

Trabajar en el extranjero: Aspectos legales. Incidencia en el desempleo y la jubilación

*siempre legal**

Debido a la falta de oportunidades de trabajo en España a consecuencia de la crisis, son muchos los españoles que están optando por desarrollarse profesionalmente en el extranjero. Según los datos consultados del Padrón de Españoles en el Extranjero, a través del Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2012 eran 246.091 los españoles entre 25 y 49 años que tienen establecida su residencia en un país extranjero. Si comparamos esta cifra, con la del año 2011 (237.493), supone un incremento del 3,50%. Aunque seguramente, si el dato estuviera actualizado a fecha de hoy, el incremento sería muy superior.

Más de un 30% de los españoles contempla la posibilidad de trabajar en el extranjero, pero hay que tener en cuenta las barreras prácticas existentes, principalmente el idioma, y que suponen un filtro importante a la hora de seleccionar a los candidatos por las empresas extranjeras.

Actualmente, el perfil más solicitado, es el del ingeniero con experiencia e idiomas, fundamentalmente inglés y alemán. Es por ello, que queríamos acercar a este colectivo algunas pautas desde el punto de vista jurídico, en el caso de que los colegiados opten por emigrar al extranjero.

Una vez elegido el destino, habrá que tener en cuenta la documentación necesaria para desarrollar una actividad en el extranjero, ya que si bien en los estados de la Unión Europea, así como de Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza, países donde se aplica el Reglamento Comunitario, será válido la utilización del DNI, fuera de este ámbito, habrá que solicitar otro tipo de permisos (p.e. residencia, visados de trabajo, etcétera).

Habitualmente, la emigración laboral se produce de dos formas: bien por desplazamiento de una empresa española al extranjero, bien por la localización de un empleo en una empresa extranjera.

En el caso de desplazamiento

Siempre que el contrato tenga una duración de más de cuatro semanas, deberá realizarse por escrito, y además el empresario deberá informarnos sobre la duración del trabajo, las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación en el extranjero, las condiciones de repatriación (en su caso), la moneda en que se nos abonará el salario, las retribuciones dinerarias o en especie, como dietas, compensaciones por gastos de viaje, etcétera.

Es interesante saber, que en el caso de conflicto con la empresa, siempre que el contrato se haya celebrado en España, serán competentes los juzgados y tribunales Españoles para conocer del asunto.

El empresario deberá respetar unas condiciones mínimas de la legislación del estado de destino como son: los periodos máximos de trabajo y periodos mínimos de descanso, la duración mínima de vacaciones retribuidas, la cuantía del salario mínimo, la salud, seguridad e higiene, así como las relativas a las mujeres embarazadas, o que hayan sido madres recientemente, igual que la igualdad en el trato entre hombres y mujeres.

Búsqueda de empleo en una empresa extranjera

En este caso habría que estar a lo especialmente pactado en el contrato, que



Higinio García Pi
Abogado. Socio Director
del despacho García Pi
Abogados Asociados S.L.



Javier Iscar de Hoyos
Abogado. Socio Fundador
del despacho García Pi
Abogados Asociados S.L.
Secretario general de la
Asociación Europea
de Arbitraje, Aeade

“El Reglamento Comunitario de Cooperación de la UE sigue el principio de igualdad de trato por razón de nacionalidad para que no se sufran desigualdades por trabajar en el extranjero”

evidentemente tendría que respetar la legislación del estado miembro donde se realice la prestación, o del fuero especial que se pacte por las partes.

A parte de los derechos y obligaciones que empresario y trabajador deben cumplir en cuanto a la relación laboral existente, existe otra preocupación directamente relacionada con las prestaciones, sobre todo jubilación y desempleo.

Existe en la actualidad el denominado *Reglamento Comunitario de Cooperación de la UE*. Esta norma UE en relación a la Seguridad Social, sigue el principio de igualdad de trato por razón de nacionalidad, garantizando que los sujetos incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación de las normas de coordinación (nacionales de estados miembro, apátridas y refugiados residentes en uno de los estados miembro, familiares y supérstites con independencia de la nacionalidad), no sufran un trato desigual poniéndolos en relación con los nacionales del estado miembro donde se hallen.

Los instrumentos que utiliza la norma para lograr salvar ese trato desigual son la totalización, la técnica de la prorrateo temporis, la no acumulación de prestaciones y exportación de las mismas. En el presente artículo nos centraremos en las que creemos más preocupan al colectivo, son: desempleo y jubilación.

Desempleo

Se distinguen dos situaciones, por un lado el motivo para viajar al extranjero es trabajar, o si el motivo es distinto, como por ejemplo turismo, formativo u otro.

