde con las rentas que se han obtenido dentro de España, según las estipuladas situaciones que permiten la posibilidad de tributar como un elemento pasivo del impuesto a la renta de personas físicas.⁶⁶²
- *Tercero:* sujetos pasivos del IRPF a todos los que les ofrece la oportunidad de tributar por el sistema IRNR, considerando la condición de sujetos pasivos dentro del IRPF. El cual se centra especialmente en los trabajadores expatriados.
- *Cuarto:* todo el funcionariado público o que ostentan de un título de empleo o cargo público a ejercer fuera del territorio nacional.

⁶⁶¹ GALAPERO FLORES, R. “La residencia fiscal...”, op. cit., p. 11.

⁶⁶² Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes. BOE, núm. 62, de 12 de marzo de 2004. Artículo 46.

Por tanto, en los momentos que se estime oportuno la no procedencia de la aplicación acorde con las directrices provenientes de tratados de índole internacional. Esto se encuentra en línea con lo recogido en el apartado artículo 9.2. de la Ley 35/2006⁶⁶³, y con el artículo 10 apartado 1:

“No se considerarán contribuyentes, a título de reciprocidad, los nacionales extranjeros que tengan su residencia habitual en España, cuando esta circunstancia fuera consecuencia de alguno de los supuestos establecidos en el apartado 1 del artículo 10 de esta Ley y no proceda la aplicación de normas específicas derivadas de los tratados internacionales en los que España sea parte.”

Por tanto, en el caso de los trabajadores expatriados, y en relación con la posible doble imposición de los mismos, es importante considerar los tratados que se han celebrado entre ambos países, tal como se expondrá en el siguiente apartado.

4.1.3. Doble imposición de rentas y configuración jurídica

En el caso de los trabajadores expatriado en Marruecos o España, es importante destacar el Convenio celebrado con España en materia de doble imposición tributaria,⁶⁶⁴ el cual define en su artículo cuarto el concepto de residencia:

“1. A los efectos del presente Convenio, la expresión “residente de un Estado Contratante” significa toda persona que, en virtud de la legislación de este Estado, esté sujeta a imposición en él por razón de su domicilio, residencia, sede de dirección o cualquier otro criterio de naturaleza análoga.

⁶⁶³ Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2006.

⁶⁶⁴ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985.

2. Cuando, en virtud de las disposiciones del apartado 1, una persona física sea residente de ambos Estados Contratantes, su situación se resolverá de la siguiente manera:

1. Esta persona será considerada residente del Estado Contratante donde tenga una vivienda permanente a su disposición. Si tuviera una vivienda permanente a su disposición en ambos Estados, se considerará residente del Estado Contratante con el que mantenga relaciones personales y económicas más estrechas (centro de intereses vitales).

2. Si no pudiera determinarse el Estado Contratante en el que dicha persona tiene el centro de sus intereses vitales, o si no tuviera una vivienda permanente a su disposición en ninguno de los Estados Contratantes, se considerará residente del Estado Contratante donde viva habitualmente.

3. Si viviera habitualmente en ambos Estados Contratantes o no lo hiciera en ninguno de ellos, se considerará residente del Estado Contratante del que sea nacional.

4. Si fuera nacional de ambos Estados Contratantes o no lo fuera de ninguno de ellos, las autoridades competentes de los dos Estados contratantes resolverán el caso de común acuerdo.

5. Cuando, en virtud de las disposiciones del apartado 1, una persona que no sea una persona física resulte residente de ambos Estados Contratantes, se considerará residente del Estado Contratante en que se encuentre su sede de dirección efectiva.”

Como se puede apreciar, el citado Convenio sigue líneas similares a los modelos de la OCDE antes abordados, ya que delimita primero el criterio de vivienda permanente, residencia habitual, estado contratante al que pertenece la persona, el común acuerdo entre los estados. Así mismo, se incluye un apartado sobre las personas no físicas (como es el caso de las empresas), determinando que el criterio principal será la dirección de la sede de la misma.

Por tanto, y como se ha expuesto en casos anteriores, los trabajadores deben considerar las leyes internas en materia de tributación de cada país, y cumplir de forma

detallada con los requisitos que se recogen en la misma. Por ejemplo, para determinar una exención en la tributación de las rentas en el extranjero, la normativa española menciona que se requiere de una demostración de que las labores profesionales que se están desarrollando son independientes a las habituales, tal como acontece en el caso recogido en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 27 de abril de 2017⁶⁶⁵, la cual expone lo siguiente:

“En el certificado aportado no se especifican los concretos trabajos realizados por el actor en el extranjero, si bien se hace constar que esos servicios se han prestado "dentro de las funciones propias de su cargo", es decir, en su condición de Director General de Comercio Internacional de Grupo Isolux Corsán S.A., por lo que esos trabajos no se han efectuado dentro de las actividades ordinarias de las sociedades filiales residentes en el extranjero y en beneficio de las mismas, sino como una actividad más del aludido puesto de trabajo en el grupo empresarial, siendo contradictorio que luego se afirme que la prestación de tales servicios se ha realizado exclusivamente en beneficio de las sociedades filiales, extremo no acreditado y cuya prueba incumbe al recurrente a tenor del art. 105.1 de la Ley 58/2003, General Tributaria.”

“A lo anterior hay que añadir algo incuestionable, y es el hecho de que las funciones de Director General de Comercio Internacional están estrechamente ligadas con la actividad de la matriz española en el extranjero y exigen movilidad geográfica, lo que requiere una prueba pormenorizada (no aportada) que justifique sin género de dudas que los trabajos desarrollados fuera de España no son los propios del cargo que redundan en beneficio de la empleadora y, por extensión, en el grupo empresarial, sino que su finalidad principal es beneficiar a la entidad no residente. En este sentido, la duración de los once viajes realizados en el ejercicio 2006, la mayoría de dos o tres días y sólo uno de seis días, permite afirmar que la actividad llevada a cabo por el actor en el extranjero tenía por objeto coordinar, supervisar y/o controlar desde la matriz española los proyectos desarrollados fuera de España, actividades propias de dicho puesto de trabajo y que obviamente se llevan a cabo siguiendo las instrucciones de su propia empleadora, de modo que el actor trabajaba en

⁶⁶⁵ STSJ M 4127/2017, 27 de abril de 2017

beneficio de la matriz española y del grupo empresarial en su conjunto, pero no de modo principal ni exclusivo en beneficio de las filiales residentes en el extranjero al no tratarse de una actividad que eventualmente hubiera podido prestar un tercero entre sociedades independientes o por las entidades residentes en el extranjero destinatarias de los mismos.”

En cuanto al establecimiento permanente de los contribuyentes, el artículo 5 recoge las definiciones al respecto⁶⁶⁶, determinando que “establecimiento permanente” contempla una posición fija de negocios por medio de la cual, la compañía lleva a cabo la totalidad de las actividades profesionales o una parte importante de las mismas.

Así mismo, el “establecimiento permanente” se puede entender, especialmente como:⁶⁶⁷

“a) Una sede de dirección o de explotación. b) Una sucursal. c) Una oficina. d) Una fábrica. e) Un taller. f) Una mina, una cantera o cualquier otro lugar de extracción de recursos naturales. g) Una obra de construcción o montaje cuya duración exceda de doce meses. h) Una tienda.”

Sin embargo, las disposiciones que se recogen de forma previa al citado artículo, detallan que no se puede considerar un establecimiento permanente en los siguientes casos:⁶⁶⁸

- a) Si el uso de las mencionadas instalaciones solamente cumple con una función de almacenaje, exposición o entrega de productos que pertenecen a la empresa.

⁶⁶⁶ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985.

⁶⁶⁷ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985, artículo 5.

⁶⁶⁸ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985. Artículo 5.

- b) La mantención de un almacén de productos que pertenece a la compañía con el objetivo de exposición, entrega o almacenamiento.
- c) La mantención de un almacén de productos de la compañía que tiene como finalidad exclusiva la transformación de dichos productos por otra compañía.
- d) La mantención de una localidad fija de negocios con el fin exclusivo de adquirir bienes para que sean expedidos a la misma compañía en el otro país, o de recopilar información para la compañía.
- e) La mantención de una localidad fija que se realiza con la finalidad exclusiva de llevar a cabo una publicidad para la compañía, brindar información, estudios de carácter científico, así como otras labores similares.

Por otra parte, todas las personas que actúen en uno de los dos países en nombre de una compañía del otro país (diferente de una persona que ostente un estatuto de carácter independiente) que se comprende en el apartado número 5), se podrá considerar como “establecimiento permanente” el primero de los estados si dispone de los poderes en el mismo para concretar los contratos en nombre de la compañía. Exceptuando los casos en que las actividades realizadas por esta persona se vean restringidas a la adquisición de mercancías de la empresa.

Esto se puede evidenciar en la Sentencia de la Audiencia Nacional de junio de 2005⁶⁶⁹, que expone el caso de la empresa Marroquí que actuaba como intermediaria (ya que no poseía embarcaciones), que había contratado a diversos trabajadores españoles para sus labores, y que la misma no había practicado las retenciones correspondientes al IRPF, y presentando el siguiente recurso en relación a la resolución de la AEAT para aplicar una multa al respecto, alegando la empresa los siguientes fundamentos:

“No conforme con la expresada liquidación, la entidad interesada formuló reclamación nº 35/994/97 ante el Tribunal Económico Administrativo Regional de Canarias, el 29 de abril de 1997, manifestando, en resumen: 1º) que la entidad interesada cuya actividad principal es la pesca, es accionista en un 49% del capital social de la entidad marroquí "MAREA AZUL, S.A.", que, a su

⁶⁶⁹ SAN 7696/2005, 30 de junio de 2005

vez, es propietaria de tres buques de pesca de bandera y con pabellón marroquí, y que operan en dicho caladero; Dicha sociedad se inscribe el 8 de julio de 1993 en el Registro Oficial de Sociedades Mixtas Hispano Marroquíes de la Secretaria General de Pesca Marítima del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación con la denominación "SOCIEDAD MIXTA MAREA AZUL, S.A.". La sociedad "MAREA AZUL, S.A." tiene su sede, nacionalidad, establecimiento permanente y dirección ejecutiva en Marruecos, habiéndose dado de alta en el Instituto Nacional de la Marina el 13 de agosto de 1993, siendo esta sociedad la contratante de todo el personal español que presta sus servicios como tripulantes en los tres buques antes mencionados con independencia del personal de administración."

"Por tanto, al no ser la empresa contratante del personal, nunca le puede corresponder la obligación jurídica de practicar retención alguna; y, a mayor abundamiento, se trata de un personal que presta sus servicios fuera del territorio nacional a bordo de buques con pabellón extranjero. Asimismo, indicó que la resolución recurrida se limitaba a imponer la obligación fiscal de practicar retenciones en base a la normativa del Tratado de Doble Imposición firmado entre España y Marruecos sin entrar en más consideraciones, y que se limitó la interesada a realizar una simple mediación de pago, es decir, el abono de una cantidad por cuenta y orden de un tercero (el contratante)."

"Por otra parte, se alega falta de motivación del acta e indefensión, ya que, si el fallo recurrido tiene como base la residencia de los trabajadores contratados por MAREAZUL, S.A. en territorio español, es necesario indicar que esta situación no ha quedado en ningún caso acreditada por lo cual se manifestó la falta de validez de la liquidación practicada."

No obstante, la empresa en cuestión se encontraba registrada en la clasificación de empresas Mixtas hispanos marroquí, y, por ende, la demanda hace alusión al Real Decreto 222/91 de "desarrollo y adaptación de las estructuras pesqueras y de la acuicultura", afirmando lo siguiente:⁶⁷⁰

⁶⁷⁰ SAN 7696/2005, 30 de junio de 2005

“Los españoles que pasen a trabajar en las Empresas Pesqueras Conjuntas a que se refiere este Real Decreto lo harán, en todo caso, a efectos de la garantía de sus derechos en materia de Seguridad Social, como pertenecientes a una de las Empresas españolas participantes en aquéllas, debiendo, en consecuencia, figurar dados de alta en el Régimen Especial Español de la Seguridad de los Trabajadores del Mar...” ; por tanto, los trabajadores en cuestión, que prestan sus servicios en los buques mencionados en los antecedentes de hecho siguen manteniendo sus vínculos laborales con la empresa española, participe en la sociedad mixta referenciada MAREAZUL, S.A., siendo dicha la entidad española e interesada en el presente recurso quien debe asumir sus obligaciones tributarias de retención del IRPF respecto a los citados trabajadores, lo cual resulta fundamental para comprender el deber subjetivo que en este proceso resulta controvertido.”

Finalmente, el tribunal considera lo descrito en el Convenio de ambos países, especialmente en el apartado 2, además de destacar que los trabajadores no se encuentran más de 183 días residiendo en Marruecos, por tanto, se considera que la residencia fiscal de los trabajadores es España y se deben realizar las retenciones correspondientes, concluyendo de esta manera su argumento:⁶⁷¹

“No obstante ello, la teórica dificultad que, en el plano conceptual, podría derivar, en términos abstractos, respecto del deber de retener en el caso de trabajadores del mar que prestan sus servicios en embarcaciones extranjeras en virtud de una relación jurídica regulada por el Real Decreto 221/91, no significa minimización del reproche que la conducta merece, pues la recurrente sabía de la existencia de su deber de retener, así como de la relación jurídica subyacente que lo exigía, puesto que efectivamente retuvo y contabilizó el gasto efectivo de los salarios, lo que permite establecer con claridad el elemento culpabilístico, pues no es de olvidar que la responsabilidad sancionadora en el orden tributario pues exigirse aun a título de simple negligencia, esto es, por culpa levisima, en tanto que lo anteriormente razonado permite presuponer un ánimo deliberado de sustraerse al cumplimiento de los deberes fiscales, en este

⁶⁷¹ SAN 7696/2005, 30 de junio de 2005

caso, el de ingresar la retención practicada, que merece justificadamente el reproche de la sanción.”

No se puede considerar que una compañía de un país contratante cuenta con establecimiento permanente en el otro país contratante por el mismo de que lleve a cabo sus labores profesionales por medio de un denominado “corredor”, un trabajador comisionista de carácter general u otros intermediarios, pero en todos los casos las personas tienen que actuar acorde con el marco habitual de sus labores profesionales. No obstante, en caso que los intermediarios que brindan un stock de productos en un almacén o consignación por medio de las cuales se llevan a cabo las entregas y ventas, se considerará que dicho stock considere que existe un establecimiento de forma permanente de la compañía.

Si la empresa residente de un Estado contratante ejerza un control o se controle por una sociedad establecida en el otro país contratante, o que lleve a cabo las labores profesionales (aunque sea a través del establecimiento permanente u otro similar), no se transforma de manera automática a cualquiera de estas empresas en un establecimiento permanente a causa de la otra.

Por otra parte, el artículo 6 del mencionado convenio, recoge los aspectos de las rentas inmobiliarias, determinando los siguientes aspectos:⁶⁷²

“1. Las rentas procedentes de bienes inmuebles, incluidas las rentas de explotaciones agrícolas o forestales, pueden someterse a imposición en el Estado Contratante en que esos bienes están situados.

2. La expresión «bienes inmuebles» vendrá definida de conformidad con la Ley del Estado Contratante en que los bienes en cuestión estén situados. Dicha expresión comprende, en todo caso, los accesorios, el ganado o equipo de las explotaciones agrícolas y forestales, los derechos a los que se apliquen las disposiciones de derecho privado relativas a los bienes raíces, el usufructo de bienes inmuebles y los derechos a percibir cánones variables o fijos por la

⁶⁷² INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985.

explotación o la concesión de explotación de yacimientos minerales, fuentes y otras riquezas del suelo. Los buques y aeronaves no se consideran bienes inmuebles.

3. Las disposiciones del apartado 1 se aplican a las rentas derivadas de la utilización directa, del arrendamiento o aparcería, de la enajenación, así como de cualquier otra forma de explotación de los bienes inmuebles.

4. Las disposiciones de los apartados 1 y 3 se aplican igualmente a las rentas derivadas de los bienes inmuebles de una Empresa, así como a las rentas de los bienes inmuebles utilizados para el ejercicio de una profesión liberal.”

Tal como se ha expuesto, las rentas que proceden de inmuebles, contemplando las de tipo agrícola o forestales, se tributarán donde se encuentren localizadas las mismas. Así mismo, la definición de los bienes inmuebles se definirá por las leyes internas de cada estado.

Respecto a los beneficios empresariales, el artículo 7 del citado convenio expone lo siguiente sobre los posibles beneficios de las empresas en los Estados que suscriben el mismo:⁶⁷³

“1. Los beneficios de una Empresa de un Estado Contratante solamente pueden someterse a imposición en este estado, a no ser que la Empresa realice su actividad en el otro Estado Contratante por medio de un establecimiento permanente situado en el. Si la Empresa realiza su actividad de dicha manera, los beneficios de la Empresa pueden someterse a imposición en el otro Estado, pero solo en la medida en que puedan atribuirse a este establecimiento permanente.

2. Cuando una Empresa de un Estado Contratante realice su actividad en el otro Estado Contratante por medio de un establecimiento permanente situado en el, en cada Estado Contratante se atribuirán a dicho establecimiento los beneficios que este hubiera podido obtener de ser una Empresa distinta y

⁶⁷³ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985.

separada que realizase las mismas o similares actividades, en las mismas o similares condiciones, y tratase con total independencia con la Empresa de la que es establecimiento permanente.”

Como consecuencia, para determinar el beneficio del establecimiento de carácter permanente, se podrá concebir la deducción de los gastos que son producto del desarrollo de estos objetivos con el fin de determinar el establecimiento permanente, como puede ser el caso de los gastos de dirección, administración y otros relacionados con los servicios prestados para conseguir el mismo, aunque estos se puedan desarrollar tanto en el país donde tiene lugar el establecimiento permanente, así como otros.

También se expone que en los supuestos en que los beneficios se contemplen como rentas que se regulan de forma separada por otros de los artículos recogidos en el convenio, las disposiciones expuestas en los mismos no se verán afectadas de ninguna forma por lo detallado en este apartado.

Es importante mencionar que la Consulta Tributaria⁶⁷⁴, recoge las cuestiones relativas a un trabajador español que ha desempeñado sus labores profesionales a una compañía residente en el Reino de Marruecos durante los años 2014 y 2015, y que a tenor de dicha situación se ha procedido a la retención del 10% del total de los servicios prestados.

En la citada consulta se destaca que no se existe evidencia sobre los servicios a los que se refiere el interviniente, sin embargo, en la información que se ha adjuntado a la solicitud (Como es el caso de las escrituras y factures), se puede deducir que los servicios se relacionan con una finalidad social de la compañía, acorde con la escritura que la define como: *“el montaje y mecanización industrial. El diseño y realización de proyectos industriales. El montaje y desmontaje de industrias”*.

A tenor de dicha situación, para estipular la tributación de los pagos de los servicios que se han expuesto, es importante llevar a cabo un análisis de la calificación de los mismos. Para ello, el propio artículo 7 del CDI de España y Marruecos, con el fin de prevenir la posibilidad de doble imposición en lo vinculado con los impuestos sobre la renta y otros, determina que los beneficios de una compañía de un país contratante, se

⁶⁷⁴ CONSULTAS TRIBUTARIAS. Consulta V4022/2015. CDI Hispano-Marroquí, Artículo 7. 16 de diciembre de enero de 2015.

podrá someter de forma exclusiva a dicho estados, siempre y cuando la compañía no lleve a cabo sus labores profesionales en otro país a través de un establecimiento de carácter permanente localizado en el mismo. Por tanto, si la compañía lleva a cabo las actividades empleando el citado mecanismo, los beneficios de la misma pueden verse sometidos a la tributación en el otro país, pero solamente en el grado que puedan atribuirse a la condición de establecimiento de índole permanente.

Así mismo, el apartado 4 del artículo 7 del CDI detalla lo siguiente: "Cuando los beneficios comprendan rentas reguladas separadamente en otros artículos de este Convenio, las disposiciones de aquéllos no quedarán afectadas por las del presente artículo."

En un contexto similar, en aquellos casos en los que los servicios se puedan considerar como estudios económicos o técnicos, se tendrá que aplicar el artículo 12 del CDI, el cual detalla lo siguiente al respecto:⁶⁷⁵

"1. Los cánones procedentes de un Estado Contratante y pagados a un residente del otro Estado Contratante sólo pueden someterse a imposición en este otro Estado.

