

التميمي و شركاه
ALTAMIMI & CO.

> Hacer negocios en **Dubái**



Bahrain
Egypt
Iraq
Jordan
Kuwait
Oman
Qatar
Saudi Arabia
UAE

www.tamimi.com

Hacer negocios
En **Dubái**

Al Tamimi & Company

Dubai Office

Level 7, Central Park Towers
DIFC, Sheikh Zayed Road
PO Box 9275
Dubái, UAE

T: +971 4 364 1641
F: +971 4 364 1777
E: info@tamimi.com

Personas de contacto

Samer Qudah

Sócio-gerente
s.qudah@tamimi.com

Samir Kantaria

Sócio, Diretor de Emprego e Incentivos
s.kantaria@tamimi.com

Shiraz Khan

Sócio, Diretor de Tributação
s.khan@tamimi.com

Barbara Koenen-Geerdink

Diretora de Desenvolvimento de Negócios e Marketing
b.koenen@tamimi.com

Design

Shriya Sanjeev

Líder de Marca e Criação
s.sanjeev@tamimi.com

Publicado por Al Tamimi & Company © 2021

El contenido de esta publicación no pretende sustituir asesoramiento jurídico específico. Excepto para un uso personal y otros usos no comerciales permitidos legalmente, ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, distribuida o transmitida, ya sea en copias físicas o formato digital o electrónico, sin el previo consentimiento de Al Tamimi & Company. Para más información y obtener consentimiento para reproducir esta publicación, póngase en contacto con nosotros en la dirección info@tamimi.com.

V4 marzo de 2021

Table of Contents

6	ACERCA DE NOSOTROS
9	PRÓLOGO
10	ACERCA DE DUBÁI
14	ESTABLECERSE EN DUBÁI
34	FISCALIDAD EN EAU
38	LEGISLACIÓN LABORAL EN DUBÁI

Acerca de nosotros

Al Tamimi & Company tiene una experiencia inigualable tras haber operado en Oriente Medio y el Norte de África (la región “MENA”) durante más de 30 años. Nuestros abogados combinan experiencia y cualificaciones internacionales con conocimientos y comprensión experta de la región.