Cuando emigramos al extranjero para trabajar o buscar empleo y estábamos *cobrando la prestación*, si la duración del tiempo en que nos encontramos fuera del territorio nacional, es de menos de un año, tendremos derecho a nuestro regreso a solicitar la reanudación de la prestación de des-

empleo. En caso contrario, si permanecemos más de un año trabajando en el extranjero, ya no podremos solicitar la reanudación. Siendo españoles, y no teniendo derecho a la prestación, siempre podremos solicitar el subsidio de emigrante retornado (siempre que no se haya estado trabajando en un país de la UE o de Australia), o bien, si se cumplen los requisitos, se podrá solicitar la Renta Activa de Inserción con independencia del país de procedencia. En el caso de que el traslado haya sido en búsqueda de trabajo, y se quiera reanudar la prestación o subsidio en España, habrá que acreditar la búsqueda de empleo mediante certificado de haber estado inscrito en los servicios de empleo de aquel país. En el caso de que se hubiera estado trabajando en un país extranjero, habrá que aportar una documentación adicional en el caso de solicitar la reanudación (Formulario E301 para los estados de la EEE y Suiza o el UI, si se ha trabajado en un estado miembro, y certificado expedido por delegación competente, en países distintos a los citados).

En el caso de que *no estuviéramos cobrando la prestación* de desempleo en el momento que decidimos traba-

jar en el extranjero, solo se tendrá derecho a la prestación contributiva de desempleo si acreditas haber cotizado un mínimo de 360 días durante los seis años anteriores a la marcha de España. Si los días cotizados se encuentran entre 90 y 359, lo que se podrá solicitar es un subsidio.

Si en los seis años anteriores a la marcha, no se hubiera cotizado en España, o la cotización fuera inferior a 90 días, se podrá solicitar igualmente la Renta Activa de Inserción o el subsidio para inmigrante retornado, con los mismos requisitos que ya hemos indicado.

Por otro lado, siendo el segundo de los supuestos planteados, en el caso de que el motivo por el que nos traslademos, no sea para trabajar, sino *otra causa*, y aunque no sea objeto de este artículo, creemos conveniente indicar que habrá que solicitar una autorización en la oficina de prestaciones, que se otorgará por un máximo de 15 días. En el caso de ausentarnos sin autorización, o durante un periodo superior a los quince días, se podría llegar a perder el derecho a prestación o subsidio aunque se esté en situación legal de desempleo.

Igualmente, existe la posibilidad de “exportar”, la prestación de desempleo





para cobrarla en otro país miembro, siempre y cuando el traslado se realice a un país de la UE/EEE o Suiza. Los requisitos para que se produzca la exportación serían tener derecho a la prestación, trasladarse para buscar empleo y haber estado inscrito como demandante de empleo al menos cuatro semanas.

Pensión de Jubilación

Lo primero que hay que tener en cuenta será la norma aplicable en cada caso, puesto que el cálculo de la misma se puede hacer conforme a los Reglamentos de la Comunidad Europea existentes, o bien, mediante la aplicación de los distintos convenios bilaterales existentes, todo ello dependiendo del país en donde vayamos a realizar la prestación de servicios.

Actualmente existen convenios bilaterales en materia de Seguridad Social con: Australia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, EE.UU., Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela.

En el caso de los estados miembro de la UE, de los de la EEE o Suiza, la norma reguladora será el Reglamento

de la CE/883/2004. Este reglamento lo que garantiza es que los periodos cotizados en otros estados miembros se puedan totalizar con los del Estado donde se esté instando la solicitud de la pensión de jubilación, que será el de residencia. Es decir, que si en España necesitamos 15 años cotizados, y solo tenemos 7, estos años serán completados con los años cotizados en el extranjero (EU/EEE o Suiza).

Para el cálculo de la prestación existen dos vías básicamente, una autónoma (teniendo en cuenta la legislación española) y otra "Vía UE", donde se utilizará el Reglamento CE/833/2004, para utilizar los instrumentos establecidos por esta norma, como por ejemplo, la totalización.

Primero se calculará la autónoma, que será la pensión que corresponde según las propias reglas de cálculo y en función de las cotizaciones de cada país. Después cada uno sumará los periodos de cotización en todos los países y calcula qué pensión correspondería si todas esas cotizaciones se hubieran pagado a su seguridad social. Una vez hallada esta cantidad, se prorrateará, para ello el INSS aplicará

sobre dicha cuantía un porcentaje o fracción que tiene como numerador los periodos de seguro españoles, siendo el denominador, la suma de los periodos cumplidos en otros Estados miembros, y que fueron totalizados anteriormente.

Por ejemplo, si un trabajador trabaja en España y Alemania, en el momento de la jubilación, según los tipos nacionales, recibiría 600 euros en España, y 800 euros en Alemania, es decir, una cantidad total de 1.400 euros. Pero teniendo en cuenta los periodos cotizados en el extranjero, recibiría según el cálculo español 800 euros, y en Alemania 1.000 euros, lo que supondría 1.800 euros en total. El trabajador tendrá derecho al mayor de los importes anteriores, y que en nuestro ejemplo sería el de 1.800 euros.

A modo de conclusión, si optamos por trabajar en el extranjero, primero habrá que saber a qué país nos dirigimos, y a partir de ahí, buscar asesoramiento sobre la legislación aplicable, tanto a la relación laboral, como en materia de Seguridad Social, para poder evitar de esta manera, sorpresas inesperadas de futuro. ■

“Si optamos por trabajar en el extranjero, primero habrá que saber a qué país nos dirigimos y buscar asesoramiento sobre la legislación aplicable”