2. Sin embargo, estos cánones pueden someterse a imposición en el Estado Contratante de que procedan y según la legislación de este Estado, teniendo en cuenta las reglas siguientes:

a) Los cánones percibidos como contraprestación por el uso o la concesión de uso de los derechos de autor sobre obras literarias, artísticas o científicas, con exclusión de las películas cinematográficas y de televisión, que son pagados en uno de los Estados Contratantes a una persona que tenga su domicilio fiscal en el otro Estado Contratante, pueden ser sometidos a imposición en el primer Estado, pero el impuesto correspondiente no puede exceder del 5 por 100 del importe bruto de los cánones.

⁶⁷⁵ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985.

b) Los cánones provenientes de la concesión de licencias de explotación de patentes, diseños y modelos, planos, fórmulas o procedimientos secretos provenientes de fuentes situadas en el territorio de uno de los Estados Contratantes y pagados a una persona domiciliada en el otro Estado, pueden someterse a imposición en el primer Estado, pero el impuesto correspondiente no puede exceder del 10 por 100 del mismo importe bruto de los cánones.

c) El mismo tratamiento que a los cánones considerados en el párrafo b) anterior se aplica a las cantidades pagadas por la concesión de licencias de explotación de marcas de fábrica o comerciales, por el alquiler del derecho de utilización de películas cinematográficas y de televisión, a las remuneraciones análogas por el suministro de informaciones referentes a experimentos de carácter industrial, comercial o científico, así como a las remuneraciones por estudios técnicos o económicos. Lo mismo se aplica a los derechos de alquiler y remuneraciones análogas por el uso o el derecho de uso de equipos agrícolas, industriales, portuarios, comerciales o científicos.

3. Las disposiciones del apartado 1 no se aplican si el beneficiario de los cánones, residente de un Estado Contratante, tiene en el otro Estado Contratante, de donde proceden los cánones, un establecimiento permanente con el que el derecho o el bien por los que se pagan los cánones esté vinculado efectivamente. En estos casos, se aplican las disposiciones del artículo 7.”

Por otra parte, a través de un intercambio de cartas interpretativas que se produjo en el mes de junio del año 2015⁶⁷⁶, las autoridades de ambos países habían determinado, respecto con la posible interpretación de los diferentes apartados del Convenio entre ambos países, que para procurar que no ocurra una doble imposición en lo referente a los impuestos sobre la renta o el patrimonio, se deban cumplir los aspectos descritos a continuación:⁶⁷⁷

⁶⁷⁶ Intercambio de Cartas interpretativas del Convenio entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno del Reino de Marruecos, para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio, hecho en Madrid el 10 de julio de 1978. BOE, de 15 de julio de 2016.

⁶⁷⁷ CONSULTAS TRIBUTARIAS. Consulta V4022/2015. CDI Hispano-Marroquí, Artículo 7. 16 de diciembre de enero de 2015.

"Con respecto al párrafo 2 c) del artículo 12 del Convenio, la expresión "estudios técnicos o económicos" abarca cualquier análisis o investigación concreta de naturaleza técnica o económica, en la que una de las partes se compromete a utilizar sus conocimientos propios, habilidades y experiencia para llevar a cabo por sí misma el análisis o la investigación sin transferir dichos conocimientos a la otra parte de manera que esta última no pueda utilizarlos por su propia cuenta.

A título de ejemplo, se consideran estudios técnicos o económicos, los estudios de riesgo financiero, los estudios financieros y los estudios realizados en el marco de las actividades profesionales como la arquitectura, la ingeniería, la asesoría jurídica, contable u otro tipo de consultoría."

Así mismo, en este caso no se requiere de una investigación sobre si los servicios que se han prestado por medio del establecimiento de carácter permanente localizado en Marruecos, ya que en el caso contrario, si los pagos efectuados por medio de los citados servicios se pueden determinar cómo cánones, acorde con el apartado segundo del CDI, los mismo podrían considerar como elementos de retención en el Reino de Marruecos, acorde con la norma interna y con el límite determinado para ello (10%).⁶⁷⁸

En caso contrario, si los pagos que se han realizado no se consideran en el concepto de canon, los mismos podrán contemplarse para la aplicación de la tributación correspondiente en el territorio español, acorde con el primer apartado del artículo séptimo del CDI, sin que los mismo puedan verse afectados por las retenciones en el reino de Marruecos.

No obstante, en el caso que se contempla en la consulta, el Reino de Marruecos no podrá aplicar un gravamen a la citada renta, en el caso de que Marruecos le esté aplicando una retención de carácter improcedente, acorde con lo estipulado en el CDI, las retenciones no conllevan a que se puedan deducir en España dentro del impuesto de sociedades de la compañía que realiza la consulta, y como consecuencia, tendría que requerirse una devolución específica al Reino de Marruecos.

⁶⁷⁸ CONSULTAS TRIBUTARIAS. Consulta V4022/2015. CDI Hispano-Marroquí, Artículo 7. 16 de diciembre de enero de 2015.

Por último, en aquellos supuestos en que los servicios que se han prestados se hayan realizado por medio de un establecimiento permanente en Marruecos, independientemente de la calificación del mismo, el pago de la cuantía se podrá tributar en el territorio español. En una línea similar, también se podrá tributar en el Reino de Marruecos, acorde con la normativa interna del propio país, pero solamente en los aspectos que pueden ser atribuido al citado establecimiento de carácter permanente.

En aquellos supuestos en los que se aprecie una clara doble imposición, será el estado español (que en este caso corresponde a la residencia de la empresa que ha realizado la consulta), el cual tendrá que proceder a la eliminación de la llamada doble imposición, acorde con lo estipulado en el artículo 23 del CDI entre España y Marruecos⁶⁷⁹, así como a la normativa interna, que en el caso que se ha expuesto,

⁶⁷⁹ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985.

corresponde a la Ley 27/2014,⁶⁸⁰ donde se regula la deducción para evitar la doble imposición jurídica por el impuesto soportado por el contribuyente.⁶⁸¹

En aquellos caso en que la empresa que realiza la consulta considere que ha tenido que hacer frente a la citada retención, y que de esta forma se ha aplicado una tributación opuesta al CDI, puede requerir a la administración española (la cual se entiende como la residencia fiscal de la misma), que solicite una apertura de un proceso amistoso, acorde con lo detallado en el artículo 25.1 del CDI (que se analizará de forma detallada en los apartados posteriores), y que expone lo siguiente:

"Si un contribuyente considera que las medidas adoptadas por las autoridades fiscales de los Estados Contratantes implican o pueden representar para él una imposición que no esté conforme a las disposiciones del presente Convenio, podrá presentar una reclamación ante las autoridades competentes del Estado cuya imposición impugna. Si la resolución de esta reclamación se retrasara un período de seis meses podrá apelar a las autoridades competentes del otro Estado. Estas, si la reclamación les parece fundada, se pondrán de acuerdo con

⁶⁸⁰ Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. BOE, núm. 288, de 28 de noviembre de 2014. Artículo 31: "Artículo 31. Deducción para evitar la doble imposición jurídica: impuesto soportado por el contribuyente. 1. Cuando en la base imponible del contribuyente se integren rentas positivas obtenidas y gravadas en el extranjero, se deducirá de la cuota íntegra la menor de las dos cantidades siguientes: a) El importe efectivo de lo satisfecho en el extranjero por razón del gravamen de naturaleza idéntica o análoga a este Impuesto. No se deducirán los impuestos no pagados en virtud de exención, bonificación o cualquier otro beneficio fiscal. Siendo de aplicación un convenio para evitar la doble imposición, la deducción no podrá exceder del impuesto que corresponda según aquél. b) El importe de la cuota íntegra que en España correspondería pagar por las mencionadas rentas si se hubieran obtenido en territorio español. 2. El importe del impuesto satisfecho en el extranjero se incluirá en la renta a los efectos previstos en el apartado anterior e, igualmente, formará parte de la base imponible, aun cuando no fuese plenamente deducible. Tendrá la consideración de gasto deducible aquella parte del importe del impuesto satisfecho en el extranjero que no sea objeto de deducción en la cuota íntegra por aplicación de lo señalado en el apartado anterior, siempre que se corresponda con la realización de actividades económicas en el extranjero. 3. Cuando el contribuyente haya obtenido en el período impositivo varias rentas del extranjero, la deducción se realizará agrupando las procedentes de un mismo país salvo las rentas de establecimientos permanentes, que se computarán aisladamente por cada uno de éstos. 4. La determinación de las rentas obtenidas en el extranjero a través de un establecimiento permanente se realizará de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 del artículo 22 de esta Ley. 6. Las cantidades no deducidas por insuficiencia de cuota íntegra podrán deducirse en los períodos impositivos siguientes. 7. El derecho de la Administración para iniciar el procedimiento de comprobación de las deducciones por doble imposición aplicadas o pendientes de aplicar prescribirá a los 10 años a contar desde el día siguiente a aquel en que finalice el plazo establecido para presentar la declaración o autoliquidación correspondiente al período impositivo en que se generó el derecho a su aplicación. Transcurrido dicho plazo, el contribuyente deberá acreditar las deducciones cuya aplicación pretenda, mediante la exhibición de la liquidación o autoliquidación y la contabilidad, con acreditación de su depósito durante el citado plazo en el Registro Mercantil."

⁶⁸¹ CONSULTAS TRIBUTARIAS. Consulta V4022/2015. CDI Hispano-Marroquí, Artículo 7. 16 de diciembre de enero de 2015.

las autoridades competentes del primer Estado a fin de evitar una imposición que no se ajuste al Convenio."

En lo que se refiere a los trabajadores autónomos o también considerados como profesionales independientes, se recogen las directrices al respecto en el artículo 14 del convenio de la siguiente forma:⁶⁸²

"1. Las rentas que un residente de un Estado Contratante obtenga por el ejercicio de una profesión liberal o el ejercicio de otras actividades de naturaleza independiente, de carácter análogo, solo pueden someterse a imposición en este estado. Sin embargo, estas rentas pueden ser sometidas a imposición en el otro Estado Contratante en los casos siguientes:

a) Si el interesado dispone de manera habitual en el otro Estado Contratante de una base fija para el ejercicio de sus actividades; en ese caso solo puede ser sometida a imposición en el otro Estado Contratante la porción de dichas rentas que sea imputable a esa base fija.

b) Si su permanencia en el otro Estado Contratante lo es por un periodo o periodos de duración total, igual o superior a 183 días durante el año fiscal.

2. La expresión «profesión liberal» comprende, especialmente, las actividades independientes de carácter científico, literario, artístico, educativo o pedagógico, así como las actividades independientes de los médicos, abogados, ingenieros, odontólogos y contables."

A tenor de lo recogido en el artículo anterior, las rentas que los profesionales autónomos que residan en uno de los dos países, deberán tributar en el país donde se han generado las rentas. Esto se puede apreciar de forma clara en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana⁶⁸³, en la cual se aborda el caso de un trabajador autónomo que sostiene que su residencia fiscal se encuentra en

⁶⁸² INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985.

⁶⁸³ STSJ CV 4866/2018, 3 de octubre de 2018.

Marruecos, pero no dispone de los documentos que lo acrediten, pronunciándose el Tribunal de la siguiente forma:

“En primer lugar, no cabe apreciar las alegaciones de la demanda sobre la residencia fiscal del actor en Marruecos, pues no ha aportado en sede administrativa ni procesal documento alguno que lo acredite, así como tampoco demostración alguna sobre su residencia, domicilio, cuentas, negocios, trabajo, bienes y consumos en Marruecos. Por el contrario, la Inspección ha demostrado que contaba en 2008 con permiso de residencia y trabajo en España, con domicilio en Vinaroz, por lo que, a tenor del artículo 8 de la LIRPF, el recurrente deberá ser tenido como contribuyente en España y sujeto pasivo del IRPF de 2008.

Por ello, ante los hechos e indicios acreditados por la Inspección, esta Sala valora como seria y pertinente las conclusiones de la Inspección actuante al apreciar la obtención por parte del Sr. Valentín de ganancias de patrimonio no justificadas, puestas de manifiesto mediante la adquisición de vehículo con fondos cuyo origen no se ha podido justificar, y que no se corresponden con su capacidad económica, cuyos efectos son los previstos en el artículo 39 de la LIRPF.”

No obstante, existen una serie de excepciones: que el contribuyente cuenta de forma habitual en el otro país de una base determinada para sus actividades. Así mismo, si el contribuyente ha contado con una permanencia superior o igual (en el año fiscal) en uno de los dos países.⁶⁸⁴

Así mismo, la definición de “profesión liberal” contempla de forma especial, las labores de carácter independiente de índole científico, formativo, artístico, o educativo, al igual que las labores profesionales específicas, como es el caso de los servicios de abogados, médicos, contables, odontólogos e ingenieros.

⁶⁸⁴ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985. Artículo 14.

En lo que respecta a los profesionales dependiente, el CDI hispano – marroquí define las claves en su artículo 15⁶⁸⁵, siendo el primer apartado en encargado de delimitar que sin incidir en los expuesto en los artículos 16 y 17 del mismo⁶⁸⁶, los salarios y compensaciones monetarias que se obtiene por un residente de una de los dos países como concepto de asalariado, solamente se podrán tributar en dicho estado, excepto en aquellos casos en que el trabajo se lleve a cabo en el otro país que suscribe el convenio. Si el trabajo se ejerce en su territorio, todas las remuneraciones que se perciben en base a este precepto, tienen que verse sometidas a la imposición del citado Estado.

Por tanto, y como se mencionaba anteriormente, el apartado dos del citado artículo detalla tres condiciones sustanciales que deben cumplirse para que los citados beneficios se pueden tributar en el primer estado:

“2. No obstante lo dispuesto en el artículo 1, las remuneraciones obtenidas por un residente de un Estado Contratante por razón de un empleo asalariado ejercido en el otro Estado Contratante, solo pueden someterse a imposición en el primer estado si concurren las tres condiciones siguientes:

a) El preceptor permanece en el otro Estado, uno o varios periodos que, en total, no exceden de ciento ochenta y tres días durante el año fiscal considerado,

y

⁶⁸⁵ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985.

⁶⁸⁶ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985: Artículo 16. Participaciones de Consejeros. Las participaciones, dietas de asistencia y otras retribuciones similares que un residente de un Estado Contratante obtenga como miembro de un Consejo de Administración o de vigilancia de una sociedad residente del otro Estado Contratante, pueden someterse a imposición en este otro Estado. Artículo 17. Artistas y deportistas. 1. No obstante lo dispuesto en los artículos 15 y 16, las rentas que los profesionales del espectáculo, tales como los artistas de teatro, cine, radio o televisión y los músicos, así como los deportistas obtengan de su actividad personal y en calidad de tales, pueden someterse a imposición en el Estado Contratante en que estas actividades sean ejercidas. La regla anterior se aplica igualmente a las rentas obtenidas por las personas que explotan u organizan las actividades antes mencionadas. 2. Las disposiciones del apartado 1 no se aplican a las rentas provenientes de las actividades ejercidas en un Estado Contratante por organismos sin fines lucrativos del otro Estado Contratante o por miembros de su personal, salvo si estos últimos actúasen por cuenta propia.”

- b) *Las remuneraciones se pagan por, o en nombre de, un empleador que no es residente del otro Estado.*
- c) *Las remuneraciones no son soportadas por un establecimiento permanente o una base fija que el empleador tiene en el otro Estado.”*

Sin embargo, en las diferentes disposiciones que genera el artículo, las remuneraciones o salarios que se obtienen como consecuencia de un trabajo que se ejerce en altamar, especialmente en buque o también en aviones dedicados al transporte internacional de pasajeros, pueden verse relacionados con una tributación específica en el país donde la empresa disponga de la oficina de dirección de la misma.⁶⁸⁷

Así mismo, la Sentencia del Tribunal Superior de Canarias, aborda el caso de un trabajador que había desempeñado sus labores profesionales en aguas marroquíes, y por ende, no ha presentado la declaración de la rentas obtenidas en España. El trabajador apela al Convenio de doble imposición, específicamente el artículo 15, en cuanto a que las rentas que se obtienen por parte de un residente en uno de los dos países que ha suscrito el convenio, producto de las labores profesionales desempeñadas en el mismo, determina la norma de que serán sometidos a la imposición del estado donde se está realizando el trabajo, excepto en los siguientes supuestos:

- Que los trabajadores residan en el país más de 183 días durante el año
- Que las rentas sean pagadas por una empresa o en nombre de una compañía que no es residente en el territorio español
- Que las rentas no se han aportado en base a un establecimiento permanente o una filial fija que la empresa tenga en el otro estado.

Por tanto, si se aprecian estas situaciones se tendrán que realizar las imposiciones en el Estado donde se establece la empresa. No obstante, en el caso que se recoge en la sentencia, las labores se realizan en aguas marroquíes:⁶⁸⁸

⁶⁸⁷ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985

⁶⁸⁸ STSJ ICAN 1903/2002, 18 de junio de 2002

“El abanderamiento del buque, cuando éste se encuentra en aguas territoriales de otro país, no permite afirmar que dicho buque sea considerado parte integrante del territorio del Estado que lo abandera, al menos desde la perspectiva del derecho internacional aplicable a los Reinos de España y Marruecos. La noción de territorio de un Estado que debemos manejar es la establecida a través de normas internacionales vinculantes para ambos Estados, pues se trata de aplicar en este caso el Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de Impuestos sobresobre la Renta y sobresobre el Patrimonio.”

“Lo que no puede soslayarse es que en ningún caso el empleo se desarrollaba íntegramente en aguas territoriales marroquíes, pues los buques zarpaban y arribaban a puertos españoles, formando el recurrente parte de la tripulación durante toda la travesía. Por lo que el supuesto de hecho es el de un empleo desempeñado en parte en Marruecos y en parte en España.”

Por tanto, el Tribunal contempla lo siguiente en relación a la aplicación del convenio en este caso:⁶⁸⁹

“El Convenio no establece una regla específica para el caso de los barcos de pesca cuando faenan en aguas de un país, y, sin embargo, parten de puertos de otro país. Pero a nuestro juicio, debemos aplicar por analogía la regla prevista en el artículo 15.3. según el cual las remuneraciones obtenidas por razón de un empleo ejercido a bordo de un buque o aeronave explotado en tráfico internacional, se someterán a imposición en el Estado donde se encuentre la dirección efectiva de la empresa. Se llama tráfico internacional al transporte efectuado por un buque o aeronave cuando es objeto de explotación entre puntos situados en ambos Estados contratantes. Si en tales supuestos, en los que el empleo se ejerce en el territorio de ambos Estados, se atiende a la sede de dirección efectiva de la empresa parece que también en nuestro caso debe resolverse el conflicto planteado señalando que las rentas deben someterse a imposición en España, donde el armador del buque tiene la sede de dirección efectiva de la empresa.”

⁶⁸⁹ STSJ ICAN 1903/2002, 18 de junio de 2002

Como consecuencia, en este caso, pese a trabajar en aguas internacionales, se aplica el criterio de residencia o establecimiento de la empresa, la cual se encontraba en España y no en el Reino de Marruecos, al considerar la participación de la empresa y la inscripción de la misma en el registro de compañías mixtas.

Por tanto, los casos de dobles imposiciones pueden producirse de forma habitual, conllevando la necesidad de establecer una serie de mecanismos o metodologías que permitan reducir esta posibilidad y brindan una resolución efectiva y reglada a ambas partes. Como consecuencia, las metodologías y mecanismos que se han detallado para eliminar las posibles dobles imposiciones, el artículo 23 expone las siguientes directrices:⁶⁹⁰

“1. Cuando un residente de un Estado Contratante obtenga rentas o posea un patrimonio que, de acuerdo con las disposiciones del presente Convenio, pueden someterse a imposición en el otro Estado Contratante, el primer Estado, a reserva de lo dispuesto en el apartado 2 siguiente, dejara exentas de impuesto tales rentas o bienes, pero, para calcular el impuesto correspondiente a las restantes rentas o bienes de este residente, puede aplicar el tipo impositivo que correspondería si las rentas o el patrimonio en cuestión no estuviesen exentos.