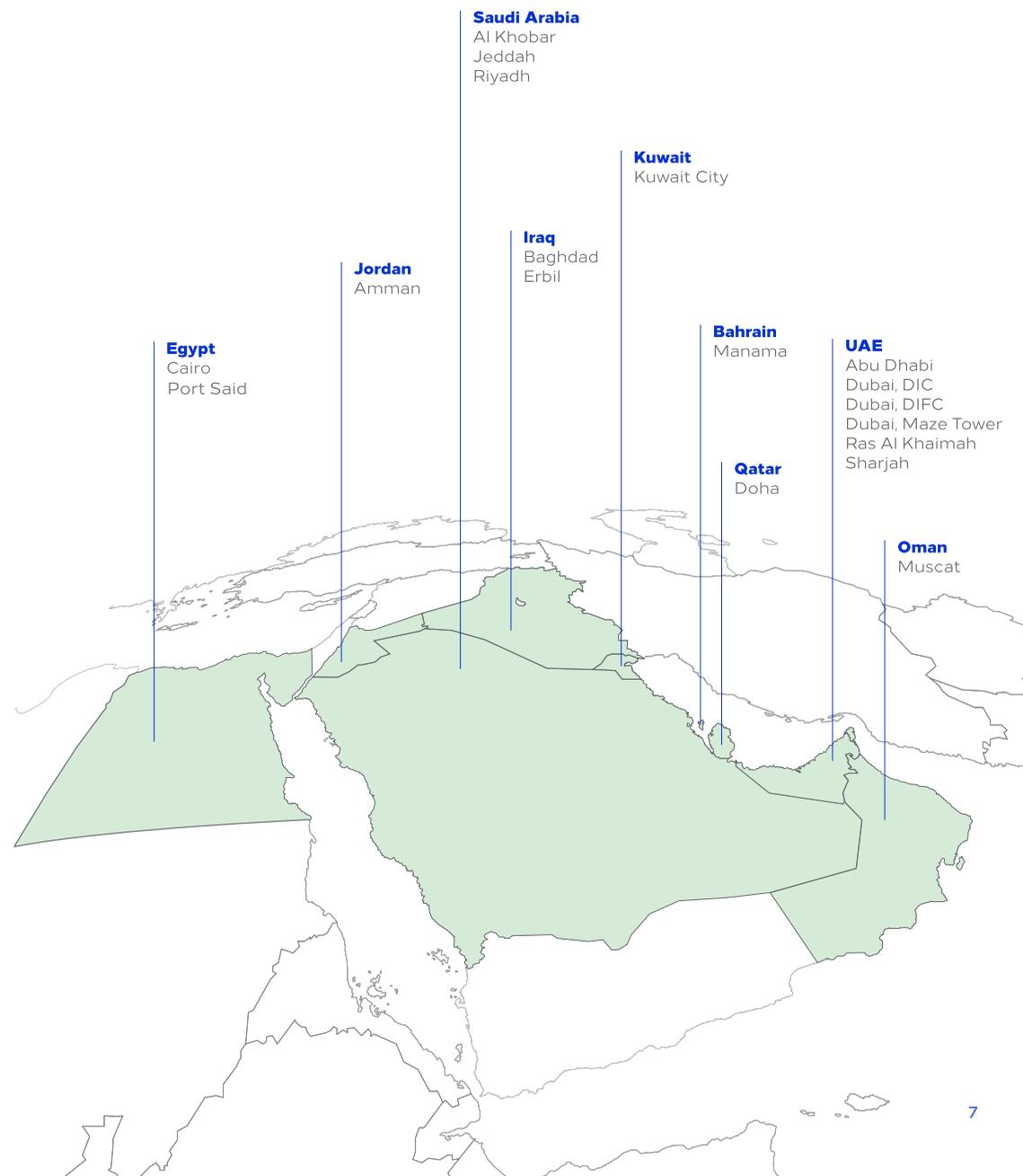
Somos un bufete de servicio completo, especializado en proporcionar asesoramiento y apoyo a grandes empresas internacionales, bancos e instituciones financieras, organizaciones gubernamentales y empresas locales, regionales e internacionales. Nuestras principales áreas de especialización incluyen el arbitraje y los litigios, banca y finanzas, empresas y derecho mercantil, propiedad intelectual, bienes raíces, construcción e infraestructuras y tecnología, medios y telecomunicaciones. Nuestros abogados proporcionan asesoramiento jurídico y apoyo de calidad en todas las áreas en las que ejercemos.

Nuestra huella empresarial y regional continúa creciendo y buscamos crecer aún más, en línea con nuestro compromiso de satisfacer las necesidades de nuestros clientes que hacen negocios en la región MENA.

**¿Está haciendo negocios en Oriente Medio y el Norte de África?
Nosotros también.**

Nuestra huella regional significa que en cualquier parte en la que nuestros clientes estén haciendo negocios, estaremos ahí para apoyarlos. Nuestra expansión ha sido estratégica e impulsada por nuestros clientes. Nuestros valores definen quiénes somos y lo que es importante para nosotros. Como bufete, hemos crecido con base en una serie de valores básicos, fundamentales en todo lo que hacemos.

www.tamimi.com



Committed to **your** success

Prólogo

Bienvenido a nuestra última edición de “Hacer negocios en Dubái”.

Esta guía proporciona a las empresas y particulares la información clave que necesitan cuando pretendan operar en el Emirato de Dubái. Esta guía pretende responder algunas de las preguntas más importantes que tengan los inversores sobre sus estructuras corporativas según las actividades específicas que deseen emprender. También hemos proporcionado un resumen de las cuestiones clave en cuanto a fiscalidad y normativa laboral para empresas y trabajadores.

