

Dicen los jueces...

Personal “expatriado” que desarrolla labores en países extranjeros.

El caso a dilucidar consistió en establecer si a partir de la expatriación pactada entre las partes, el contrato de trabajo que el trabajador mantenía con la empresa nacional, sufrió una suerte de “desdoblamiento”, para permanecer suspendido en sus efectos en nuestro país y anudar un nuevo contrato; o si, por el contrario, las dos etapas de prestación de tareas formaron parte de una única relación laboral, que sufrió una deslocalización temporaria en cuanto a la ejecución de las prestaciones típicas -débito laboral y pago de salarios-.

Según el fallo, medió un único contrato; y en modo alguno obsta meritar el salario percibido durante el último año trabajado, aun cuando no se hubiere desarrollado en nuestro país, dado que el dependiente accedió a trabajar en España precisamente en función de su relación contractual con la empresa demandada.

Consecuentemente, la previsión normativa de la empresa para regular los traslados de uno a otro país, a sus distintas sedes, aun cuando éstas se encuentren constituidas y funcionen como sociedades independientes y reguladas de acuerdo a la legislación del país que las acoge, no obsta a considerar que el contrato de trabajo es uno solo, cuya deslocalización temporaria mientras se desarrolla en países extranjeros en modo alguno puede afectar los derechos del trabajador al amparo de la legislación local, en tanto éste subsiste en su plenitud, aunque con ejecución en otro país, que si bien es atípica pues el trabajador cumple tareas y percibe salarios en otro territorio, mantiene incólume su relación inicial.

Finalmente, el fallo afirma que el hecho de haber sido el trabajador transferido al extranjero, mediante la firma de convenios de expatriación, no supuso que dejara de ser dependiente de la filial local.

Sus servicios prestados en el exterior formaron parte de un único contrato de trabajo como dependiente de la empresa demandada, lo que conlleva que, a fin de determinar la base salarial de la indemnización por despido incausado, deban contemplarse las remuneraciones del último año trabajado, que en el caso se verificó en España. Aun cuando haya cumplido tareas y percibido los salarios en otro país, su relación inicial se mantuvo incólume.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, "Argento, Sergio Hugo c. YPF S.A." 16/12/2015.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**