2. Cuando un residente de un Estado Contratante obtenga rentas que, de acuerdo con las disposiciones de los artículos 10, 11 y 12, pueden someterse a imposición en el otro Estado Contratante, el primer estado deducirá el impuesto sobre las rentas de este residente una cantidad igual al impuesto pagado en el otro Estado Contratante. La cantidad así deducida no puede, sin embargo, exceder de la parte del impuesto correspondiente, a las rentas obtenidas en el otro Estado Contratante, computado antes de la deducción.

La deducción del impuesto español se aplica tanto a los impuestos generales como a los impuestos a cuenta.”

⁶⁹⁰ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985.

No obstante, para aplicar el apartado segundo antes descrito, es necesario considerar que en el Reino de Marruecos fueron gravados al 10% los intereses fruto de los empréstitos que se han emitido por órganos específicos que ejercen como colaboradores para el crecimiento económico y social del Reino de Marruecos,⁶⁹¹ los cuales se mencionan en el anejo del CDI.⁶⁹²

Así mismo, lo detallado en el apartado anterior se puede aplicar durante un plazo determinado de una década desde el momento en que comience la vigencia del CDI en cuestión.

Esta situación se expone en la sentencia de la Audiencia Nacional del enero de 2008⁶⁹³ que aborda el caso de una empresa y el impuesto sobre sociedades, alegando que las pérdidas sufridas por el establecimiento permanente de la empresa en Marruecos, no se consideran deducibles en materia fiscal, y tampoco se pueden contemplar dentro de la definición de “beneficio” que recoge el Convenio de forma específica:

“En el informe ampliatorio se indica que en 1994 la entidad EMPRESA DE TRANSFORMACION AGRARIA, S.A. (TRAGSA) y FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., constituyeron en Marruecos una "Asociación en participación" al 50% para la ejecución de obras en el marco del Proyecto Alto-Servicio de Abda- Doukkaba; la Asociación se estableció por un tiempo determinado que sería el necesario para la ejecución de las obras. La entidad TRAGSA integró en la cuenta de pérdidas y ganancias y en la base imponible declarada, correspondiente a los ejercicios 1995 a 1998 el 50% de los resultados obtenidos por la Asociación "FCCTRAGSA", lo que supuso, en el

⁶⁹¹ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985.

⁶⁹² El anejo recoge los siguiente organismos: Caisse Nationale de erédil Agricole - Fonds d'Equipement Cornmunal - Office Cherifien des Phosphates - Offices Regionaux de Mise en Yaleur Agricole - Bur-eau de Rechen.:hes et de Participations Minieres - Office de Devdoppement Industriel - Office National des Chemins de Fer - Office de Cornmereialisation et d'Exportation - Re~e d'Aconage du _Port de Casablanca Caisse CrédlIt Mobilier et Hotelier.

⁶⁹³ SAN 584/2008, 28 de enero de 2008

ejercicio 1996, integrar en la base imponible del Impuesto unas pérdidas de 82.502.480 ptas (495.849,89 €).”

Apelando al Convenio de doble imposición entre el Reino de Marruecos y España, pero en el recurso presentado se destaca que el Convenio hace mención a las “rentas” o “beneficios”, pero no las pérdidas que se han aplicado por la empresa dentro del ejercicio correspondiente, ante lo cual la inspección determinó lo siguiente al respecto:⁶⁹⁴

“El TEAC desestima la reclamación razonando, en síntesis, que, tratándose de un supuesto de rentas obtenidas fuera de España, en Marruecos, por un sujeto pasivo residente en España y existiendo un Convenio para evitar la doble imposición firmado por España y el Reino de Marruecos el 10 de julio de 1978, deben ser aplicadas las disposiciones del mismo, con primacía sobresobre las normas internas. Que a la vista de lo preceptuado en el art. 5 del Convenio y de las circunstancias acreditadas en el expediente, la Asociación FCC-TRAGSA constituye un establecimiento permanente a los efectos del Convenio, puesto que fue creada para la ejecución de determinadas obras en 1994 y el Grupo integró en su base imponible la parte que le correspondía de los resultados obtenidos en los ejercicios 1995 a 1998, lo que pone de manifiesto que la duración de las obras fue superior a doce meses; que del art. 7 del Convenio no se deduce, como entiende la reclamante, que en los casos en que el establecimiento permanente obtenga resultados positivos su gravamen corresponde a Marruecos, pero cuando sean negativos, al no contemplarse expresamente las pérdidas en dicho artículo, se integrarán y compensarán en la base imponible del Impuesto declarado en España, sino que dicho artículo ha de analizarse conjuntamente con el art. 23 del Convenio, que regula las medidas a adoptar por el Estado de residencia a fin de evitar la doble imposición.”

Así mismo, la demanda de dicho recurso contempla que a la actora se le impugna la citada resolución del TEAC, apelando al Convenio hispano-marroquí, especialmente a los recursos disponibles para evitar la doble imposición, por medio de los mecanismos de exención de los beneficios que no conlleva que las pérdidas no se

⁶⁹⁴ SAN 584/2008, 28 de enero de 2008

pueden considerar en España, ya que el sistema solamente hace mención a los beneficios, determinando que la definición de “beneficios” pierde su objetivo al considerarlos como pérdidas, ya que en el contexto técnico, los beneficios solamente se pueden contemplar como las rentas positivas.

Por tanto, frente a la ausencia de especificación al respecto en el Convenio en relación con las pérdidas, tiene que inevitablemente recurrir a la normativa española interna, como se hace mención en los comentarios del Comité de Asuntos Fiscales de la OCDE, aplicándose en este caso los arts. 8.2 y 10.3 de la Ley 43/1995.⁶⁹⁵

Como consecuencia, el abogado del estado se muestra contrario a la demanda, el cual apela que la definición de “beneficio” tiene su antónimo en la definición de pérdidas, y también contempla las connotaciones positivas y negativas.

Por tanto, los resultados del establecimiento permanente por parte de la empresa en el Reino de Marruecos, no pueden ser imputables en la declaración de los impuestos dentro del territorio español acorde con la conveniencia de la empresa, ya que el propio CDI no se centra en la evitación de los pagos dobles, sino que tiene como objetivo la evitación de la doble tributación, porque la tributación de una compañía en un territorio determinado conlleva diversos efectos en materia jurídica tributaria, ya que todos estos, independientemente de que sean negativos o positivos, tienen que ser imputados acorde

⁶⁹⁵ Ley 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades. BOE, núm. 310, de 28 de diciembre de 1995. Artículo 8.2.: “Los sujetos pasivos por obligación personal de contribuir serán gravados por la totalidad de la renta que obtengan, con independencia del lugar donde se hubiere producido y cualquiera que sea la residencia del pagador.” Artículo 10.3: En el caso de cesión de uso de bienes con opción de compra o renovación, cuando por las condiciones económicas de la operación no existan dudas razonables de que se ejercitará una u otra opción, será deducible para la entidad cesionaria un importe equivalente a las cuotas de amortización que, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1, corresponderían a los citados bienes. Se presumirá que no existen dudas razonables de que se va a ejercitar una u otra opción cuando el importe a pagar por su ejercicio sea inferior al importe resultante de minorar el precio de adquisición o coste de producción del bien en la suma de las cuotas de amortización máximas que corresponderían al mismo dentro del tiempo de duración de la cesión. La diferencia existente entre las cantidades a pagar a la entidad cedente y el precio de adquisición o coste de producción del bien tendrá para la entidad cesionaria la consideración de gasto a distribuir entre los períodos impositivos comprendidos dentro del tiempo de duración de la cesión. Cuando el bien haya sido objeto de previa transmisión por parte del cesionario al cedente, el cesionario continuará la amortización del mismo en idénticas condiciones y sobre el mismo valor anteriores a la transmisión. Cuando sea de aplicación lo previsto en este apartado, la entidad cedente amortizará el precio de adquisición o coste de producción del bien, deducido el valor de la opción, en el plazo de vigencia de la operación. Los bienes a que hace referencia este apartado podrán también amortizarse libremente en los supuestos previstos en el apartado anterior.

con los determinado en materia fiscal, considerando la normativa marroquí o española.⁶⁹⁶

No obstante, la Audiencia considera que la interpretación del Convenio sobre los “beneficios”, se relaciona con las rentas positivas, pero que la AEAT dispone de diversos instrumentos y recursos para esclarecer si la empresa está intentando obtener un beneficio ilícito al integrar las pérdidas en los ejercicios, pero que esto no puede justificar la interpretación detallada y forzada del convenio en perjuicio de los contribuyentes, y en este caso, de la empresa que ha presentado la demanda contra las sanciones de la AEAT.

Resulta esencial mencionar, que, en aquellos casos en acorde con cualquier disposición del Convenio, las rentas que se perciben por el residente de uno de los dos países o los bienes que este disponga sean exentos de la tributación en una de las naciones: *“este puede, sin embargo, para calcular el importe del impuesto sobre las restantes rentas o bienes de este residente, tener en cuenta las rentas o los bienes exentos.”*⁶⁹⁷

Así mismo, dentro de los métodos y mecanismos mencionados para solventar la doble imposición, debe primar el principio de no discriminación, tal como recoge el artículo 24⁶⁹⁸:

“1. Los nacionales de un Estado Contratante no serán sometidos en el otro Estado Contratante a ningún impuesto u obligación relativa al mismo que no se exijan o que sean más gravosos que aquellos a los que estén o puedan estar sometidos los nacionales de este otro Estado que se encuentren en las mismas condiciones.”

⁶⁹⁶ SAN 584/2008, 28 de enero de 2008

⁶⁹⁷ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985. Artículo 23.4.

⁶⁹⁸ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985. Artículo 24

Por tanto, los ciudadanos de un país no podrán someterse a impuestos que sean mayores a los que se aplican al resto de la población que se encuentra en las mismas condiciones, e incluso, tendrán derecho a aplicar una serie de beneficios y condiciones como el resto de los ciudadanos nacionales (como es el caso de deducciones, desgravaciones, exenciones y reducciones en materia fiscal, especialmente en lo relacionado con las cargas familiares de los mismos.

Así mismo, el CDI entre Marruecos y España, contempla las directrices que deben seguirse para completar el proceso amistoso⁶⁹⁹ en los casos de doble tributación, determinando que en aquellos casos en los que el contribuyente considere que las medidas que se han adoptado por ambas partes, conlleven una imposición que no se encuentra recogida en el marco del CID entre ambos países, tendrá la posibilidad de presentar la reclamación correspondiente a las autoridades con competencia en el país que está reclamándole la tributación. Las cuales tendrán la labor de determinar si la reclamación tiene un fundamento claro.

Así mismo, en aquellos supuestos en que la respuesta sea mayor a seis meses, el trabajador podrá presentar la apelación correspondiente en el otro país. Como consecuencia, si las reclamaciones tienen el fundamento esperado, las autoridades con competencia en la materia de ambos países tendrán que llegar a un acuerdo con el fin de prevenir que las imposiciones en cuestión se ajusten al Convenio en cuestión.

En una línea similar los apartados 2 y 3 del citado artículo detallan los siguientes en relación con las actuaciones de las autoridades de cada país:⁷⁰⁰

“2. Las autoridades competentes de los estados contratantes harán lo posible por resolver las dificultades o disipar las dudas que plantee la interpretación o aplicación del presente Convenio mediante un acuerdo

⁶⁹⁹ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985. Artículo 25

⁷⁰⁰ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985. Artículo 25

amistoso. También podrán ponerse de acuerdo para tratar de evitar la doble imposición en los casos no previstos en el Convenio.”

“3. Si se considera oportuno, para llegar a un acuerdo, la celebración de conversaciones, el asunto se encomendará a una Comisión mixta compuesta por representantes a partes iguales, de los Estados Contratantes. La presidencia de la Comisión se ejercerá alternativamente por un miembro de cada delegación.”

Por tanto, en caso que se requiera, se podrá contar con una comisión de carácter mixto con representación de los dos países para determinar el acuerdo sobre cada uno de los temas. Ante ello, el intercambio de información entre las partes emerge como un elemento clave para dilucidar cada una de las situaciones que se presentan, tal como se recoge en el artículo 26 del CDI⁷⁰¹, el cual hace mención a que las autoridades con competencia en la materia de ambos países deben realizar el intercambio de información básica para poder aplicar las directrices que se han mencionado en este CDI.

Por ende, toda la documentación que se intercambie tendrá que seguir los protocolos de confidencialidad y se reportará a las autoridades o personas responsables de la tributación que se contemplan en el CDI, así como a los responsables de las reclamaciones y recursos que se puedan presentar en materia tributaria, al igual que a los órganos judiciales que se vinculan con los trámites penales en relación a los citados impuestos.

Así mismo, en el apartado segundo del citado artículo se detallan las excepciones en materia de obligatoriedad de los países contratantes sobre la información que pueden aportar:⁷⁰²

“2. En ningún caso, las disposiciones del apartado i pueden interpretarse en el sentido de obligar a un Estado Contratante a:

⁷⁰¹ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985. Artículo 26

⁷⁰² INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985. Artículo 26.2

a) Adoptar medidas administrativas contrarias a su legislación o práctica administrativa o a las del otro Estado Contratante.

b) Suministrar información que no se pueda obtener sobre la base de su propia legislación o en el ejercicio de su práctica administrativa normal o de las del otro Estado Contratante.

c) Suministrar informaciones que revelen un secreto comercial, industrial o profesional o un procedimiento comercial, o informaciones cuya comunicación sea contraria al orden público.”

Por tanto, el intercambio de la citada información se llevará a cabo de forma oficial o para solventar los requerimientos realizados por la otra parte en situaciones específicas. Como consecuencia, es indispensable que las autoridades con competencia en la materia puedan llegar a un acuerdo para estipular la información que deben remitir para cada causa.

Esto pone en evidencia el matiz indispensable de la colaboración entre ambas administraciones, las cuales deberán trabajar conjuntamente para solventar los casos en los que se pueda presentar una doble tributación o problemas relacionados con la misma.⁷⁰³

No obstante, los funcionario o trabajadores que ostentan un cargo público o diplomático no verán mermados sus privilegios de carácter fiscal, acorde con los principios generales del derecho de carácter internacional y acorde con los distintos acuerdos específicos que se han celebrado al respecto. Esto se recoge en el artículo 27 del CDI⁷⁰⁴ en cuestión.⁷⁰⁵

⁷⁰³ Tal como puede ser el caso de las declaraciones de las compañías extranjeras que pueden ser requeridas por la AEAT (STS GAL 4436 /22020), los certificados expedidos por las mismas en relación a las labores específicas de los trabajadores expatriados (STSJ M 7069/2018), o diversa documentación relacionada con los inmuebles, movimientos bancarios, o acciones de los contribuyentes (STS AND 5500/2018).

⁷⁰⁴ INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE de 22 de mayo de 1985. Artículo 27

⁷⁰⁵ No obstante, es importante considerar algunos elementos que pueden considerarse como irregulares y que deben ser tributados en el país donde se producen, tal como detalla la STS AND 5500/2018, en la

CONCLUSIONES

En vista al desarrollo de la investigación realizada, se han elaborado las siguientes conclusiones que intentarán comprobar la consecución de objetivos y la corroboración de las hipótesis planteadas al respecto.

- I. El proceso de internacionalización de las empresas se puede entender como un fenómeno que ha suscitado una importancia sustancial en el ámbito de las investigaciones comerciales, el cual se relaciona directamente con otros procesos como la globalización y la internacionalización. Dichos procesos se encuentran en pleno apogeo en las sociedades europeas y especialmente en la española, siendo una de las principales exportadoras de inversión extranjera, llegando incluso a promover estas iniciativas en las mismas PYMES. Acorde con el estudio realizado, se ha comprobado que al menos el 40% de las PYMES a nivel europeo han comenzado con los procesos de internacionalización.

En dicha apertura hacia los mercados extranjeros, se ha corroborado que el Reino de Marruecos concede una serie de ventajas a nivel fiscal y de residencia para las empresas que decidan trasladar o expandir sus negocios al país africano.

No obstante, también se ha corroborado que la política y la legislación dentro del Reino de Marruecos se ha visto sometida a diversos cambios, y es

cual el obligado tributario tenía su residencia fiscal en Marruecos y era funcionario diplomático, pero contaban con diferentes movimientos de sociedades y transferencias en España.

indispensable que las empresas comprueben la normativa de forma previa a la instalación de las empresas.

Marruecos ha destinado una serie de recursos para promover el flujo de IED en sus fronteras, especialmente durante la crisis económica de 2008 en la cual las empresas europeas intentaron reducir los costes de explotación y contratación de trabajadores.

Así mismo, el gobierno español ha desarrollado una serie de ayudas que promuevan la internacionalización de las PYMES, colaborando de esta forma en el establecimiento de diversas empresas en Marruecos, ya que se ha considerado que el mismo es un país que invierte una proporción de recursos considerables en modernización y genera diversos proyectos de inversión que pueden resultar atractivos para las PYMES europeas. Un claro ejemplo de ello es el estado de CFC que brinda una serie de deducciones fiscales y de cambio de divisa a los organismos, consolidándose en la entrada principal de las empresas internacionales en África.

Además, Marruecos no dispone de cuotas de contratación de trabajadores nacionales, por tanto, no existe un porcentaje mínimo que se deba cumplir por parte de las empresas extranjeras, pero si requiere una serie de procedimientos para que el trabajador pueda ser contratado por la empresa, cumpliendo con la normativa interna y los formularios específicos dispuestos para ello.

En una línea similar, y específicamente en lo vinculado con las empresas españolas, se ha podido comprobar que España dispone de un convenio bilateral de la SS. SS con el Reino de Marruecos, el cual determina una serie de coberturas y prestaciones a las que pueden acceder los trabajadores que son expatriados en cualquiera de los dos países.

- II. Se ha determinado que los Convenios bilaterales en materia laboral (como es el caso del Convenio de SS. SS), suelen ser recursos habituales para gestionar la migración, y especialmente la relacionada con los aspectos laborales. Por tanto, la promoción o regularización de los trabajadores dentro

de este marco conlleva el facilitar la entrada y la salida, así como mejorar las habilidades de los migrantes. Al mismo tiempo, en beneficio de sus regiones de origen, se promueve la creación de un marco legal que proteja a los trabajadores móviles con respecto a la portabilidad de derechos de seguridad social, reconocimiento de sus cualificaciones, y vacaciones, entre otros elementos.

Uno de los hallazgos de la investigación evidenció que España tiene una larga tradición en el uso de Convenios bilaterales, pero el contexto es notablemente diferente al del resto de países de la UE, ya que, hasta la década de 1980, España ha sido un país de emigración. Por tanto, los primeros acuerdos bilaterales firmados en la década de 1960 por España con países sudamericanos y europeos tenían como objetivo principal el regreso de los trabajadores españoles. La situación evolucionó después de la adhesión de España a la Comunidad Europea en 1986.

No obstante, en lo que corresponde al Reino de Marruecos, es indispensable considerar la dimensión geográfica para comprender los patrones de cooperación hispano-marroquí, debido a que la misma creó un sistema de migración regional denso e intenso, destacando las disparidades demográficas y económicas entre España y Marruecos como una precondition estructural del aumento de los flujos migratorios a España. Sin embargo, en los últimos años esta condición ha cambiado, ya que el flujo de trabajadores españoles que deciden trabajar en Marruecos ha aumentado considerablemente, debido en gran parte a las internacionalizaciones de las empresas españolas.

A pesa que en el momento en que se ha celebrado el Convenio Hispano-Marroquí, el territorio español no se había integrado en la CE (actual UE), la colaboración que se determinó por medio de éste Convenio bilateral se centra en los principios que se recogían en el aún vigente Reglamento 1408/71 del Consejo, el cual recoge aspectos fundamentales para aplicar los regímenes de Seguridad Social a todos los ciudadanos que desempeñan sus labores en la modalidad de cuenta ajena y a sus familiares, como es el caso de la igualdad de trato. Se ha corroborado que el convenio en cuestión

contempla la evitación de las posibles discriminaciones centradas en la nacionalidad y que en base a los mismos preceptos se garantice que los empleados migrantes no vean reducidos sus derechos en materia de Seguridad Social (ya que los trabajadores desplazados no disponen de la nacionalidad del país donde desarrollan sus actividades profesionales).