Al ser un centro de negocios regional, Dubái ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años y constantemente se esfuerza por reforzar su posición como líder comercial, cultural y económico en el CCG y más allá. Nuestra serie de libros sobre “Hacer negocios” se ha vuelto cada vez más popular a la hora de ayudar a los líderes de los negocios a establecer nuevas empresas y mantenerse al día en cuanto a políticas jurídicas y los cambios normativos.

Estamos convencidos de que la información presentada le será de valor y que le proporcionará una mayor comprensión de cómo hacer negocios y de los aspectos legales de operar en Dubái. Esperamos tener la oportunidad de trabajar con usted para garantizar el éxito de sus negocios aquí.



Essam Al Tamimi

Presidente de la Junta
Al Tamimi & Company



Samer Qudah

Socio director
Al Tamimi & Company

Acerca de Dubái



Acerca de Dubái

Dubái es una ciudad cosmopolita con una cultura diversa y efervescente. Considerada el sitio más liberal en Oriente Medio y el Norte de África, cuenta con residentes de más de 200 nacionalidades. Con visitantes de todo el mundo, Dubái también es la cuna del Burj Khalifa, el edificio más alto del mundo, así como algunos de los centros comerciales más grandes y de los hoteles más lujosos del mundo.

Conocida por su construcción innovadora y sus proyectos de desarrollo y tras comprobar su capacidad de ser sede de eventos de clase mundial, en noviembre de 2013 se anunció que Dubái sería la sede de la Exposición Mundial de 2020. Con alrededor de 25 millones de visitantes, la organización de la Expo impulsará la economía de Dubái y reforzará su posición como centro de negocios mundial.

¿Por qué hacer negocios en Dubái?

Dubái es uno de los siete emiratos que conforman la Federación de los Emiratos Árabes Unidos (EAU). Tiene la población más grande de EAU y durante mucho tiempo ha sido considerada el centro cultural y empresarial de la región MENA.

Con una economía construida tradicionalmente sobre el sector del petróleo, los principales ingresos de Dubái provienen actualmente del turismo, el comercio, la aviación, los bienes raíces y los servicios financieros, siendo los ingresos del petróleo menos de un 3% del PIB del emirato. Gracias a su compromiso con el libre comercio, Dubái cuenta con una infraestructura de negocios moderna, con un régimen fiscal favorable y un sistema bancario y financiero sólido.

Siendo la ciudad con el puerto artificial más grande del mundo y el puerto más grande de la región MENA, Dubái es el centro de transporte y logística natural de la región, un factor clave en las decisiones de múltiples empresas internacionales de tener una presencia en el emirato. La creación de oportunidades de inversión únicas con el establecimiento de zonas francas específicas para ciertos sectores en todo el emirato fomentan aún más el atractivo de hacer negocios en Dubái.

Gobierno

Con el liderazgo de Su Alteza, Sheikh Mohammed Bin Rashid Al Maktoum, vicepresidente y primer ministro de EAU y gobernador de Dubái, el fuerte compromiso del gobierno de Dubái con la economía de libre mercado y la libre competencia ha hecho del emirato el centro empresarial más competitivo de la región. Las inversiones estratégicas en infraestructuras por parte del gobierno y sus políticas de gobierno corporativo transparentes han creado un entorno de negocios de clase mundial.

Idioma

La lengua oficial en EAU es el árabe, aunque el inglés se utiliza ampliamente en la comunidad empresarial.