Así mismo, se ha evidenciado que el Convenio contempla que, si una persona lleva a cabo una actividad laboral, la obligación de cotizar se designará acorde con la normativa correspondiente al país donde desarrolla su trabajo. Ante lo cual, se ha podido deducir que los trabajadores migrantes se tendrán que acoger solamente a una normativa que será la “*lex loci laboris*” de forma general, excepto en casos que sean trabajadores que se encuentran a servicio de una empresa perteneciente a uno de los dos países y se desplazara al siguiente, ya que en este caso seguirá dependiendo de la legislación de la compañía de origen, bajo los mismos términos como si trabajará en su territorio, siempre que dicho empleado no se desplace con motivos de un reemplazo, o que se haya acabado el plazo para su desplazamiento (no puede superar los tres años). Lo mismo se aplica a los trabajadores itinerantes dedicados al sector del transporte, que realicen sus actividades en empresas de cualquiera de los dos países tendrán que someterse a la legislación del país donde se encuentra la sede de la empresa. Y un caso similar en relación con los trabajadores diplomáticos o consulares, al igual que el funcionariado o trabajadores que han sido destinados al otro país, se mantendrán bajo la legislación del país que les ha enviado.

En una línea similar, también se aplicará a la plantilla de trabajadores destinados a las labores diplomáticas o al servicio específico de los funcionarios de alguna misión en particular, aunque sean originarios de la Parte Contratante representada, podrán acceder a la aplicación del Estado que están representando por medio de la presentación de la solicitud después de 3 meses desde que se inicie la relación laboral, o desde el inicio del Convenio citado. Y finalmente, la tripulación que forma parte de un buque perteneciente a uno de los países deberá regirse acorde con la legislación del mismo, pero que la citada norma no se aplicará a la persona que realiza

trabajos de mantención, reparación, y gestiones de carga y descarga de las embarcaciones, a las cuales se les tiene que aplicar la normativa del país de dicho puerto.

- III. Se ha comprobado que el convenio contempla una cláusula de residencia, en referencia a la exportación de las posibles prestaciones, y contempla la interdicción de disminución, paralización, cambio o confiscación de las prestaciones monetarias de la SS.SS., por el simple hecho que los beneficiarios de la misma ostenten su residencia en un país diferente al del organismo que abona la citada prestación. Por tanto, la citada eliminación de la cláusula tiene como finalidad la facilitación de la circulación libre de los empleados, garantizando la protección de los mismos frente a las consecuencias que puedan derivarse al cambiar su residencia entre dichos países.

En lo que respecta al principio de totalización, según el Derecho nacional menciona que para poder reconocer las prestaciones de la SS.SS., todos los ciudadanos tienen la obligación de cumplir con todos los plazos que se han determinado para la actividad laboral (o de residencia). Por tanto, se ha evidenciado que es fundamental trabajar con mecanismos que restrinjan que, por el sencillo hecho de ejercer una actividad en ambos países, los empleados migrantes puedan ver reducidos los derechos en el contexto de Seguridad. Lo cual lleva a determinar la importancia de que todos los plazos que se contabilicen se puedan acreditar acorde con las legislaciones de ambos países para realizar el reconocimiento de la prestación por parte de la SS.SS., ya que el mismo Convenio recoge que en bases a la totalización de períodos realizada, el organismo con competencia en la materia, tendrá la labor de determinar si el trabajador cumple con todos los requisitos para poder acceder a las pensiones por jubilación en relación a cada una de las normativas correspondientes.

- IV. No obstante, acorde con la investigación planteada, se han evidenciado una serie de supuestos que quedan fuera del marco de aplicación del Convenio Hispano-Marroquí, siendo determinante la diferencia entre las prestaciones que existían en el momento en que se celebró el Convenio y las que se han

aprobado de forma posterior, como es el caso de la prestación por desempleo, ya que las mismas no se recogen en el convenio, dejando fuera también aquellas de carácter asistencial como las contributivas. Lo mismo que acontece con las prestaciones por cese de actividad.

Se ha comprobado que esta situación ha conllevado una serie de conflictos para los trabajadores españoles residentes en Marruecos, ya que los mismos han considerado que sus intereses se han visto vulnerados durante la aplicación del Convenio. Los principales escollos se encuentran en la desigualdad importante en las prestaciones que se ofertan en ambos países, siendo las prestaciones marroquíes a las cuales se deben acoger los trabajadores españoles que desempeñan sus labores en el país africano. Además, los trabajadores marroquíes que desempeñan su trabajo en España pueden acceder a las prestaciones por desempleo, mientras que los trabajadores españoles que realizan sus funciones laborales en Marruecos no pueden acogerse a la misma prestación porque esta no existe en el país. Así mismo, las pensiones también suponen una diferencia diametralmente importante, ya que la pensión máxima en Marruecos (sin importar el salario percibido por el cual se han realizado las cotizaciones), es muy baja en comparación con la española, y suele bajar aún más cuando se considera la devaluación de su moneda nacional.

Se ha comprobado que el Convenio también contempla algunas ventajas para los trabajadores españoles que deciden trasladarse a Marruecos para realizar sus labores profesionales, ya que los mismos para poder tener acceso a una prestación de carácter contributivo que se contemplan en el Convenio, pudiendo sumar los periodos que se han cotizado en ambos países. Así mismo, las prestaciones monetarias de índole contributivo pueden ser percibidas independientemente que el ciudadano resida en Marruecos o en España. Además, las citadas prestaciones serán abonadas de forma directa por el trabajador que las ha solicitado. Finalmente, es importante mencionar que se ha corroborado que todos los trabajadores que reúnan todos los requisitos de las legislaciones de los dos países, tendrán acceso a las

pensiones de carácter contributivo, y a las pensiones que corresponden a cada país.

Por tanto, en vista de todos los aspectos antes mencionados, es posible determinar que se ha cumplido con el primero de los objetivos secundario estipulados para este proyecto, ya que se ha realizado un análisis del contexto socio económico de las relaciones entre ambos países, con especial énfasis en la región oriental de Marruecos. Definiendo el proceso de internacionalización de la PYMES españolas, determinando los riesgos de Marruecos como nicho de inversión internacional, y analizando los aspectos clave del Convenio Bilateral de la SS.SS., entre los dos países.

- V. Se ha demostrado que actualmente, tal como se ha explicado durante el desarrollo de este trabajo, se puede apreciar un proceso de globalización tanto económica como social, que imprime carácter y naturaleza propia a las diferentes relaciones jurídicas que de ella se derivan. Por tanto, era indispensable realizar una revisión conceptual de los principales términos que se vinculan con la expatriación, como era el caso de la ciudadanía, nacionalidad y movimientos migratorios.

Como consecuencia, se ha determinado que el término ciudadanía se relaciona con las personas físicas, la titularidad y contenido de sus derechos, como nacionales de su patria y como ciudadanos del mundo, pues son múltiples y variadas las causas que motivan su deslocalización geográfica en el mundo. Por tanto, se ha corroborado que existen diversos tipos de inmigración, y con el fin de determinar la condición de expatriado de los trabajadores españoles en Marruecos, se ha realizado un breve resumen sobre los mismos, entre los que destacan los Inmigrante/extranjero; Inmigrante/refugiado; Inmigración/emigración; Inmigrante/refugiado; y los Migrantes/refugiados/desplazados. Sin lugar a dudas, se ha corroborado que todos los conceptos antes citados se emplean de forma habitual, pero el contenido de los mismos puede marcar las diferencias al respecto, no obstante, se ha determinado que en todos los casos se produce el desplazamiento de las personas, o lo que es lo mismo, supone una deslocalización geográfica de ellas, pero las causas que lo generan y

fundamentan tendrán un tratamiento *sui generis* y efectos concretos para ellas y a terceros.

- VI. En lo que respecta a los expatriados, la figura de los mismos difiere de todos los casos mencionados anteriormente, ya que tal como se ha podido evidenciar, la expatriación ha formado parte de la historia desde los primeros movimientos que se llevaron a cabo entre los países. Ya que las personas siempre se han movido por el mundo, a veces haciendo viajes aparentemente increíbles e históricos, como los realizados por los primeros imperios que enviaron emisarios a otras tierras desconocidas, así como en la historia religiosa que está llena de historias de misioneros enviados por la iglesia para lograr sus objetivos entre “extraños”. Así mismo, en lo relativo al comercio de carácter internacional y las primeras nociones de internacionalización, se ha comprobado que la Ruta de la Seda desde China a través de muchos países diferentes hasta el borde de Europa se remonta a casi dos milenios de historia. Mientras que las grandes empresas comerciales europeas creadas para comerciar con el Lejano Oriente se establecieron hace más de cuatrocientos años.

En una línea similar, en la década de 1950 se apreció que la definición de expatriado tiene su origen en la expansión empresarial, y la demanda de expatriados se adapta al contexto organizacional de trabajar en el extranjero, y basado en la noción de que los expatriados ayudarían a las organizaciones a cumplir sus objetivos comerciales.

Si bien “trabajador expatriado” ha seguido siendo el término predominante para describir a este colectivo, los investigadores también los han descrito como “expatriados tradicionales”, y con menos frecuencia como “expatriados de negocios”.

- VII. En cuanto a la situación jurídica de estos trabajadores, es importante recordar que la propia internacionalización se ha convertido en un elemento trascendental para aumentar la competitividad de las empresas de todas las dimensiones. Por tanto, en el contexto actual, las PYMES que empiezan a despegar su estrategia de carácter mundial pueden realizar una serie de

movimientos que fomenten el intercambio de conocimientos y la mejora de las capacidades, fortaleciendo así la competitividad a largo plazo de la firma.

Como consecuencia, la situación jurídica del expatriado dependerá del modelo de exportación que realice la empresa, y que las mismas suelen emplear métodos de exportación indirecta cuando la empresa no lleva a cabo ninguna actividad a nivel internacional, sino que dispone de una serie de intermediarios para ello, como es el caso de los despachos de exportación. Mientras que las exportaciones directas contemplan que una empresa distribuya y venda sus propios productos al mercado extranjero. En general, esto conlleva un compromiso a más largo plazo con un mercado extranjero en particular, y la empresa que elija en el país de destino debe desarrollarse para mantener estos contactos, realizar investigaciones de mercado y establecer políticas de precios locales.

No obstante, también existen otros tipos de acuerdo de cooperación de carácter contractual que pueden incidir en la deslocalización de los trabajadores, como es el caso de las concesiones o licencias son un acuerdo mediante el cual una empresa otorga los derechos de propiedad intangible a otra entidad (el licenciatario) durante un período específico y, a cambio, el licenciante recibe un contrato de exclusividad con el licenciatario, y la franquicia, que es básicamente una forma especializada de licencia en la que el franquiciante no solo vende bienes intangibles al franquiciado, sino que también insiste en que el franquiciado acuerde cumplir las estrictas reglas sobre cómo hace negocios.

No obstante, los modelos en los que se suelen apreciar con mayor frecuencia a las figuras de trabajadores expatriados son en los modelos de inversión directa en el exterior, entre los cuales destacan las empresas Joint – venture implican la creación de una nueva identidad en la que los socios principales desempeñan roles activos en la formulación de la estrategia y la toma de decisiones. Las adquisiciones e inversión Greenfield (subsidiaria de propiedad absoluta), en las cuales la empresa extranjera posee el 100% de las acciones, sin contar con ningún tipo de participación local. Las filiales de ventas, que corresponden a la siguiente fase, y se produce cuando las

compañías consolidan un mercado de exportación. Este paso supone una gran inversión en recursos materiales y humanos. Además, las empresas asumen funciones comerciales previamente desarrolladas por terceros. Las adquisiciones de entidades extranjeras y las alianzas estratégicas, las cuales hacen referencia a los acuerdos de cooperación entre competidores potenciales o reales. Las alianzas estratégicas abarcan desde empresas conjuntas formales, en las que dos o más empresas tienen participaciones de capital, hasta acuerdos contractuales a corto plazo, en los que dos empresas acuerdan cooperar en una tarea en particular. Finalmente, los consorcios, implican la colaboración de diferentes compañías con el fin de agrupar recursos en un diseño organizacional integrador.

- VIII. Respecto a la normativa que se puede aplicar en relación con el contrato de trabajo, se ha corroborado que este corresponde a uno de los aspectos más importantes de los mismos, especialmente en el caso de los trabajadores expatriados o desplazados, porque esta servirá como delimitación para algunos de los derechos de los que dispone el trabajador en el entorno en cuestión.

Por tanto, se ha comprobado que, pese a que los contratos se puedan formalizar en las fronteras españolas, las partes tienen que tomar la decisión si se someterán al ordenamiento de la nación extranjera, como sucede en el caso de los trabajadores que son expatriados a Marruecos. Así mismo, existen una serie de directrices y normas al respecto, como es el caso de las directivas y tratados para los trabajadores que son expatriados dentro de las fronteras de la UE.

En lo que respecta a Marruecos, se ha podido corroborar la existencia del Acuerdo de Movilidad entre Marruecos y la UE, el cual debe entenderse en el amplio contexto marroquí-europeo. Los diálogos sobre liberalización de visas, readmisión y otros temas de migración son parte de una serie de negociaciones con Marruecos, entre las cuales se encuentra el significativo Acuerdo de Libre Comercio Profundo y Completo (DCFTA por sus siglas en inglés) sobre libertad de servicios, protección de inversiones y mayor armonización de legislaciones. El DCFTA es un instrumento que profundiza

la integración económica en el mercado europeo y crea un entorno empresarial más predecible y estable entre los socios.

No obstante, se ha evidenciado que estos acuerdos de movilidad pueden obviar una serie de elementos clave para los trabajadores expatriados, los cuales sí se recogen en los acuerdos bilaterales, como el celebrado entre Marruecos y España en 1979, el cual hace mención a los trabajadores desplazados, específicamente en su artículo 6, el cual define una serie de excepciones en relación con la normativa a aplicar en los contratos de trabajo, sosteniendo que el trabajador que se encuentra al servicio de una empresa que se ha establecido en cualquiera de los dos países, y que se vea desplazado al otro territorio, para poder realizar sus labores profesionales deberá someterse a la normativa del país donde fue contratado, como si siguiera trabajando para la misma, siempre y cuando, el mencionado trabajador no esté realizando un reemplazo o haya superado el tiempo estipulado para el desplazamiento (3 años).

En una línea similar, se ha comprobado que el convenio recoge la situación del personal itinerante de empresas de transporte, las cuales pueden desempeñar sus funciones en ambos países, y que el convenio sostiene que deberá someterse a la normativa del país donde se encuentre la sede. Lo mismo que acontece con los diplomáticos o personal consular, al igual que los funcionarios y otro personal administrativo, el cual deberá someterse a la normativa del país que les ha destinado.

También es importante mencionar los hallazgos sobre las tripulaciones de buques, sobre las cuales, el Convenio también expone que la normativa aplicable para las tripulaciones de buques abanderados de un país específico, deberán acogerse a los aspectos legales del mismo. No obstante, todo el personal que se contrate para realizar las labores de carga, descarga, mantención, inspección y reparaciones de los buques, deberán regirse por la normativa del país al que pertenece el puerto en cuestión.

- IX. Sin embargo, en base a la diversa jurisprudencia analizada, se ha corroborado que el entorno laboral es muy amplio y diverso, dentro del cual

pueden surgir diferencias entre las partes interesadas, por ende, en caso de conflicto entre los interesados, es esencial determinar cuál es la jurisdicción que tiene competencias en la materia.

Se ha corroborado que un elemento importante a considerar y que suele ser omitido por las partes interesadas al momento de celebrar un contrato o durante el desplazamiento del empleado, es el relacionado con la jurisdicción que tendrá la competencia en caso de presentarse diferentes posturas sobre aspectos de la relación profesional entre las partes.

De esta forma, en las normas que estipulan la competencia territorial en materia internacional será el Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, tal como expone su artículo 4.1., determinado que en caso que el demandado no dispusiera de un domicilio en el territorio de un Estado contratante, la competencia se corresponderá a la ley de cada estado.

También se han encontrado diversas normas españolas que hacen mención a los trabajadores desplazados, como es el caso del artículo 25.1. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la cual recoge los elementos que tienen que aplicarse en el contexto de los Tratados internacionales, considerando que, en el marco del orden social, los Juzgados y Tribunales españoles serán tendrán competencia en todos lo relacionado con los derechos y obligaciones que derivan de los contratos laborales que se han suscrito, siempre y cuando los servicios se han prestado en el territorio español o el contrato se ha suscrito en el mismo.

Al mismo tiempo, contarán con competencia cuando el demandado resida en España o cuente con representación en el territorio español. Así mismo, cuando los trabajadores o la empresa sean españoles sin importante el lugar donde se prestan los servicios o de celebre el contrato. Así mismo, en los casos de contratos de embarque, tendrán competencia si el mismo fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español.

En una línea similar, se ha evidenciado lo expuesto por el Código Civil, en especial lo recogido en el artículo 10.6 el cual menciona que las obligaciones que sean propias del contrato de trabajo, en defecto de un sometimiento claro de una de las partes, se les aplicará la Ley del lugar en el cual el trabajador está prestando sus servicios profesionales.

Así mismo, los resultados de la investigación han demostrado que el propio ET recoge algunos elementos que se relaciona claramente con la legislación en el ámbito laboral para todos los trabajadores que han suscrito un contrato en el territorio español, especialmente en su artículo 1.4, que menciona que la legislación laboral de España se aplicará a los trabajos que desempeñen los trabajadores españoles, que han sido contratados en España, que desempeñen sus labores profesionales para empresas españolas con sede en el extranjero, sin perjuicio de las normas de derecho público que se puedan aplicar al lugar de trabajo. Como consecuencia, estos trabajadores podrán ostentar los mismos derechos económicos que disfrutarían si trabajaran en España.

Por tanto, los elementos de residencia y nacionalidad de la empresa y de los trabajadores, son unos elementos clave para determinar la jurisdicción que podrá ejercer en caso de conflicto con los trabajadores expatriados, y especialmente, en el caso de Marruecos, el Convenio que se ha celebrado entre ambos países.

- X. Respecto a las cotizaciones de la Seguridad Social, se ha corroborado que en aquellos casos de los trabajadores expatriados que se trasladan a desempeñar sus labores profesionales fuera del territorio español, y especialmente en países con los que se ha celebrado un convenio bilateral al respecto, el régimen de cotizaciones a la SS. SS no tendría que ser un problema importante, ya que los mismos determinan un mecanismo en el cual los dos reinos se notifican los periodos cotizados en cada país, con el objetivo de llevar a cabo el cálculo de los mismos que son esenciales para poder acceder a las pensiones y subvenciones, así como para determinar la jubilación cuando se complete la expatriación. Al mismo tiempo, dentro de la UE, este proceso es relativamente sencillo, ya que se contemplan todos los años para

determinar el cálculo de la jubilación. No obstante, el contexto puede cambiar cuando se trata de países con los que se han celebrado Convenios Bilaterales, como es el caso del Reino de Marruecos.

Dentro de este ámbito, se han apreciado una serie de ejemplos sobre trabajadores que desempeñan sus labores en Marruecos y España, y que, en virtud de dicho convenio, a este trabajador se le tendrían que sumar los periodos cotizados en los dos países para determinar la jubilación y a las pensiones que se recogen en el Convenio. Por tanto, cada uno de los países tendrá que retribuir la proporción correspondiente al tiempo que ha cotizado en los mismos. No obstante, se ha apreciado la necesidad de que los trabajadores expatriados no superen el tiempo límite del traslado, ya que de lo contrario se tendrá que contabilizar el tiempo trabajado en España y en Marruecos de forma separada, pudiendo percibir la pensión de ambos países, considerando el poder adquisitivo de los dos países.

XI. Así mismo, se ha corroborado que existen una serie de prestaciones, las cuales también se aplican a las familias o descendientes de los trabajadores, entre las que destacan las siguientes:

- Enfermedad y maternidad: Se ha comprobado que todos los empleados que se trasladen de su lugar de residencia a cualquiera de los dos países del Convenio para llevar a cabo su actividad profesional podrán beneficiarse, al igual que sus familiares de las prestaciones relacionadas con la enfermedad-maternidad, pero deben cumplir con lo estipulado en la norma del país donde están ejerciendo sus trabajos. Considerando en todo momento los plazos de seguro o similares que se han cumplido acorde con la normativa.
- Prestación por supervivencia, invalidez o jubilación: se ha analizado que el empleado que se hubiera visto inmerso de forma sucesiva o alternativa durante la relación laboral, a uno o más regímenes de cotización para la jubilación, podrán beneficiarse de las prestaciones acorde con los siguientes supuestos; Si el trabajador cumple con los requisitos solicitados por la normativa de cada parte, podrá acceder a las

prestaciones correspondientes, así mismo, el organismo con competencias en la materia, podrá determinar la cuantía de la prestación acorde con la normativa aplicable a la misma, considerando exclusivamente los plazos de seguro que se han cumplido acorde con la citada normativa; En aquellos supuestos en los que el trabajador no cumpliera con el tiempo que se ha requerido por parte de cualquiera de las normativas, las prestaciones a las que a las que puede acceder por parte de los organismos que puedan aplicar estas normas se determinarán acorde con los detallado en el Convenio bilateral.

- Accidentes laborales y enfermedades de carácter profesional: se ha evidenciado que las prestaciones relacionadas con los accidentes labores o enfermedades profesiones se deberán regir por la normativa que corresponda al trabajador durante el periodo en que ha ocurrido el accidente en cuestión.
- Prestaciones de carácter familiar: es importante mencionar que las mismas serán determinadas acordes con normativa de la Parte Contratante y que el trabajador, en su país estuviera desempeñando sus labores profesionales.
- Trabajadores destacados: se ha identificado que los empleados que, prestando el servicio en una compañía que se establezca en uno de los dos países, y que dependa de uno de los establecimientos de forma habitual, se desplace al país de la otra parte para llevar a cabo un trabajo para su compañía, se deberá someter a la normativa de la primera como si mantuviera su relación en el territorio original, siempre que este empleado no se hubiera enviado para ser el reemplazo de otro compañero que haya terminado su tiempo de desplazamiento, y que el periodo laboral que deba llevar a cabo no sea superior a tres años.
- Asistencia de carácter sanitario: sobre este aspecto, se ha evidenciado que, acorde con el Real Decreto 1192/2012, se determina que la familia del empleado que no se desplace al extranjero, así como el mismo trabajador durante los periodos que resida en España, podrán disfrutar de

la asistencia sanitaria en el país, acorde con lo dispuesto por la SS. SS., de España.

- Prestaciones por desempleo: finalmente, se ha comprobado que, para solicitar la prestación por desempleo, los trabajadores requieren del certificado de emigrante retornado, el cual demuestra que los mismos pueden optar a la citada prestación cuando regresen al territorio español por haber terminado su actividad laboral fuera de las fronteras nacionales y que puedan cumplir con una serie de requisitos estipulados para ello. La citada prestación podrá ser de carácter contributiva o de índole asistencial.

Sin embargo, se ha identificado que, para acceder a las pensiones, los trabajadores que han desempeñado sus labores fuera de España tendrán que disponer de una cotización en España de al menos un año, periodo que se añadirá al total de años que se han cotizado en el resto de países. Así mismo, los años que se exigen para poder tener acceso a dicha prestación son 15, pero el Estado español solamente pagará el tiempo que ha cotizado dentro de sus fronteras, en otras palabras, no se considerarán las bases de cotización del resto de países para llevar a cabo el cálculo de dicha prestación. No obstante, no se consideran las prestaciones de carácter no contributivo dentro de las prestaciones a las que tienen acceso los trabajadores expatriados.

- XII. Se ha valorado también lo acontecido con el Reino de Marruecos y las cotizaciones, determinado que todas las compañías tienen la obligación de afiliarse a la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS), al mismo tiempo que tienen la obligación de inscribir a toda su plantilla en el citado organismo. Dicho organismo remite a cada uno de los trabajadores una tarjeta que acredita su afiliación, disponiendo en la misma un número personal intransferible (un número similar al NUSS español). Respecto al porcentaje que representan las cotizaciones sociales, estas rondan el 27% del salario, siendo el trabajador el que debe hacer frente a casi el 7% de las mismas, mientras que el resto será responsabilidad del empresario (sobre el 21%). Así mismo, se establecen una serie de porcentajes para las prestaciones a las que se puede acceder en Marruecos, tal como se expone a

continuación; Prestaciones de carácter familiar (6,50%); Prestaciones de índole social de corto plazo (como es el caso de la maternidad, enfermedad, o fallecimiento del trabajador) (alrededor del 1.50%); Prestaciones de carácter social de plazo más largo (como acontece con la jubilación) (corresponde al 11,80%); Tasa relacionada con la formación de los trabajadores (1.6% del salario bruto mensual de cada trabajador); Seguro de salud de carácter obligatorio (4,10% que corresponde a la empresa, y sobre el 2.20% del trabajador).

- XIII. Se ha evidenciado que dentro del citado Convenio se aplican una serie de principios básicos para los trabajadores, como es el caso del trato de igualdad de oportunidades, ya que los trabajadores expatriados tendrán los mismos derechos que los nacionales y viceversa. Por tanto, la igualdad de trato es fundamental para evitar las posibles acciones discriminatorias que se centran en la nacionalidad, y con la misma se permite garantizar a los empleados inmigrantes no vean limitados los derechos relacionados con la SS. SS., debido a no disponer de la nacionalidad donde se encuentra la filial o sucursal y sobre la cual se debe aplicar la legislación correspondiente.

Como consecuencia, y a tenor del citado derecho, este no se puede considerar de carácter absoluto y acorde con lo expuesto en el Convenio Hispano-Marroquí, solamente se contempla la efectividad por lo vinculado con los sujetos que se han contemplado dentro del contexto de aplicación del trabajador, y por lo que respecta a las prestaciones que se coordinan acorde con los regímenes de la SS. SS., que se incluyen en el marco de aplicación de carácter material.

Es fundamental destacar que, en el caso de los expatriados, algunas de las políticas empresariales de las sedes centrales pueden conllevar de forma habitual, el desarrollo de prácticas profesionales que se podrían determinar cómo discriminatorias, como es el caso de la ocupación de puestos de elevada responsabilidad en las sucursales de las mismas, por trabajadores provenientes del mismo país que la empresa en cuestión.

Así mismo, se ha corroborado que en el caso de los trabajadores que se han contratado en España por empresas establecidas en el territorio nacional, y

que se han designado para llevar a cabo un trabajo de forma temporal fuera de las fronteras nacionales, los mismos deben acordar con la empresa que la normativa a aplicar será la española, y por tanto, dispondrá de una serie de derechos básicos que se recogen de forma detallada en el ET (tal como se ha expuesto en apartados previos), y en los Convenios laborales aplicables a cada caso (los cuales se analizarán posteriormente en este apartado).

Sobre otros derechos que se tienen que conservar durante la aplicación del convenio, se puede apreciar el principio de conservación de los derechos que se han adquirido por parte del trabajador, consiste en una exportación de las posibles prestaciones, las cuales tienen que satisfacerse pese al desplazamientos del trabajador a otro país. Si el trabajador expatriado tiene acceso a una prestación específica acorde con la normativa que corresponde, el país al que ha sido desplazado tiene la obligación de transferir la misma al país de origen.

Como consecuencia, se puede concluir al respecto, que en términos generales los Convenios contemplan que las prestaciones de carácter económico (como es el caso de las pensiones, que son reconocidas por ambas partes), no se verán afectadas por cambios, disminuciones, suspensiones retenciones porque el trabajador tenga su residencia en el otro país, y se le abonarán en las mismas condiciones que al resto de los ciudadanos de su país. No obstante, estos elementos no se suelen aplicar en las prestaciones de carácter no contributivo y en las relacionadas con el desempleo.

- XIV. En relación a la tributación, gran parte de los países europeos consideran la residencia para determinar la obligación de tributar de los trabajadores. Sin embargo, y tal como se ha evidenciado en la jurisprudencia analizada, la determinación de la residencia es uno de los conflictos más habituales que se aprecian en este entorno, ya que se pueden identificar casos de doble residencia. En otras palabras, cuando dos Estados diferentes estipulan que una persona puede residir en los dos territorios y tributar en los dos países.

Este conflicto se puede solventar por medio de normas estipuladas claramente en los convenios bilaterales de doble imposición que suscriben los países. Por tanto, es probable que las citadas normas puedan justificar que el legislador de España no describiera detalladamente la ley interna para estipular la residencia fiscal, dejando un margen bastante extenso, y dejando una serie de inquietudes en los trabajadores que no ostentan una cobertura por parte de los Convenios Bilaterales.

Sin embargo, para que una persona tenga su residencia fiscal en el territorio español, se han determinado los siguientes requisitos; Permanecer físicamente dentro de España por más de 183 días; y que la persona tenga en el territorio español al centro de sus actividades o intereses de carácter económico, las cuales se definen como las propiedades, familia o bienes inmuebles de primera residencia.

Al mismo tiempo, se ha analizado que exceptuando aquellos casos en los que se demuestre lo contrario, una persona reside legalmente en un país cuando su esposo /a de la que no se ha separado de forma legal y menores que dependen del mismo.

En lo que respecta a la residencia legal en Marruecos, los trabajadores expatriados se consideren como un residente a tiempo completo cuando cumplen con dos aspectos claves, como es el caso de: Contar con una vivienda de carácter permanente en el Reino de Marruecos; y Disponer de una estancia en el país de al menos 183 días durante un año

Así mismo, se ha evidenciado que, los expatriados que dispongan de segundas residencias situadas en el Reino de Marruecos (pero que no residan en las mismas a tiempo completo), sólo les serán aplicado el gravamen de los ingresos de carácter marroquí. Así mismo, a todos los ingresos percibidos se les deberá aplicar los impuestos correspondientes, como es el caso de los salarios, sueldos, rentas de índole vitalicio, pensiones, inversiones y propiedades. Hay que mencionar que los matrimonios gravan de forma separada en el Reino de Marruecos.

No obstante, se ha corroborado que la determinación de la residencia legal puede ser una acción compleja, ya que existe la posibilidad de que ambos países quieran considerar al trabajador como residente. Por ende, es indispensable la colaboración entre ambas administraciones para cotejar toda la documentación y solventar dicha situación.

XV. En lo referente a la tributación de los trabajadores expatriados, en España se contempla un régimen particular para los trabajadores expatriados en relación con el impuesto a la renta, como es el caso del artículo 7.p) de la LIRPF el cual exime a los trabajadores expatriados de la tributación vinculada con los rendimientos que se perciben por las labores profesionales que se han llevado a cabo fuera de España, siempre que los trabajadores puedan cumplir con una serie de requisitos determinados por la normativa, entre los que destacan:

- Que las labores que se lleven a cabo por parte de una compañía u organismo que no cuenta con su residencia en España, así como en sedes o filiales que se han establecido fuera del territorio español, acorde con las condiciones que se han determinado en la normativa, acorde con los servicios que presta el empleado tienen que generar un beneficio o utilidad para la empresa que los ha contratado. Este caso es uno de los más recurrentes en la jurisprudencia analizada, ya que muchas empresas disponen de una filial o sucursal en España, o también forman parte de alguna asociación, lo cual impide que la AEAT las considere como residentes fuera del territorio español, tal como se recoge en la propia normativa.
- Todos los trabajos o labores profesionales que se lleven a cabo fuera de España. Ante lo cual, las labores tienen que realizarse en el extranjero, llevando a cabo un desplazamiento fuera de las fronteras españolas, y que el centro laboral se encuentre en el exterior (aunque sea de forma temporal). Esto exige un desplazamiento real, siendo también un elemento recurrente en la jurisprudencia.
- Que el lugar donde se llevan a cabo dichas labores, aplique los impuestos similares o análogos al IRPF (en relación con la renta global y contando con

las cotizaciones a la SS. SS.), y que el mismo no se cumpla con las características que definen a un paraíso fiscal. Como consecuencia, se considerará el requisito como cumplido cuando el citado impuesto exista, aunque no es indispensable que el mismo sea satisfecho. Se ha evidenciado que, para corroborar estos hechos, es indispensable la labor conjunta de ambas administraciones, y que en el caso que se ha analizado durante toda la investigación, no se puede considerar como un paraíso fiscal.

Sin embargo, se ha corroborado que los trabajadores expatriados en Marruecos disponen de una protección específica recogida en el Convenio Bilateral de la SS. SS., y en el de doble imposición, pero existen una serie de elementos propios de la evolución de la sociedad y la movilidad que deberían incluirse en dichas normas para proteger a los trabajadores expatriados. Así mismo, la elaboración de un Convenio colectivo específico para los trabajadores expatriados podría contemplar los citados aspectos, a la vez que permite una negociación colectiva que hasta el momento es imposible de encontrar en este colectivo.

- XVI. En lo que respecta a las limitaciones del estudio, la primera es el carácter teórico del mismo, ya que, como consecuencia a las restricciones de movilidad propias de la crisis sanitaria, no se ha podido incluir perspectivas y opiniones sobre el tema por parte de los expertos o de las asociaciones de trabajadores expatriados a Marruecos.

En una línea similar, en relación con las futuras líneas de investigación que se abren con este proyecto, la primera de ellas sería el análisis cualitativo de las opiniones de una serie de expertos e implicados en la materia, la cual permitiría establecer las principales limitaciones y aspectos clave de la normativa en un contexto práctico.

Así mismo, un estudio comparado con diversos países con los que España ha suscrito un convenio bilateral en materia de SS. SS., y de doble imposición, ampliaría la definición de los derechos y deberes de los trabajadores expatriados, así como los diferentes elementos que se contemplan en los convenios y los aspectos clave de cada país que se incluyen en los mismos.

Finalmente, un análisis comparado de otros países de Europa con el Reino de Marruecos permitiría identificar las limitaciones y aspectos clave de las normativas, o como los países de nuestro entorno definen la residencia legal, los elementos puntuales que permiten denominar a los expatriados, y los avances principales en materia de derecho laboral de estos trabajadores (considerando la posibilidad de convenios y negociación colectiva, o estatutos específicos para este colectivo.

Es importante mencionar, que el tema analizado a lo largo de todo este proyecto resulta de especial importancia en el contexto económico actual, el cual se ve cada vez más influenciado por la movilidad de los trabajadores y la búsqueda de un ahorro en los costos de producción que pueden llevar a las empresas a tomar la decisión de expandirse al extranjero y expatriar a algunos de sus trabajadores, lo cual ha quedado ampliamente corroborado en la jurisprudencia al respecto en la que se abordan expatriaciones a diferentes partes del mundo, denotando de esta forma la importancia de la internacionalización de las empresas y trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

ABOUSSI, M. “Riesgos y retos de la cooperación al desarrollo: el papel de las ONGD y universidades. Una aproximación desde la intervención española en Marruecos.” *Revista española del tercer sector*, 2011, no 16, pp. 105-119.

ABRIL, I. Santander dispara un 700% su negocio de M&A en Latinoamérica y se convierte en líder. *Expansión*. (online: <https://www.expansion.com/empresas/banca/2020/01/09/5e162d5c468aebec398b4603.html>. Consultado el 2 de julio de 2020).

ACKERS, L., et al. “Fixed laws, fluid lives: the citizenship status of post-retirement migrants in the European Union.” *Ageing and Society*, 2004, vol. 24, no 3, p. 451-475.

- ACNUR. Nacionalidad y apatridia rol del ACNUR convención de 1954 sobre el estatuto de los apatridas convención de 1961 para reducir los casos de apatridia, p. 8. (online: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/archivo/0173.pdf?view=1>, consultado el 23 de junio de 2020).
- ACNUR. Asilo: definición y características básicas. Junio de 2016. (online: <https://eacnur.org/blog/asilo-definicion-caracteristicas-basicas/>. Consultado el 23 de junio de 2020).
- AFINADO, A. “Fiscalidad de impatriados y expatriados”. *Cont4bl3*, 2013, no 45, pp. 25-27.
- ALÁEZ CORRAL, B. “Nacionalidad y ciudadanía ante las exigencias del Estado constitucional democrático”. *Revista de estudios políticos*, 2005, no 127, pp. 129-160.
- ALÁEZ CORRAL, B. “Nacionalidad y ciudadanía: una aproximación histórico-funcional”. *Historia Constitucional*, 2005, no 6, pp. 29-75.
- ALAMEDA CASTILLO, M. “Complementos ligados a la cantidad de trabajo y complementos compensatorios de la disponibilidad del trabajador”. En *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*. Tirant lo Blanch, 2006.
- ALARCÓN, J. Importancia de los organismos internacionales en el contexto de las relaciones internacionales de las naciones. Monografías. Octubre de 2012. (online: <https://www.monografias.com/trabajos94/importancia-organismos-internacionales/importancia-organismos-internacionales.shtml>. Consultado el 6 de agosto de 2020).
- ALBA, F. “El papel de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos en la salvaguardia de los mismos. El caso de la convención internacional sobre los derechos de los trabajadores inmigrantes”. *REMHU-Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 2008, vol. 16, no 31, pp. 37-61.
- ALCAÑIZ MOSCARDÓ, M. “El desarrollo local en el contexto de la globalización”. *Convergencia*, 2008, vol. 15, no 47, pp. 285-315.

- ALONSO – OLEA GARCÍA, B. *Trabajador expatriado y seguridad social*. Thomson Reuters Aranzadi, 2016.
- ALPÍZAR, D.; SANZ, L. J. “Internacionalización de PYMES”. *INCAE Business Review*, 2012, vol. 2, no 6, pp. 12-19.
- ÁLVAREZ BARBEITO, P.; CALDERÓN CARRERO, J. *La tributación en el IRPF de los trabajadores expatriados e impatriados*. La Coruña, Netbiblo, 2010.
- APONTE, E. “Comercialización, internacionalización y ‘surgimiento de la industria’ de educación superior en los Estados Unidos y Puerto Rico; Transnacionalización hacia la periferia. Caracas: Iesalc”. *Seminario Regional, La Educación Transnacional: Nuevos retos en un mundo global, IESALC/UNESCO, Caracas*, 2004, pp. 15-21.
- ARAYA LEANDRO, A. “El proceso de internacionalización de empresas”. *Tec empresarial*, 2009, vol. 3, no 3, pp. 18-25.
- ARROYO ABAD, C. “La movilidad geográfica”. *Anuario jurídico y económico escurialense*, 2004, no 37, pp. 215-229.
- ARTEAGA ORTIZ, J. “¿Cómo exportar?: En función del modo elegido, los beneficios serán mayores, o no”. *El Exportador*, 2005, no 82, pp. 4-9.
- ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Integración de los regímenes especiales en el régimen colectivo de asignaciones de retiro. (online: www.issa.int, consultada el 3 de junio de 2021).
- ATIKA KARAM. Informe: Región oriental de Marruecos. (online: http://www.aenerja.org/wp-content/uploads/2013/05/INFORME-REGION-ORIENTAL-MARRUECOS-MISION-INVERSA-NADOR_MOTRIL.pdf. Consultado el 20 de mayo de 2020).
- ATTAH DAMOAH, K. “Inward Foreign Direct Investments to Morocco: Competitiveness and Dynamics”. *IEMed: Mediterranean yearbook*, 2017, no 2017, pp. 255-260.

- AZEROUAL, M. “The Impact of Foreign Direct Investment on the Productivity Growth in the Moroccan Manufacturing Sector: Is Source of FDI Important?”. *Journal of International and Global Economic Studies*, 2016, vol. 9, no 1, pp. 29-45.
- BARJOLA, J. M. Accidentes Laborales. (online: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/14226-iquest%3Bpuede-un-suicidio-ser-considerado-accidente-de-trabajo/>, Consultado el 18 de agosto de 2021).
- BATCHELOR, C. A. “Statelessness and the problem of resolving nationality status”. *International Journal of Refugee Law*, 1998, vol. 10, no 1, pp. 156-182.
- BENÍTEZ MASIP, A.; PANIAGUA SORIANO, J. “La inversión extranjera greenfield en España”. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 2017, no 896, pp. 165-176.
- BESEDICHECK, J. “Hard Rock Cafe Colombia, An Example of a Successful Franchise”. *Anuario Turismo y Sociedad*, 2008, no 9, pp. 1-8.
- BIANCHINI, K. “The Problem of Statelessness and the International Response”. En *Protecting Stateless Persons*. Brill Nijhoff, 2018.
- BLANES, J.; MILGRAM BALEIX, J. “Impacto de la liberalización comercial de Marruecos sobre las exportaciones por regiones”. *Revista de economía aplicada*, 2010, vol. 18, no 1, pp. 63-90.
- BLOG DE LENGUA. Diferencia entre inmigrante, emigrante y migrante. (online: <https://blog.lengua-e.com/2019/diferencia-entre-inmigrante-emigrante-y-migrante/>. Consultado el 17 de julio de 2020).
- BOBEVA, D.; GARSON, J. “Overview of bilateral agreements and other forms of labour recruitment.” *Organisation for Economic Co-operation and Development, ed., Migration for employment: Bilateral agreements at a crossroads, Paris: OECD*, 2004.
- BOJÓRQUEZ LÓPEZ, M. J.; VALDEZ PALAZUELOS, O. “El comercio electrónico como estrategia de internacionalización de las PYMEs.” *Revista de*

Investigación en Tecnologías de la Información: RITI, 2017, vol. 5, no 10, pp. 110-115.