Moneda

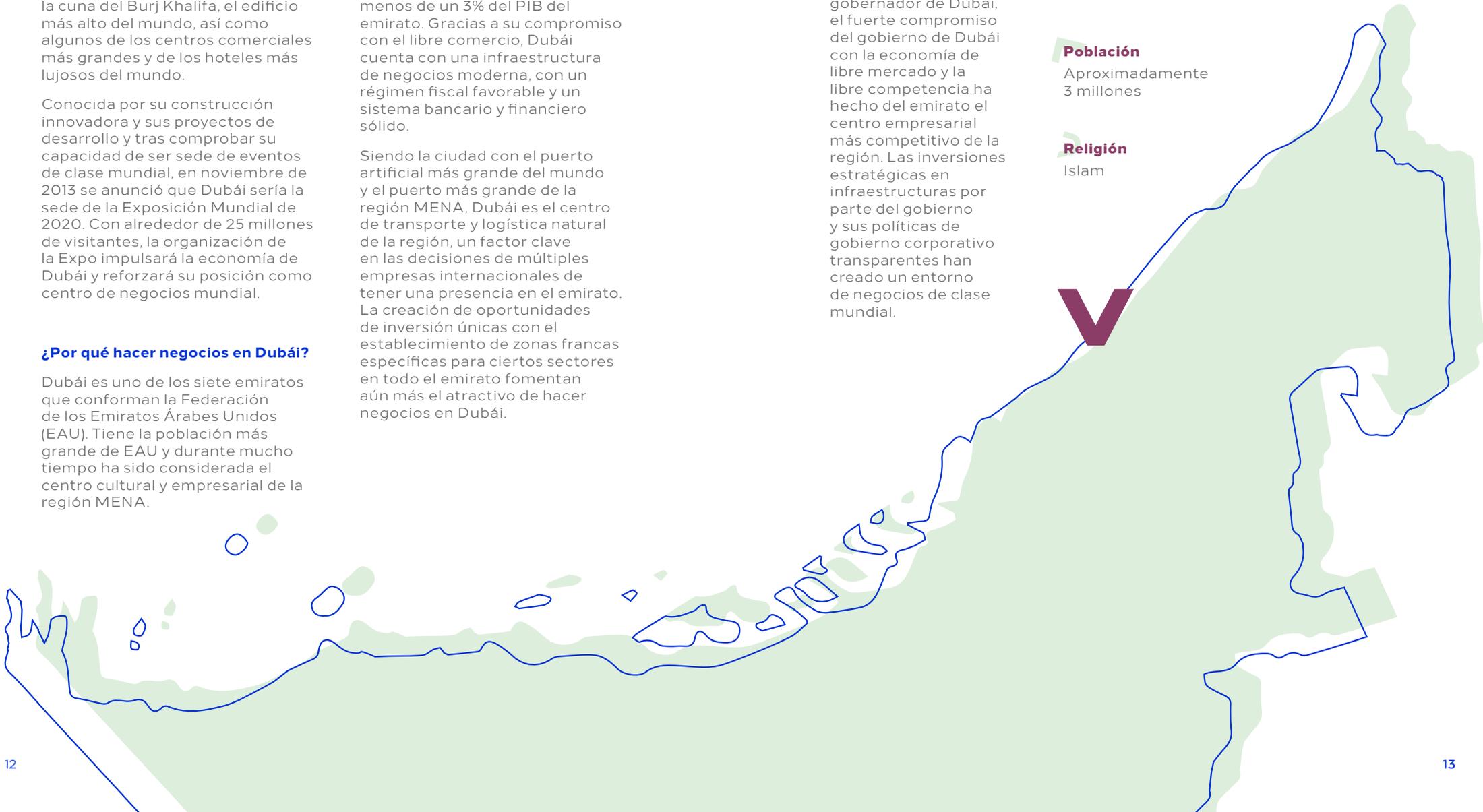
La moneda de EAU es el Dirham de los Emiratos Árabes Unidos (AED). 1 dirham equivale a 100 fils.