BOLLMANN, M. “La tributación de los expatriados”. *Impuestos: Revista de doctrina, legislación y jurisprudencia*, 1998, vol. 14, no 2, pp. 235-247.

BOLSAMANÍA. Gestamp entra en Marruecos con una ‘joint venture’. 6 de febrero de 2018. (online: <https://www.bolsamania.com/noticias/empresas/gestamp-entra-en-marruecos-con-una-joint-venture--3119665.html>. Consultado el 30 de junio de 2020).

BONACHE PÉREZ, J.; OLTRA COMORERA, V.; BREWSTER, C. “Disparidad de condiciones laborales y justicia en las multinacionales: el caso de los empleados expatriados frente a los locales”. *Boletín de estudios económicos*, 2011, vol. 66, no 203, pp. 219-237.

BOTERO MESA, J.; ÁLVAREZ PAREJA, F.; GONZALEZ-PEREZ, M. “Modelos de internacionalización para las PYMEs colombianas”. *AD-minister*, 2012, no 20, pp. 63-90.

BOTERO PINZÓN, L. “La empresa entre los mitos de la globalización y los retos la internacionalización”. *Revista Ciencias Estratégicas*, 2014, vol. 22, no 31, pp. 7-15.

BRENES LEIVA, G.; LEÓN DARDER, F. “Las born global: Empresas de acelerada internacionalización”. *Tec Empresarial*, 2008, vol. 2, no 2, pp. 9-19.

BRETONES, F. D.; MAÑAS, M. A. “La organización creadora de clima y cultura”. *MA Martin y FD Bretones, Psicología de los grupos y de las organizaciones. Madrid: Pirámide*, 2008, pp. 69-92.

BURGOS GINER, M. “La polivalencia funcional y la modificación de las condiciones de trabajo privado”. *Revista de treball, economia i societat*, 1997, no 3, pp. 1-8.

BUSTILLO, A. La expatriación, una nueva forma de vida profesional. *Expansión*, 21 de marzo de 2016. (online: <https://www.expansion.com/emprendedores->

<empleo/empleo/2016/03/16/56e9b09322601d666b8b45e7.html>. Consultado el 6 de agosto de 2020).

CABALLERO, J. “La teoría de la justicia de John Rawls”. *Voces y contextos*, 2006, vol. 2, no 1, pp. 1-22.

CABRERA, D. Apple firma una alianza estratégica con IBM para promover los negocios empresariales de ambas empresas. *Applediario*. 15 de julio de 2014. (online: <https://applediario.com/apple-firma-una-alianza-estrategica-con-ibm-para-promover-los-negocios-empresariales-de-ambas-empresas/>. Consultado el 2 de julio de 2020).

CANALS MARGALEF, J. “La internacionalización de la empresa española”. *Papeles de economía española*, 2004, no 100, pp. 249-263.

CANO, F. Telefónica acelera para cerrar la compra de parte del negocio de la operadora brasileña Oi. *Invertia el Español*. (online: https://www.lespanol.com/invertia/empresas/tecnologia/20200309/telefonica-acelera-cerrar-negocio-operadora-brasilena-oi/472703712_0.html. Consultado el 2 de julio de 2020).

CARPENA NIÑO, J. “La gestión de expatriados. Cuestiones laborales y de Seguridad Social”. *Estrategia global: revista de relaciones internacionales, economía, defensa y tecnología*, 2005, no 12, pp. 44-53.

CASTALDI, L. “Procesos migratorios en un mundo globalizado”. *Psicoperspectivas*, 2011, vol. 10, no 1, pp. 1-6.

CASTEJÓN SILVO, A. “El papel de las ONGD españolas para el desarrollo en Marruecos”. *Revista española de desarrollo y cooperación*, 2004, no 14, pp. 95-108

CASTLES, S; MILLER, M. J.; MORÁN QUIROZ, L. *La era de la migración: Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*. México: Universidad Autónoma de Zacatecas, 2004.

- CEPEDA GONZÁLEZ, M. “Discriminación por sexo en el acceso al empleo público: Caso de España.” *Revista Internacional de Pensamiento Político*, 2017, vol. 12, pp. 333-343
- CEPILLO GALVÍN, M. Á. “La zona de libre cambio Unión Europea-Marruecos, ¿un paso decisivo para la conclusión de un acuerdo de libre comercio amplio y profundo?”. *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, 2013, 1-20.
- CIMR. Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite. (online: <https://www.cimr.ma/>, consultado el 21 de julio de 2021).
- COMISIÓN EUROPEA. Annual Report on European SMEs 2016/2017. Focus on self-employment. (online: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/26563/attachments/1/translations/en/renditions/native>. Consultado el 15 de mayo de 2020).
- CONCEPTO. Concepto de persona Jurídica. (online: <https://concepto.de/persona-juridica/#ixzz6I6FNy7km>. Consultado el 17 de julio de 2020).
- CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA. Guía del inversor malagueño en Marruecos. 2008. (online: <http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2008/Guia%20del%20inversor.pdf>. Consultado el 15 de mayo de 2020).
- CORDÓN EZQUERRO, T. “Régimen fiscal de los impatriados y expatriados”. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 2005, no 825, pp. 81-96.
- CORREA LOPEZ, M.; DOMÉNECH, R. *La internacionalización de las empresas españolas*. BBVA Bank, Economic Research Department, 2012. (online: https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/migrados/WP_1229_tcm346-363151.pdf. Consultado el 30 de junio de 2020).
- CORTE HEREDERO, N. “La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos y aplicativos de su regulación jurídica”. *Aranzadi social*, 1996, no 3, pp. 2467-2488.

- COTERA FRETTELL, A.; ORTIZ ROCA, H. “Comércio justo”. *A Outra Economia. Porto Alegre: Veraz*, 2003, pp. 33-44.
- COX, J. L. “The overseas student: Expatriate, sojourner or settler?”. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 1988, vol. 78, no S344, pp. 179-184.
- CRUZ SOTO, L. “Neoliberalismo y globalización económica. Algunos elementos de análisis para precisar los conceptos”. *Contaduría y administración*, 2002, no 205, pp. 13-26.
- CUESTA VALIÑO, P. “La franquicia: una fórmula comercial con éxito en pleno crecimiento”. *Distribución y consumo*, 2004, no 78, pp. 5-13.
- DE ALMEIDA NASCIMENTO, A. “Las relaciones entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos: el marco general y el Acuerdo Euromediterráneo de Asociación”. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2001, vol. 5, no 10, pp. 545-596.
- DE BEL-AIR, F. Migration profile: Morocco. European University Institute. Abril de 2016. (online: https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/41124/MPC_PB_2016_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Consultado el 20 de mayo de 2020).
- DE LA CRUZ, S. Pensiones no contributivas: requisitos y cuantías mínimas para 2021. *El Economista*. (online: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11051676/02/21/Pensiones-no-contributivas-requisitos-y-cuantias-minimas-para-2021.html>. Consultado el 18 de septiembre de 2021).
- DE LA QUADRA-SALCEDO JANINI, T. “TJCE Sentencia de 18.12. 2007, Laval, C-341/05 Libre prestación de servicios Desplazamiento de trabajadores La supuesta legalización del dumping social en el interior de la Unión Europea”. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2008, vol. 12, no 31, pp. 835-848.

- DEN HERTOOG, L. “Funding the EU–Morocco ‘Mobility Partnership’: Of Implementation and Competences”. *European Journal of Migration and Law*, 2016, vol. 18, no 3, pp. 275-301.
- DIEZ DE CASTRO, E.; RONDÁN CATALUÑA, F. “La investigación sobre franquicia”. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 2004, vol. 10, no 3, pp. 71-96.
- DOMÍNGUEZ PUNTAS, A. “Nacionalidad, domicilio social y residencia fiscal de las sociedades mercantiles (III)”. *Crónica tributaria*, 2013, no 148, pp. 53-84.
- EDSTRÖM, A.; GALBRAITH, J. R. “Transfer of managers as a coordination and control strategy in multinational organizations”. *Administrative science quarterly*, 1977, pp. 248-263.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA. Definición de ciudadanía (online: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/ciudadan%C3%ADa/ciudadan%C3%ADa.htm>. Consultado el 17 de julio de 2020).
- El exportador. La llegada de IED a Marruecos aumentó un 36% en 2018. ICEX 28 de noviembre de 2019. (online: <https://www.icex.es/icex/es/Navegacion-zona-contacto/revista-el-exportador/noticias/NEW2019834610.html>. Consultado el 10 de junio de 2020).
- ERMIDA URIARTE, O. “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2007, no 1, pp. 1-17.
- ESCRIBANO, G. *La internacionalización de la empresa española: estudio monográfico sobre el entorno económico y las oportunidades de inversión en: Marruecos*. Real Instituto el Cano, 2009. Quinteral Servicios Gráficos, S.L., Madrid.
- ESPINOSA ROMERO, M. *Los procesos de internacionalización empresarial y la gestión de personas*. Madrid, EOI Escuela de Organización Industrial, 2009.

- FARIÑAS DULCE, M. *Globalización, ciudadanía y derechos humanos*. Madrid. Librería-Editorial Dykinson, 2000.
- FELDMAN, D. C.; THOMAS, D. C. “Career management issues facing expatriates”. *Journal of international business studies*, 1992, vol. 23, no 2, pp. 271-293.
- FELÍCIO, J. A.; CALDEIRINHA, V. R.; RIBEIRO-NAVARRETE, B. “Corporate and individual global mind-set and internationalization of European SMEs”. *Journal of Business Research*, 2015, vol. 68, no 4, pp. 797-802.
- FERNÁNDEZ ARTIACH, P. “Los derechos laborales colectivos y las relaciones laborales transnacionales: competencia judicial y ley aplicable”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2020, vol. 1, no 1, pp. 17-36
- FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Á. “Cabalgando la nube. Información y representación arquitectónica en la era post-digital”. *EGE: Revista de Expresión Gráfica en la Edificación*, 2014, no. 8, pp. 95-105.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. *Desplazamientos transnacionales. Determinación de la norma aplicable en el Proceso Social Español. Alegación y prueba del Derecho del Trabajo*. León, Ed. Eolas ediciones, 2015.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores: Los retos del Derecho del trabajo y de la seguridad social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*. Editorial Reus, 2018.
- FERNANDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. *Desplazamientos transnacionales de trabajadores. Determinación de la normativa aplicable en el proceso social. Alegación y prueba del Derecho Extranjero. El desplazamiento como respuesta a las nuevas necesidades de la demanda de servicios internacionales*. 2015, León. ELOAS ediciones.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑÍZ, J. “La aplicación de los reglamentos comunitarios y los convenios bilaterales de Seguridad Social. En torno a la prestación por jubilación del trabajador migrante en el territorio de la Unión Europea El nuevo

criterio interpretativo en la materia generado por la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 146/2018, de 14 de febrero”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 2019, no 20, pp. 105-125.

FERNÁNDEZ, S. Las 800 empresas españolas instaladas en Marruecos han invertido unos 50.000 millones. El País. (online: https://elpais.com/diario/1995/11/12/economia/816130802_850215.html. Consultado el 17 de julio de 2020).

FERNÁNDEZ MOLINA, I. “El acuerdo de libre comercio entre Marruecos y Estados Unidos y los actores internos no gubernamentales de la política exterior marroquí”. *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos (REIM)*, 2009, no 7, pp. 18-39.

FERNÁNDEZ SESSAREGO, C. “Naturaleza tridimensional de la persona jurídica”. *Derecho PUCP*, 1998, vol. 52, pp. 251-269.

FINOTELLI, C. “Labour migration governance in contemporary Europe. The case of Spain”. *Country Report for the LAB-MIG-GOV Project “Which labour migration governance for a more dynamic and inclusive Europe*, 2012 (online: https://www.researchgate.net/profile/Claudia_Finotelli/publication/256296561_LAB-MIG-GOV_Project_Which_labour_migration_governance_for_a_more_dynamic_and_inclusive_Europe_Labour_migration_governance_in_contemporary_Europe_The_case_of_Spain/links/00b4952236f9a2d7a0000000/LAB-MIG-GOV-Project-Which-labour-migration-governance-for-a-more-dynamic-and-inclusive-Europe-Labour-migration-governance-in-contemporary-Europe-The-case-of-Spain.pdf. consultado el 11 de junio de 2020).

FORNALSKA-SKURCZYŃSKA, A. “Support measures for internationalization of European SMEs—a comparative analysis”. *Ekonomiczne Problemy Usług*, 2018, vol. 132, no 3, pp. 55-67.

FORTEA, E.; MÍNGUEZ, R. “Procedimiento de actuación para trabajadores desplazados desde o hacia España con especial referencia a la prevención de

riesgos laborales. Gestión de la coordinación de actividades internacional”. *ORPjournal*, 2015, no 2, pp. 6-20.

FRESH PLAZA. "Las naranjas navel marroquíes se convierten cada vez más en un subproducto" 21 de diciembre de 2018. (online: <https://www.freshplaza.es/article/9055755/las-naranjas-avel-marroquies-se-convierten-cada-vez-mas-en-un-subproducto/>. Consultado el 9 de junio de 2020).

GÂBILOS. ¿Qué son las prestaciones o pensiones no contributivas?. (online: <https://www.gabilos.com/weblaboral/preguntassegsocial/Prestaciones3.htm>, consultado el 22 de junio de 2021).

GAGO BLANCO, L. ¿Cuál es la diferencia entre separación y divorcio? 2020.

GALAPERO FLORES, R. “La residencia fiscal como criterio determinante para la sujeción al impuesto sobre la renta de las personas físicas y en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones”. Instituto de Estudios Fiscales, 2018. (online: <http://www.madrid.org/revistajuridica/attachments/article/142/RESIDENCIA%20FISCAL%20IRPF%20ISD%20ROSA%20GALAPERO.pdf>. Consultado el 5 de octubre de 2020).

GALLEGO LOSADA, R. “El Brexit y su impacto sobre el Estado de Bienestar: sanidad y pensiones”. *Revista europea de derechos fundamentales*, 2017, no 30, pp. 123-151.

GARANLEY, A. El suicidio como accidente laboral. (online: <https://garanley.com/laboral/suicidio-accidente-trabajo/>, consultado el 15 de septiembre de 2021).

GARCÍA MAHAMUT, R. “Reflexiones Constitucionales sobre el reasentamiento de refugiados: El régimen jurídico del reasentamiento en Canadá y en España a la luz de la nueva Ley de asilo y de la protección subsidiaria”. *Revista de derecho político*, 2010, no 78, pp. 43-93.

GARCÍA PRATS, F. “La residencia fiscal y el Derecho Comunitario”. *Crónica tributaria*, 2013, no 146, pp. 153-178.

- GAZOL SÁNCHEZ, A. “Libre comercio: tratados y nuevo orden. Un balance”. *Economía unam*, 2016, vol. 13, no 38, pp. 122-130.
- GIL, J. “Globalización y universalidad del derecho: la lex mercatoria y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, vol. 4, no 2, pp. 83-128.
- GIL GARCÍA, E. “La residencia fiscal, a propósito de la STSJ de Murcia de 24 de septiembre de 2018”. *La residencia fiscal, a propósito de la STSJ de Murcia de 24 de septiembre de 2018*, 2019, pp. 219-228.
- GLEZ DE ALEDO, A. El Supremo dictamina que el plus de expatriación es parte del sueldo. *Diario de Sevilla*, 27 de mayo de 2019. (online: https://www.diariodesevilla.es/juzgado_de_guardia/sentencias/despido-indemnizacion-trabajadores-extranjero_0_1358264455.html. Consultado el 18 de agosto de 2020).
- GOLPE M.; HERNÁNDEZ BUSTOS, K. Así tributan los expatriados. *La voz de Galicia*, 28 de enero de 2018. (online: https://www.lavozdegalicia.es/noticia/mercados/2018/01/28/tributan-expatriados/0003_201801SM28P7991.htm. Consultado el 18 de agosto de 2020).
- GÓMEZ ABELLEIRA, F. “Desplazamiento transnacional laboral genuino y ley aplicable al contrato de trabajo”. *Cuadernos de derecho transnacional*, 2018, vol. 10, no 1, pp. 231-232.
- GÓMEZ ABELLEIRA J. Plus de expatriación y salario regulador de la indemnización de despido. *Forodelabos*. 6 de marzo de 2019. (online: <https://forodelabos.blogspot.com/2019/03/plus-de-expatriacion-y-salario.html>. Consultado el 18 de agosto de 2020).
- GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, S. “Política de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas”. *Aedipe: Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, 2006, no 38, pp. 28-34.

GONZÁLEZ, J. A. “El papel de la dirección de la empresa en la elección de la forma de entrada en el proceso de internacionalización”. *I Congreso online sobre los Tratados de Libre Comercio. Universidad de la Laguna*, pp. 28-35.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. “Acuerdos de empresa y modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo estatutario”. En *El arbitraje laboral: los acuerdos de empresa: VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tecnos, 1996.

GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J. “El convenio bilateral de Seguridad Social suscrito entre España y Paraguay”. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2018, vol. 3, no 2, pp. 190-207.

GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J. “El Convenio bilateral de Seguridad Social suscrito entre España y Ucrania”. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2019, vol. 3, no 2, pp. 120-137.

GONZALEZ ORTEGA S. *La Protección Social de los Trabajadores Extranjeros. Universidad Pablo de Olavide. Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria de Estado de la Seguridad Social. Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.*

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. “Mercado de Trabajo y deslocalización”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 2004, no 5, p. 663-682.

GORIS, I; HARRINGTON, J.; KÖHN, S. “La apatridia: qué es y por qué importa”. 2009, p. 4. (online: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/11087/1/RMF_32_01.pdf consultado el 23 de junio de 2020).

GRAU-RUIZ, M. “Responsabilidad Social Empresarial y fiscalidad internacional en relación con la inversión directa extranjera en países en desarrollo”. *Journal of Globalization, Competitiveness & Governability*, 2013, vol. 7, no 3, pp. 34-48.

- GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. “De nuevo sobre la ley aplicable en los supuestos de desplazamiento temporal de trabajadores: el caso Laval”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2008, no 2, pp. 187-212.
- GUILLÉN, M. F. La internacionalización de las empresas españolas. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 2004, no 812, pp. 221-224.
- GUSTAFSON, P. “Retirement migration and transnational lifestyles”. *Ageing and Society*, 2001, vol. 21, no 4, pp. 371-394.
- GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M. “Tributación de los trabajadores expatriados”. En *Cuestiones actuales de planificación fiscal internacional*. Atelier, 2019. pp. 93-108.
- HALL, K.; HARDILL, I. “Retirement migration, the ‘other’ story: caring for frail elderly British citizens in Spain”. *Ageing & Society*, 2016, vol. 36, no 3, pp. 562-585.
- HENRIOT, A. “La inversión directa en la Europa ampliada”. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 2004, no 818, pp. 43-58.
- HOWELL, M. A.; NEWMAN, S. H. “How we should train for overseas posts”. *The International Executive (pre-1986)*, 1959, vol. 1, no 1, pp. 21-22.
- HOW2GO. Marruecos, país atractivo para las inversiones extranjeras. 19 de julio de 2019. (online: <https://h2gconsulting.com/how2go-marruecos/marruecos-pais-atractivo-para-las-inversiones-extranjeras/>. Consultado el 6 de junio de 2020).
- IBARRA-ARMENTA, C.; TREJO-NIETO, A. “Competencia territorial: un marco analítico para su estudio”. *Economía, sociedad y territorio*, 2014, vol. 14, no 44, pp. 49-78.
- ICEX. Marruecos. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>. Consultado el 17 de julio de 2020).

ICEX. Marruecos, Régimen fiscal. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/regimen-fiscal/index.html?idPais=MA>, Consultado el 28 de septiembre de 2020).

ICEX. Mercado de Trabajo. (online: <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/invertir-en/mercado-de-trabajo/index.html?idPais=MA>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

INDRA. PRG – IDR -177. Procedimiento General. Política de asignaciones Internacionales. 9 de mayo de 2008. (online: https://diarium.usal.es/wsr_proyecto/files/2013/08/Politica-de-asignaciones-internacionales-de-Indra.pdf. Consultado el 9 de julio de 2020).

INKSON, K., et al. “Expatriate assignment versus overseas experience: Contrasting models of international human resource development”. *Journal of world business*, 1997, vol. 32, no 4, pp. 351-368.

IRIARTE ÁNGEL, J. L. “El contrato de trabajo internacional. Algunas cuestiones relacionadas con la competencia judicial internacional”. *Cursos de Derecho internacional y Relaciones internacionales de Vitoria-Gasteiz*, 2000, pp. 97-132.

JAIMEZ RUBIO, M. “Régimen fiscal de los trabajadores impatriados y expatriados en el IRPF”. *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, 2020, no 15, pp. 317-326.

JIMÉNEZ MARTÍNEZ, I. “Determinantes para la internacionalización de las Pymes mexicanas”. *Análisis económico*, 2007, vol. 22, no 49, pp. 111-131.

JIMÉNEZ-VALLADOLID DE L'HOTELLERIE-FALLOIS, D.; VEGA BORREGO, F. “Algunos aspectos fiscales del desplazamiento internacional de trabajadores”. *Revista Jurídica*, 2013. No 28, pp. 177-195.

KARROUK EL MAROUFI, Y. *Factores determinantes de la inversión extranjera directa y crecimiento económico: un análisis sectorial de los determinantes de atracción de la IED en Marruecos*. Tesis Doctoral. Universitat Rovira i Virgili.

KHALID BOUKAICH. “Situación Jurídica de la mujer trabajadora en la legislación marroquí: Aspectos Laborales y de Seguridad Social”. *Revista de Estudios Jurídicos* nº 15/2015 (Segunda Época), ISSN 2340-5066. Universidad de Jaén. (España).

KOLDE, E. J.; HILL, R. E. “Conceptual and normative aspects of international management”. *Academy of Management Journal*, 1967, vol. 10, no 2, pp. 119-128.

LALANNE, S. “Desplazamiento de trabajadores, ampliaciones de la Unión Europea y mundialización de los servicios”. *Revista Internacional del Trabajo*, 2011, vol. 130, no 3-4, pp. 229-252.

LEGAL TODAY. La mitad de las PYMEs europeas operan en el entorno internacional. 22 de abril de 2016. (online: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/supranacional/internacional/la-mitad-de-las-PYMEs-europeas-operan-en-el-entorno-internacional>. Consultado el 9 de junio de 2020).

LEIBLEIN, M. J.; REUER, J. J. “Building a foreign sales base: the roles of capabilities and alliances for entrepreneurial firms”. *Journal of business venturing*, 2004, vol. 19, no 2, pp. 285-307.

Ley Dahir N° 1-14-192, de fecha 24 de diciembre de 2014 que promulga la Ley N° 86-12 relacionada con los contratos de las sociedades públicas y privadas. Bulletin Officiel, N° 6332, 5 de febrero de 2015. (online: <https://www.marchespublics.gov.ma/pmmp/IMG/pdf/1-14-192-fr.pdf>. Consultado el 6 de junio de 2020).

LIMA TORRADO, J. “Globalización y derechos humanos”. *Anuario de filosofía del derecho*, 2000, no 17, pp. 43-74.

LIZCANO FERNÁNDEZ, F. “Conceptos de ciudadano, ciudadanía y civismo”. *Polis. Revista Latinoamericana*, 2012, no 32. (online: <https://journals.openedition.org/polis/6581>. Consultado el 17 de julio de 2020).

- LLAMOSAS TRÁPAGA, A. “Los Convenios bilaterales suscritos por España en materia de Seguridad Social”. En *La Seguridad Social aplicable a los españoles en el exterior y retornados*. Thomson Reuters Aranzadi, 2014.
- LLORENS ESPADA, J. “La protección por accidente de trabajo en los convenios bilaterales de la Seguridad Social”. En *Prevención de riesgos laborales y protección social de trabajadores expatriados*. Thomson Reuters Aranzadi, 2019. pp. 501-522.
- LOEWE, D. “Refugiados, desplazados e inmigrantes económicos. El caso de la dignidad.” *Veritas (Porto Alegre)*, 2019, vol. 64, no 1, pp. 1-19.
- LÓPEZ, A. *Guía práctica para la gestión del trabajador expatriado*. Madrid, Bubok, 2014.
- LÓPEZ GARCÍA, S. “Directiva 2018/957, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/ce sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios [doue L 173/16, de 9-VII-2018]”. *AIS: Ars Iuris Salmanticensis*, 2019, vol. 7, no 1, pp. 283-287.
- LOPEZ GANDIA, J. *Movilidad Transnacional y Seguridad Social. Especial referencia a los desplazamientos de trabajadores*. RTSS. CEF. Noviembre 2017.
- LÓPEZ PALOMO, J. Á. “Aspectos retributivos de la movilidad internacional de trabajadores”. Blogs UDIMA, 1 de julio de 2013. (online: <https://blogs.udima.es/ciencias-trabajo-recursos-humanos/aspectos-retributivos-de-la-movilidad-internacional-de-trabajadores/>. Consultado el 7 de julio de 2020).
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y. “Trabajadores expatriados e indemnización por extinción del contrato de trabajo”. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 2014, no 165, pp. 327-333
- MARCHAL ESCALONA, N. “El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios: hacia un marco normativo europeo más

- seguro, justo y especializado”. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 2019, vol. 23, no 62, pp. 81-116.
- MÁRQUEZ GONZÁLEZ, J. A. “La persona jurídica”. *Revista de Derecho Privado*, 2004, no 7, pp. 93-114.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A.; CARRIL VÁZQUEZ, X. *Derecho de la seguridad social*. La Coruña, Netbiblo, 2008.
- MARTÍNEZ MORENO, C. “La movilidad geográfica en la negociación colectiva: La situación familiar del trabajador como límite del poder empresarial”. En *La flexibilidad laboral en España*. Instituto de Relaciones Laborales, 1993.
- MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. “Fórmulas de cobertura de la movilidad internacional de trabajadores: aspectos jurídicos críticos”. *Fórmulas de cobertura de la movilidad internacional de trabajadores: aspectos jurídicos críticos.*, 2014, p. 95-129.
- MCNULTY, Y.; BREWSTER, C. “Theorizing the meaning (s) of ‘expatriate’: establishing boundary conditions for business expatriates.” *The International Journal of Human Resource Management*, 2017, vol. 28, no 1, pp. 27-61.
- MEDINA CEPERO, J. “La residencia fiscal en España de la personas físicas y jurídicas”. *Impuestos: Revista de doctrina, legislación y jurisprudencia*, 2006, vol. 22, no 2, pp. 1143-1162.
- MENDENHALL, M. E.; DUNBAR, E.; ODDOU, G. R. “Expatriate selection, training and career-pathing: a review and critique”. *Human Resource Management*, 1987, vol. 26, no 3, pp. 331-345.
- MERINO DE LUCAS, F. “El Proceso de Internacionalización de las PYME”. *Papeles de economía española*, 2001, no 89, pp. 106-116.
- MICHAVILA NÚÑEZ, A. “La joint venture contractual en el ámbito internacional”. *Revista electrónica de estudios internacionales (REEI)*, 2014, no 27, pp. 3-62.

MILLARES DOMS, C. “Indemnización en caso de despido de un trabajador expatriado”. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 2016, no 110, pp. 68-69.

MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. Instituto de mayores y servicios sociales. (online: https://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/pensiones_no_contributivas_jubilacion_invalidez/beneficiarios_importes_nomina_pnc_jub_ccaa/aut_isc/index.htm, Consultado el 15 de septiembre de 2021).

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS. Código General de Impuestos (14ª edición 2020). (online: <https://portail.tax.gov.ma/wps/wcm/connect/30b7372b-68d0-462f-b40b-bd5c9f642a26/CGI+2020+VERSION+FRANCAISE+pdf++02.01.2020.pdf?MO=D=AJPERES&CACHEID=30b7372b-68d0-462f-b40b-bd5c9f642a26>. Consulta el 28 de septiembre de 2020).

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO. Informe sobre la PYME 2017. Septiembre de 2018. (online: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/Informe-PYME2017.pdf>. Consultado el 10 de junio de 2020).

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO. Marco estratégico en política de PYME 2030. Abril de 2020. (online: <https://industria.gob.es/es/Servicios/MarcoEstrategicoPYME/Marco%20Estrat%C3%A9gico%20PYME.pdf>. Consultado el 9 de junio de 2020).

MINISTERIO DEL INTERIOR. Ficheros. (online: mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_asis/224/82, consultado el 15 de septiembre de 2021).

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. Convenios bilaterales y multilateral iberoamericano de seguridad social 2017, presentación. (online: <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/93507357-fa02-4d32-a062->

[90a527c860ed/CONVENIOS+BILATERALES+Y+CMISS.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](https://www.boe.es/boe/multimedia/comunicacion/comunicacion/90a527c860ed/CONVENIOS+BILATERALES+Y+CMISS.pdf?MOD=AJPERES&CVID=). Consultado el 6 de agosto de 2020.

MIRABAL MARTÍNEZ, A.; ZAPATA ROTUNDO, G. “Estructura y expatriación: riesgos en la asignación externa para expatriados que aprenden”. *Ciencias Económicas*, 2009, vol. 27, no 2, pp. 21-33.

MIRALLES DOMS, C. “Indemnización en caso de despido de un trabajador expatriado”. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 2016, no 110, pp. 68-69.

MIRANZO DÍEZ, J. *El artículo 41 del ET y su incidencia en la esfera procesal*. Univ de Castilla La Mancha, 2001.

MIRAVITLLES MATAMOROS, P., et al. “El papel del entorno en la localización de actividades de I+ D en las filiales de multinacionales extranjeras”. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 2012, vol. 21, no 2, pp. 169-181.

MITROFANOVA POZDEEVA, O. “La ley aplicable en materia de seguridad social a las relaciones laborales internacionales: las normas comunitarias de coordinación”. En *La internacionalización de las relaciones laborales: principales cuestiones procesales, laborales y fiscales*. Tirant lo Blanch, 2017, pp. 228-289

MOLINA MARTÍN, A. Los complementos de puesto de trabajo. En *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2006.

MOLINA MARTÍN, A. M. *La movilidad geográfica internacional de trabajadores. Régimen jurídico-laboral de la prestación temporal de servicios en el extranjero*. 2009. Tesis Doctoral. Universidad de Granada.

MOLINA MARTÍN, A. M. “La regulación de la movilidad geográfica internacional de trabajadores: instrumentos y contenidos, con especial atención a la negociación colectiva”. En *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española: una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas*. Cinca, 2014.

NACIONES UNIDAS. Ciudadanía global: una fuerza nueva y vital. (online: <https://www.un.org/es/chronicle/article/ciudadania-global-una-fuerza-nueva-y-vital>. Consultado el 17 de julio de 2020).

NAVARRO GARIJO, M. “Análisis del supuesto de cambio de residencia necesario para la aplicación del artículo 40 del estatuto de los trabajadores”. *Revista de información laboral*, 2014, no 6, pp. 37-51.

NEGANDHI, A. R.; ESTAFEN, B. D. “A research model to determine the applicability of American management know-how in differing cultures and/or environments”. *Academy of Management Journal*, 1965, vol. 8, no 4, p. 309-318.

OBSERVATORIO DE LA JUSTICIA Y DE LOS ABOGADOS. Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Pensión de viudedad. Arts. 219, 220, 221 y disposición transitoria decimotercera LGSS.2016 (online: [https://web.icam.es/bucket/Ficha%20pensi%c3%b3n%20de%20viudedad%20v2%20\(3\).pdf](https://web.icam.es/bucket/Ficha%20pensi%c3%b3n%20de%20viudedad%20v2%20(3).pdf). Consultado el 18 de agosto de 2021).

OECD. Exports by business size (indicator). doi: 10.1787/54d56e8b-en (Accessed on 19 June 2020).

OFICINA ECONÓMICA Y COMERCIAL DE ESPAÑA EN RABAT. Marruecos, mayo de 2019. (online: <https://www.upv.es/contenidos/ORI/info/U0827327.pdf>. Consultado el 6 de junio).

OJEDA AVILÉS, A. “La situación jurídica de los “expatriados” laborales”. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, 2015, vol. 1, no 2, p. 113

OLIVIÉ, I.; PÉREZ, A.; GRACIA, M. “La contribución de la inversión extranjera al desarrollo de Marruecos: del ajuste estructural a la respuesta a la primavera árabe”. *DT Real Instituto Elcano*, 2013, vol. 9, pp. 1-28.

OMAL. Las empresas transnacionales, ¿De dónde son y a qué se dedican las mayores multinacionales?, Lugar de origen. 2012. (online: <http://omal.info/spip.php?article5557#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20actu>

ales%20de%20la,dependen%20unas%20900.000%20empresas%20filiales.

Consultado el 23 de junio de 2020).

ONGHENA, Y. “¿Migrantes o refugiados?”. *Opinión CIDOB*, 2015, vol. 35, pp. 1-5.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO. Examen de las políticas comerciales. Informe de la secretaria. 7 de diciembre de 2015. (online: https://www.wto.org/spanish/tratop_s/tpr_s/s329_s.pdf. Consultado el 6 de junio de 2020).

OROVAL, J.; VARELA, A. “Retos en la internacionalización de las marcas españolas. 2012. PWC y Fundación Banesto”. (online: <http://itemsweb.esade.edu/research/ebi/proyectos/retos-marcas.pdf>. Consultado el 6 de junio de 2020).

ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, F. “El ámbito subjetivo en la coordinación de sistemas de seguridad social”, en SIERRA BENÍTEZ, E. *Protección social en España, en la Unión Europea y en el Derecho Internacional*. Madrid. Ediciones Laborum, 2017.

PALAO MORENO, G. “La comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable”. *Seqüência: estudos jurídicos e políticos*, 2006, vol. 27, no 52, pp. 35-54.

PASCUAL FAURA, M.; ESCALERA IZQUIERDO, G. “La gestión de la expatriación: conceptos y etapas clave”. *Boletín económico de ICE*, 2006, vol. 2870, pp. 43-53.

PERALTA, M., et al. “Las redes sociales y la nube: Un nuevo paradigma para los procesos de Negocio”. *RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 2016, no 18, pp. 66-82.

PÉREZ ARRANZ, C. “La IED en Marruecos y la UE”. *RUE: Revista universitaria europea*, 2019, no 30, pp. 121-158.

- PÉREZ-IBÁÑEZ, J. “Global value chains: a bibliographical review”. *Semestre Económico*, 2019, vol. 22, no 51, pp. 63-81.
- PÉREZ LUÑO, A. “Ciudadanía y definiciones”. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 2002, no 25, pp. 177-211.
- PÉREZ-NAVAS, B. “La resolución del contrato del trabajador desplazado: problemática legal e implicaciones prácticas ante una realidad carente de regulación específica”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2015, no 115, pp. 131-143.
- PERIS-ORTIZ, M.; RUEDA-ARMENGOT, C.; BENITO-OSORIO, D. “Internacionalización: Métodos de entrada en mercados exteriores”. 2013. (online: https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/31217/Internacionalizaci%C3%B3n_submissionb.pdf. Consultado el 30 de junio de 2020).
- PERKS, K.; CLIFFORD, J. Detenidos en un limbo legal. 2009, p. 42, (online: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/11105/1/RMF_32_19.pdf. Consultado el 23 de junio de 2020).
- PETERS, M. A.; BESLEY, T. “The refugee crisis and the right to political asylum”. *Geopolitics, History, and International Relations*, 2017, vol. 9, no 1, pp. 7-16.
- PETERSON, R. B.; SCHWIND, H. F. “A comparative study of personnel problems in international companies and joint ventures in Japan”. *Journal of International Business Studies*, 1977, vol. 8, no 1, pp. 45-56.
- PICKERING, John, et al. “What is known about the factors motivating short-term international retirement migration?”. A scoping review. *Journal of Population Ageing*, 2019, vol. 12, no 3, pp. 379-395
- POLANCO PANTOJA, Y. “El proceso de administración de recursos humanos. Enfoque hacia los expatriados”. *Análisis económico*, 2013, vol. 28, no 67, pp. 77-91.

- POLANCO PANTOJA, Y. V. “Gestión de los expatriados. Elementos clave del proceso para las empresas en entornos internacionales”. *Revista Universidad y Empresa*, 2018, vol. 20, no 34, pp. 103-126.
- POTTER, J. “Public Policy and SME Internationalization”. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 2017, vol. 3, no 2, pp. 128-133.
- PRASHANT, K.; HARBIR, S. “Managing strategic alliances: what do we know now, and where do we go from here?”. *Academy of management perspectives*, 2009, vol. 23, no 3, pp. 45-62.
- PRIMO CELLA, G. “European governance, democratic representation and industrial relations”. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 2003, vol. 9, no 2, pp. 196-207.
- PUERTO BECERRA, D. P. “La globalización y el crecimiento empresarial a través de estrategias de internacionalización”. *Pensamiento & gestión*, 2010, no 28, pp. 171-195.
- PUYO ARLUCIAGA, A. “La Joint Venture como instrumento de cooperación en el Comercio Internacional”. *Revista vasca de economía social= Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria*, 2007, no 3, pp. 111-132.
- QIANG, Z. Internationalization of higher education: Towards a conceptual framework. *Policy futures in education*, 2003, vol. 1, no 2, pp. 248-270.
- QUIRÓS HIDALGO, J. “La defunción del derecho a la inmovilidad del lugar de trabajo”. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 2013, no 361, pp. 181-204.
- RAE. Definición de desplazado. 2020. (online: <https://dle.rae.es/desplazado?m=form>. Consultado el 6 de agosto de 2020).
- RAE. Definición de expatriado. 2020. (online: <https://dle.rae.es/expatriado>. Consultado el 6 de agosto de 2020).

- RAE. Definición de migración. 2020. (online: <https://dle.rae.es/migraci%C3%B3n?m=form>. Consultado el 6 de agosto de 2020).
- RAZALI, M.; NORDIN, R.; DURAISINGAM, T. “Migration and statelessness: Turning the spotlight on Malaysia”. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 2015, vol. 23, no S, pp. 19-36.
- RESLOW, N. “Making and implementing multi-actor EU external migration policy: the Mobility Partnerships”. *EU External Migration Policies in an Era of Global Mobilities: Intersecting Policy Universes*. Brill Nijhoff, 2018, pp. 277-298
- ROCHA LISOWSKI, T. “A apatridia e o “direito a ter direitos”: um estudo sobre o histórico e o estatuto jurídico dos apátridas.”. *Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná*, 2012, vol. 3, pp. 109-135.
- RODES GARCÍA, J.; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, V. “Migrantes de retiro en España: Estilos de vida multilocales y patrones de integración”. *Migraciones internacionales*, 2018, vol. 9, no 3, p. 193-222.
- RODRÍGUEZ, Á. “Residencia de las personas físicas: aspectos prácticos”. *Cuadernos de Formación. Colaboración*, 2010, vol. 40, no 10, pp. 261-271.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. *La negociación colectiva europea. Manuales de Formación Continuada No. 36*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2006.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. “Derecho comunitario e información a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 1992, no 24, pp. 1-34.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. “Competencia judicial y ley aplicable en la Unión Europea al contrato de trabajo internacional”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2011, no 1, pp. 115-129.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ. J. “Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores. Los retos del

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional”. *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 2018, no 5, pp. 149-151.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, V.; CASADO DÍAZ, M. Á.; HUBER, A. *La migración de europeos retirados en España*. Madrid. Editorial CSIC-CSIC Press, 2005.

ROMÁN SANGRADOR, C. Envejecimiento activo: concepto y terminología. (online: <https://www.geriatricarea.com/2018/06/27/envejecimiento-activo-concepto>, Consultado el 15 de septiembre de 2021).