Población

Aproximadamente 3 millones

Religión

Islam



Establecerse en Dubái



Establecerse en Dubái

a. Consideraciones de inversión

En los últimos años, Dubái se ha convertido en un importante centro de negocios a nivel mundial. Su liderazgo visionario ha hecho diversificar la economía del emirato –anteriormente dependiente de los hidrocarburos– con sectores como el comercio, el turismo, la banca y la logística. La estabilidad política, geografía beneficiosa, filosofía de mercado y fuertes prospectos de crecimiento futuro de Dubái se han combinado para atraer una inversión extranjera directa (FDI) considerable. La historia del crecimiento del emirato ha capturado la imaginación del mundo, atrayendo turistas, empresarios y multinacionales. Dubái, de antaño un tranquilo pueblo pesquero, es hoy una bulliciosa metrópolis capaz de competir en igualdad de condiciones con cualquier ciudad del mundo.

Antes de establecer un negocio en Dubái, deben considerarse algunos aspectos específicos:

Ubicación

Dubái está estratégicamente ubicada en el centro del corredor MENASA (Oriente Medio, Norte de África y Sur de Asia) y cuenta con excelentes lazos comerciales internacionales. Emirates, la línea aérea de Dubái, de fama mundial, vuela a más de 140 destinos en todo el mundo. Se ha trabajado mucho durante los últimos años para garantizar que Dubái sea el mejor sitio de la región para hacer negocios..

Normativa

Las leyes y reglamentos de Dubái se modifican con frecuencia para proporcionar un marco jurídico

flexible y actualizado conforme a las mejores prácticas comerciales. Dubái es un entorno dinámico y favorable a los negocios; pueden constituirse empresas rápidamente en cualquiera de las zonas francas del emirato y algunos incentivos incluyen una fiscalidad societaria o personal de prácticamente cero y la ausencia de límites sobre la repatriación de fondos.

Gobierno

El gobierno de Dubái es el impulsor de los esfuerzos del emirato en convertirse en el principal destino de negocios del mundo. El Departamento de Desarrollo Económico (DED) trabaja arduamente para crear un entorno comercial libre de burocracia innecesaria en el que las empresas cuenten con todo lo que necesiten para prosperar. La misión del DED es perseguir activamente la inversión extranjera directa en Dubái y recientemente ha tomado medidas para hacer de Dubái un destino de negocios más atractivo al simplificar el procedimiento de obtención de licencias.

Estabilidad política

Dubái cuenta con una estabilidad política excelente, un factor que la convierte en un destino de negocios muy atractivo en la región MENA.

Infraestructura y servicios

Las infraestructuras ultramodernas de Dubái están diseñadas específicamente para facilitar los negocios y el turismo. Las redes de transporte y telecomunicaciones del emirato son insuperables. En cuanto a servicios jurídicos y financieros, todos los bancos y bufetes más exitosos cuentan con su sede principal en Dubái.

Dubái atrae inversión extranjera directa porque ofrece un entorno inigualable para hacer negocios, con estabilidad política, un bajo costo de establecimiento, una geografía excelente y una calidad de vida insuperable. El emirato ofrece sol todo el año, una gran gama de opciones de ocio y restaurantes y una de las tasas de criminalidad más bajas del mundo. En todo momento, Dubái se centra en lograr la satisfacción de los inversores.

b. Actividad empresarial

El entorno empresarial de Dubái tiene mucho que ofrecer a las empresas de todos los tamaños. Una gran variedad de opciones de registro están diseñadas para hacer que establecerse sea lo más fácil y práctico posible.

1. Estructuras jurídicas

Es posible hacer negocios a través de una presencia directa en Dubái, ya sea como empresa individual o a través de una entidad corporativa. También es posible hacer negocios de forma indirecta a través de agentes comerciales.

a. Empresas individuales

Una empresa individual es un método de negocios fácil, en el que un particular opera a título propio de conformidad con una licencia comercial emitida a su nombre. Esta forma de entidad mercantil se denomina un “establecimiento” y no una “sociedad” y el titular único es personalmente responsable, con todos sus bienes, de los pasivos de la empresa. El establecimiento no tendrá personalidad jurídica separada de la del dueño.