ROMERO, I.; RODRÍGUEZ-GUTIÉRREZ, M. “Sobre la internacionalización de la pyme y su contribución a la imagen exterior de España”. *Comillas Journal of International Relations*, 2014, no 1, pp. 91-104.

RONDEROS TORRES, C. “Inversión extranjera y Competitividad”. *Journal of Globalization, Competitiveness & Governability*, 2010, vol. 4, no 2, pp. 72-87.

RUBIO BAÑÓN, A.; ARAGÓN SÁNCHEZ, A. “Competitividad y recursos estratégicos en las PYMEs”. *Revista de empresa: La fuente de ideas del ejecutivo*, 2006, no 17, pp. 32-47.

RUIZ SANTAMARÍA, J. “Las pensiones en el marco del actual convenio bilateral de seguridad Social suscrito entre España y Colombia”. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2019, vol. 3, no 2, pp. 222.

SAAD BENTAOUET, M. “El convenio bilateral hispano-marroquí de Seguridad Social y su aplicación”. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2019, vol. 3, no 2, pp. 91-107.

SALA FRANCO, T. “La movilidad geográfica”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2005, no 58, pp. 99-112.

SALA GALVAÑ, G. “Los principales incentivos fiscales de la normativa interna española para trabajadores impatriados y expatriados contribuyentes del IRPF español”. En *La internacionalización de las relaciones laborales: principales cuestiones procesales, laborales y fiscales*. Tirant lo Blanch, 2017. pp. 290-370.

- SÁNCHEZ CARRIÓN, J. “Los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos por España y su conexión con el Derecho comunitario”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2003, no 47, pp. 17-48.
- SÁNCHEZ - RODAS NAVARRO, C. “La aplicación en España del Convenio Hispano-Marroquí de Seguridad Social a la luz del Acuerdo Euromediterráneo y del Reglamento (UE) 1231/2010”. *Cuadernos de derecho transnacional*, 2020, vol. 12, no 1, pp. 319-345.
- SÁNCHEZ VIDAL, M.; SANZ VALLE, R.; BARBA ARAGÓN, M. “Estudio cualitativo sobre la gestión de la repatriación en las empresas internacionales”. *Revista de economía y empresa*, 2004, vol. 22, no 52, pp. 67-86.
- SANGUINETI, RAYMOND, W “Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las multinacionales españolas: una visión de conjunto”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2015, no 1, pp. 1-20.
- SANTA BARBARA RUPÉREZ, J. “Residencia fiscal y domicilio fiscal: similitudes y diferencias entre ambos conceptos y sus respectivos regímenes jurídicos”. *Anuario jurídico y económico escurialense*, 2003, no 36, pp. 91-114.
- SANTANDER TRADE. Marruecos: Inversión Extranjera. (online: <https://santandertrade.com/es/portal/establecerse-extranjero/marruecos/inversion-extranjera>. Consultado el 30 de junio de 2020).
- SANTISO, J. “La internacionalización de las empresas españolas: hitos y retos”. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 2007, no 839, pp. 89-102.
- SANTOS CORI, R.; BLANCO JIMÉNEZ, M. “Modelo de competitividad en los servicios en mercados internacionales, una propuesta teórica”. *Vinculatégica*, 2014, no 1, p. 382-398.
- SANTOS FERNÁNDEZ, R. “La aplicación judicial del artículo 41 de la LET, de modificación sustancial de las condiciones de trabajo”. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 1996, no 5, pp. 161-182.

SARMIENTO DEL VALLE, S. “Estrategias de internacionalización y globales para países en desarrollo y emergentes”. *Dimensión empresarial*, 2014, vol. 12, no 1, pp. 111-138.

SCHUSTER, L. *The use and abuse of political asylum in Britain and Germany*. Psychology Press, 2003.

SECRETARIA DE ESTADO DE COMERCIO. Marruecos, 2014. (online: <http://www.comercio.gob.es/tmpDocsCanalPais/683D6CA7E7250D50FE5836197CEC4D0F.pdf>. Consultado el 20 de mayo de 2020).

SECRETARIA DE ESTADO DE COMERCIO. Marruecos, 2019. (online: <http://www.upv.es/contenidos/ORI/info/U0827327.pdf>, Consultado el 20 de mayo de 2020).

Seguridad Social. Convenios Bilaterales. (online: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/Publicaciones/28156/106/28282>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

Seguridad Social. Trabajadores desplazados (online: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253/1420/1424>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

Seguridad Social. Trabajadores, afiliación (online: www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/7332, consultada el día 26 de mayo de 2021).

SERRANO GARCÍA, J. M. “De la movilidad geográfica a los desplazamientos de trabajadores de carácter transnacional”. En *Las reestructuraciones empresariales: un análisis transversal y aplicado*. 2015, pp. 163-184

SERRANO GARCÍA, J. “Los nuevos requisitos para el desplazamiento de trabajadores ¿Evitan los abusos en esta materia? Propuestas para una Ley”. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 2016, no 190, pp. 101-130.

SICRE, L. Pensiones contributivas y no contributivas: cómo funcionan y qué compatibilidad tienen Madrid. (online:

<https://www.telecinco.es/informativos/economia/pensiones-contributivas>,

Consultado el 10 de octubre de 2021).

SIERRA BENÍTEZ, E. “Cuestiones relativas al ámbito de aplicación subjetivo y material del convenio multilateral iberoamericano de Seguridad Social”. En *Protección social en España, en la Unión Europea y en el derecho internacional*. Laborum, 2017. pp. 83-98.

SIERRA FERNÁNDEZ, M. “Estrategias de internacionalización de la gran banca española”. *Pecunia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, 2007, no 5, pp. 229-272.

SOLANA GONZÁLEZ, G.; MÍNGUEZ FUENTES, R. “La internacionalización de las empresas españolas: ¿cómo deciden el destino de sus inversiones las grandes empresas y las PYMES?”. *Harvard Deusto business review*, 2018, no 278, pp. 18-30.

STROMQUIST, N. P. “Internationalization as a response to globalization: Radical shifts in university environments”. *Higher Education*, 2007, vol. 53, no 1, pp. 81-105.

SUBIRÁ LOBERA, E. “Marketing internacional”. En *Marketing para los nuevos tiempos*. McGraw-Hill, 2011.

SUUTARI, V.; TORNIKOSKI, C. “The challenge of expatriate compensation: The sources of satisfaction and dissatisfaction among expatriates”. *International Journal of Human Resource Management*, 2001, vol. 12, no 3, pp. 389-404.

TEICHLER, U. “The changing debate on internationalisation of higher education”. *Higher education*, 2004, vol. 48, no 1, pp. 5-26.

THARENOU, P. “Researching expatriate types: the quest for rigorous methodological approaches”. *Human Resource Management Journal*, 2015, vol. 25, no 2, pp. 149-165.

- THARENOU, P.; CAULFIELD, N. “Will I stay or will I go? Explaining repatriation by self-initiated expatriates”. *Academy of Management Journal*, 2010, vol. 53, no 5, pp. 1009-1028.
- TITTEL-MOSSER, F. “The Unintended Legal and Policy Relevance of EU Mobility Partnerships: A Comparative Implementation Analysis of Morocco and Cape Verde”. *European Journal of Migration and Law*, 2018, vol. 20, no 3, pp. 314-337.
- TITO HUAMANÍ, P. Gestión de expatriados: un reto para las empresas nacionales. *Gestión en el tercer milenio*, vol. 12, no 24, pp. 19-29.
- TODOLÍ SIGNES, A. “La competencia judicial y la prueba de derecho extranjero en caso de movilidad internacional de trabajadores. Especial mención a la nueva ley de cooperación jurídica internacional”. En *La internacionalización de las relaciones laborales: principales cuestiones procesales, laborales y fiscales*. Tirant lo Blanch, 2017, pp. 53-98.
- TORPEY, J. C. *The invention of the passport: Surveillance, citizenship and the state*. Cambridge University Press, 2018.
- TUNGLI, Z.; PEIPERL, M. “Expatriate practices in German, Japanese, UK, and US multinational companies: A comparative survey of changes”. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 2009, vol. 48, no 1, pp. 153-171.
- URIBE ESCOBAR, J. “Internacionalización de la banca colombiana: hechos recientes y retos”. *Revista del Banco de la República*, 2013, vol. 87, no 1024, pp. 5-14.
- URTEAGA OLANO, E. “Las relaciones laborales en Europa”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2010, no 23, pp. 299-317.
- VAN WAAS, L. “Fighting statelessness and discriminatory nationality laws in Europe”. *European Journal of Migration and Law*, 2012, vol. 14, no 3, pp. 243-260.

- VÁZQUEZ ATOCHERO, A. “A modo de introducción. Repensando el concepto de frontera.” En *Marruecos y España: denominadores comunes*. AnthropiQa, 2019. pp. 11-16.
- VECINO GRAVEL, J. D. La internacionalización de las PYMEs como vacuna contra las crisis económicas. 2019.
- VEGA BORREGO, F. “Algunos aspectos fiscales del desplazamiento internacional de trabajadores”. *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 2013, no 28, pp. 177-195.
- VERDEGUER PUIG, E. La economía marroquí o el dilema del vaso medio lleno y medio vacío. *Boletín Económico del ICE*, 2007, vol. 2918, pp. 5-11.
- VIDAL SUÁREZ, M. “Las alianzas estratégicas globales para la internacionalización: Su contribución a la creación de valor en la empresa”. *Economía Industrial*, 2000, no 333, pp. 49-56.
- WARNES, A. M.; WILLIAMS, A. “Older migrants in Europe: a new focus for migration studies”. *Journal of ethnic and migration studies*, 2006, vol. 32, no 8, pp. 1257-1281.
- WEISSBRODT, D.; COLLINS, C. “The human rights of stateless persons”. *Human Rights Quarterly*, 2006.
- WILLIAMS, A. M.; KING, R.; WARNES, T. “A place in the sun: International retirement migration from northern to southern Europe”. *European urban and regional studies*, 1997, vol. 4, no 2, pp. 115-134.
- YEBRA SERRANO, I. Situaciones asimiladas al alta Seguridad Social. (online: <https://www.ineaf.es/tribuna/situaciones-asimiladas-al-alta-seguridad-social>. Consultado el 25 de febrero de 2021).
- ZOHRA BONAIZ, F. Marruecos quiere reformar un sistema de pensiones con problemas europeos. <https://www.lainformacion.com/espama/marruecos>, 2014.
- ZOHRA BOUAZIZ. F. España, primer socio comercial de Marruecos, busca ahora avanzar en inversión. 11 de febrero de 2019. (en línea: [https://www.lainformacion.com/espama/marruecos](#), 2019).

<https://www.lavanguardia.com/vida/20190211/46362498104/espana-primer-socio-comercial-de-marruecos-busca-ahora-avanzar-en-inversion.html>.

Consultado el 9 de junio de 2020).

Normativa

ACUERDO EUROMEDITERRÁNEO por el que se crea una asociación entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y el Reino de Marruecos, por otra. Diario Oficial de las Comunidades Europeas. L70/2. 18 de marzo de 2000.

Aplicación provisional del Acuerdo en materia de permisos de residencia y trabajo entre el Reino de España y el Reino de Marruecos, firmado «ad referendum» en Rabat el 6 de febrero de 1996, BOE, núm. 129, de 28 de mayo de 1996.

Aplicación Provisional del Acuerdo sobre mano de obra entre el Reino de España y el Reino de Marruecos, hecho en Madrid el 25 de julio de 2001, BOE, núm. 226, de 20 de septiembre de 2001.

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Joint declaration establishing a Mobility Partnership between the Kingdom of Morocco and the European Union and its Member States. 6139/13. Bruselas, 3 de junio de 13. (online: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-is-new/news/news/2013/docs/20130607_declaration_conjointe-maroc_eu_version_3_6_13_en.pdf. Consultado el 2 de julio de 2020).

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

CONSULTAS TRIBUTARIAS. Consulta V0665/2013. CDI Hispano-Saudí.; LIRPF, 35/2006, Arts. 7.p), 9; RIRNR, RD 1776/2004, Art. 17; RIRPF, RD 439/2007, Arts. 6, 9; TRLIRNR, RD Leg. 5/2004, Arts. 12, 13, 31, 32, 52. 3 de marzo de 2013.

CONSULTAS TRIBUTARIAS. Consulta V4022/2015. CDI Hispano-Marroquí, Artículo 7. 16 de diciembre de enero de 2015.

CONSULTAS TRIBUTARIAS. Consulta V0078/2018. CDI Hispano-Austríaco, artículo 4. LIRPF, artículo 9, 17 de enero de 2018.

CONVENCIÓN SOBRE EL ESTATUTO DE LOS REFUGIADOS, Adoptada en Ginebra, Suiza, el 28 de julio de 1951 por la Conferencia de Plenipotenciarios sobre el Estatuto de los Refugiados y de los Apátridas (Naciones Unidas), convocada por la Asamblea General en sur.

Convención sobre el Estatuto de los Apátridas. Hecha en New York el 28 de septiembre de 1954. instrumento de adhesión de España de 24 de abril de 1997 (BOE núm. 159, de 4 de julio de 1997)

Convención para reducir los casos de apátrida. Adoptada en Nueva York, Estados Unidos, el 30 de agosto de 1961 por una Conferencia de Plenipotenciarios que se reunió en 1959 y nuevamente en 1961, en cumplimiento de la resolución 896 (IX) de la Asamblea General, de 4 de diciembre de 1954

Convenio de Bruselas relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. 27 de septiembre de 1968. N°1. 299/32

Directiva 96/71/CE DEL Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. N° L18/1

DIRECTIVA 2003/9/CE DEL CONSEJO de 27 de enero de 2003 por la que se aprueban normas mínimas para la acogida de los solicitantes de asilo en los Estados miembros. Diario Oficial de la Unión Europea. L 31/18, 6 de febrero de 2003.

Formulario EM-10 "Certificado de desplazamiento. (online: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c998e453-56cd-48a7-994b-1c8c58cf9741/ACC_40089.pdf?MOD=AJPERES&CVID=). Consultado el 3 de septiembre de 2020).

Instrumento de Ratificación de 5 de julio de 1982 del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, firmado en Madrid el 8 de noviembre de 1979. BOE, núm. 245, de 13 de octubre de 1982.

INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio entre el Reino de España y el Reino de Marruecos para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio y Protocolo anejo, firmado en Madrid el 10 de julio de 1978, así como el Canje de Notas de 13 de diciembre de 1983 y 7 de febrero de 1984 modificando el párrafo 3 del artículo 2.º de dicho Convenio. BOE núm. 122, de 22 de mayo de 1985.

Instrumento de Ratificación del Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, hecho en Lugano el 16 de septiembre de 1988. BOE, núm. 251, de 20 de octubre de 1994.

Instrumento de Ratificación del Convenio entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno del Reino de Tailandia a fin de Evitar la Doble Imposición y de Prevenir la Evasión y el Fraude Fiscal en Materia de Impuestos sobre la Renta y Protocolo, hecho en Madrid el 14 de octubre de 1997. BOE, núm. 242, de 9 de octubre de 1998.

Intercambio de Cartas interpretativas del Convenio entre el Gobierno del Reino de España y el Gobierno del Reino de Marruecos, para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio, hecho en Madrid el 10 de julio de 1978. BOE, de 15 de julio de 2016.

Ley 21/1987, de 11 de noviembre, sobre Adopción y acogimiento familiar que modifica determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento civil en materia de adopción

Ley 11/1990, de 15 de octubre, sobre Reforma del Código civil en aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo.

Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales. BOE, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. BOE, núm. 286, de 30 de noviembre de 1999.

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2006.

Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía y se modifican determinadas normas tributarias. BOE núm. 305, de 19 de diciembre de 2009.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE, núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. BOE, núm. 288, de 28 de noviembre de 2014

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. BOE, núm. 157, de 2 de julio de 1985.

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. BOE núm. 10, de 12 de enero de 2000.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE. núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. BOE, núm. 299, de 12 de diciembre de 2009.

Modelo TA. 300. Solicitud de información sobre la legislación de Seguridad Social aplicable. (online: <https://www.maz.es/Formularios%20e%20impresos/Formularios%20e%20impresos/TA300.pdf>. Consultado el 3 de septiembre de 2020).

NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948. (online: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf. Consultado el 8 de septiembre de 2020).

OCDE. Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio. Instituto de Estudios Fiscales. (online: <https://www.gloabal.co/wp-content/uploads/2018/04/Modelo-de-CDI-OCDE-versi%C3%B3n-abreviada.pdf>, 24 de septiembre de 2020).

OIT. C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97).

OIT. C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

Orden de 27 de enero de 1982 por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de Empresas españolas. BOE núm. 40, de 16 de febrero de 1982.

Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social. BOE, núm. 250, de 18 de octubre de 2003.

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. BOE, núm. 25, de 29 de enero de 2013.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid» núm. 206, de 25 de julio de 1889.

Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas. BOE, núm. 69, de 21 de marzo de 1991.

Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio, por el que se determinan los países o territorios a que se refieren los artículos 2.º, apartado 3, número 4, de la Ley 17/1991, de 27 de mayo, de Medidas Fiscales Urgentes, y 62 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991. BOE, núm. 167, de 13 de julio de 1991.

Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. BOE, núm. 192, de 12 de agosto de 1998.

Real Decreto 864/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre.

Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. BOE, núm. 78, de 31 de marzo 2007.

Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. BOE, núm. 281, de 22 de noviembre de 2011.

Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud. BOE, núm. 186, de 4 de agosto 2012.

Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes. BOE, núm. 62, de 12 de marzo de 2004.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

Reglamento (UE) N° 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. Diario Oficial de la Unión Europea L 351/1.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE, núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

REGLAMENTO (CEE) No 1408/71 DEL CONSEJO de 14 de junio de 1971 relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad. Diario Oficial, L28, de 30 de enero de 1971.

REGLAMENTO (CE) N° 883/2004 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. DO L 166, 30 de abril de 2004.

REGLAMENTO (CE) No 593/2008 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). Diario Oficial de la Unión Europea. L 117/6.

REGLAMENTO (CE) No 987/2009 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 16 de septiembre de 2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) no 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. DO L 284, 30 de octubre de 2009.

Resolución de 17 de abril de 2001, de la Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros del día 30 de marzo de 2001, por el que se aprueba el Programa

Global de Regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración. BOE, núm. 101, de 27 de abril de 2001.

Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. BOE, núm. 273, de 12 de noviembre de 2009.

Jurisprudencia

- STS 4830/1997, 7 de julio de 1997
- STS 5913/2007, 20 de julio de 2007
- STS 1047/2009, 2 de abril de 2010
- STS 2306/2015, 20 de abril de 2015
- STS 446/2019, 29 de enero de 2019
- STS 5414/2014, 18 de noviembre de 2014
- STS 4306/2017, de 28 de noviembre de 2017
- STS 841/2018, de 6 de marzo de 2018
- SAN 7696/2005, 30 de junio de 2005
- SAN 584/2008, 28 de enero de 2008
- STSJ AND 11410/2013, 7 de noviembre de 2013
- STS AND 13213/2015, 27 de noviembre de 2015
- STS AND 5500/2018, 5 de abril de 2018

- STSJ AND 8417/2019, 14 de febrero de 2019
- STSJ AS 109/2020, 11 de febrero de 2020
- STSJ CV 3493/2016, 14 de junio de 2016.
- STSJ CV 4866/2018, 3 de octubre de 2018
- STSJ CAT 6786/1998, 14 de septiembre de 1998
- STSJ CAT 209/2013, 3 de enero de 2013
- STSJ CAT 11135/2019, 21 de noviembre de 2019
- STSJ GAL 2579/2004, 12 de abril de 2004.
- STSJ GAL 4436/2020, 1 de julio de 2020.
- STSJ ICAN 1903/2002, 18 de junio de 2002
- STSJ M 4127/2017, 27 de abril de 2017
- STSJ M 7069/2018, 4 de julio de 2018.
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta) 27 de marzo de 1990, en el asunto C-1 13/89
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA de 23 de noviembre de 1999, en los asuntos acumulados C-369/96 y C-376/96 (sobre el pago del salario mínimo).
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala) de 18 de diciembre de 2007 asunto C-341/05