Principalmente se permite a los ciudadanos de EAU y el Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) establecer empresas individuales en Dubái. Sin embargo, durante

los últimos años, ha aparecido una práctica mediante la cual un ciudadano de EAU obtiene una licencia comercial para una empresa individual y se la alquila a expatriados que asumen todas las funciones de gestión del negocio y conservan todos sus beneficios. Sin embargo, no se recomienda utilizar este sistema, ya que es fundamentalmente ilegal y pueden surgir problemas si se rompe la relación comercial entre las partes. Además, el titular legal de la licencia será 100% responsable de cualquier deuda con un tercero, que puede no tener conocimiento de este acuerdo privado.

Los extranjeros pueden establecer empresas individuales solo si residen en EAU. Sin embargo, la normativa limita las actividades que un extranjero puede realizar a través de una empresa individual a ciertos sectores. Estos incluyen los siguientes:

- Actividades empresariales de consultoría
- Actividades empresariales profesionales
- Servicios similares y actividades no comerciales

Es necesario que el titular de una empresa individual nombre a un agente de servicios local. El contrato con la agencia de servicios local debe ser autenticado ante notario y el permiso de residencia del extranjero debe someterse al patrocinio del nuevo negocio.

Por lo tanto, los procedimientos para constituir una empresa individual varían de acuerdo con la nacionalidad o identidad del propietario único en cuestión. Sin embargo, el factor principal y común para constituir cualquier tipo de empresa individual es que debe obtenerse una licencia del DED tras presentar una solicitud con todos los documentos pertinentes.

b. Estructuras corporativas

Existen varias estructuras corporativas disponibles para constituir un negocio en Dubái. La siguiente tabla muestra un resumen de las diferentes estructuras disponibles para establecerse en Dubái y algunas características comparativas de cada una, según la Ley de Sociedades Mercantiles, Ley Federal n.º 2 de 2015, modificada (CCL) – la principal legislación sobre entidades corporativas.

Estructuras corporativas	Estructura de los socios/accionistas	Capital mínimo obligatorio
Empresa en asociación	2 o más socios con responsabilidad solidaria e ilimitada	Ninguno
Empresa en asociación limitada	Socios generales (activos) con responsabilidad solidaria e ilimitada y socios limitados con responsabilidad limitada a su participación en la empresa	Ninguno
Sociedad anónima cotizada	5 o más accionistas con responsabilidad limitada	AED 30.000.000
Sociedad anónima privada	Entre 2 y 200 accionistas con responsabilidad limitada. Se permite a una persona jurídica establecer y ser titular de una sociedad anónima privada.	AED 5.000.000
Sociedad de responsabilidad limitada	Generalmente entre 2 y 50 socios/ accionistas con responsabilidad limitada. Sin embargo, una persona natural o jurídica nacional de EAU o el CCG puede establecer una sociedad de responsabilidad limitada unipersonal.	Ninguno
Sucursal de empresa extranjera	Se puede establecer una sucursal de una empresa extranjera. Esta sucursal será propiedad de su matriz al %100.	Ninguno

Más información sobre las estructuras societarias anteriores:

Empresa en asociación

Una empresa en asociación es un acuerdo entre dos o más socios según el cual cada uno de los socios es solidariamente responsable, sin límites, por los pasivos de la empresa. La CCL establece que solo los ciudadanos de EAU pueden ser socios de una empresa en asociación. Por lo tanto, esta estructura corporativa no es adecuada para los extranjeros que quieran establecerse en Dubái.

Empresa en asociación limitada

La CCL define una empresa en asociación limitada como una empresa consistente en uno o más socios activos, responsables solidaria e ilimitadamente por las obligaciones de la empresa y que actúen como operadores, y uno o más socios silenciosos cuya responsabilidad por las obligaciones de la empresa se encuentra limitada a su participación en el capital y no actúan como operadores.

Por lo tanto, una empresa en asociación limitada es fundamentalmente una empresa en asociación modificada. Al igual que una empresa en asociación, solo los ciudadanos de EAU pueden ser socios de una empresa en asociación limitada, aunque los extranjeros pueden ser socios silenciosos, que no cuenten con un papel en su gestión en lugar de la administración de la empresa con respecto a terceros. Además, la

responsabilidad del socio silencioso se limita a su participación en el capital de la empresa. Por supuesto, los socios silenciosos deben asegurarse de no hacer creer a terceros que son algo más que un socio silencioso o, de lo contrario, su responsabilidad limitada cesará. La gestión de la empresa en asociación limitada recae sobre los socios generales (activos)..

Sociedad anónima cotizada (PJSC)

Las PJSC se rigen por la CCL, que define una PJSC como una sociedad cuyo capital se distribuye en acciones negociables del mismo valor.

Una PJSC es muy parecida a una sociedad anónima en el Reino Unido. Según la CCL, los accionistas de una PJSC son responsables solo en la medida de su contribución a las acciones del capital de la sociedad. El valor nominal de cada acción en una PJSC no debe ser inferior a AED 1 o superior a AED 100, y el requisito mínimo de capital es de AED 30 millones para una sociedad en general, AED 40 millones para una entidad bancaria y AED 250 millones para una compañía de seguros.

Los requisitos para constituir una PJSC incluyen la preparación de un acuerdo fundacional, un prospecto o invitación de suscripción pública apoyado por un plan de negocios general/estudio de viabilidad económica y un certificado de un auditor, una investigación de diligencia debida y una escritura de constitución y estatutos, que deben ser conformes con el documento estándar emitido por la Autoridad de Títulos y Materias Primas. Cualquier desviación del documento estándar debe ser autorizada previamente por la Autoridad de Títulos y Materias Primas, que regula a las PJSC. Además, la denominación de la sociedad debe terminar con las palabras “Public Joint Stock Company”.



Una PJSC debe contar con al menos cinco miembros fundadores y su gestión debe encomendarse a una junta directiva compuesta por un número impar de directores, con un mínimo de tres y un máximo de once, cuyos mandatos no podrán ser superiores a tres años. Los directores pueden ser reelectos cuando haya finalizado su mandato.

Se exige que una sociedad anónima cotizada tenga un presidente de la junta directiva y la nacionalidad del presidente debe ser conforme a lo establecido por el gabinete o la autoridad competente al conformarse la junta directiva de la PJSC.

Al menos un 10 por ciento del beneficio neto debe asignarse a una cuenta de reserva hasta que dicha cuenta de reserva represente la mitad del capital desembolsado de la sociedad.

Además, al menos el 51 por ciento de las acciones de la PJSC deben pertenecer a ciudadanos de EAU. Los miembros fundadores deben suscribir un mínimo de 30 por ciento y un máximo de un 70 por ciento del capital social de la empresa. Si se emiten nuevas acciones, los accionistas existentes deben tener la oportunidad de suscribir dichas acciones en proporción a su participación en la empresa.

UAE nationals
should hold at least

51%

of the shares of
the PJSC.

Existen otros requisitos para constituir y operar una PJSC, que se estipulan en la CCL y que los inversores interesados deben tener en cuenta. Sin embargo, a la luz de las normas y controles altamente restrictivos que rigen la constitución y gestión de una PJSC y la importante exigencia de capital, esta no se considera una estructura de negocios adecuada para la mayoría de los inversores extranjeros.

Las PJSC se han vuelto cada vez más populares en los últimos años, frente al sector privado. Un indicador de ello es que actualmente existen más de 100 PJSC en EAU debido al hecho de que dichas estructuras permiten a los negocios recaudar importantes cantidades de capital, especialmente en el caso de proyectos a gran escala. Esto permite a los pequeños inversores extranjeros y locales participar en dichos proyectos.

También se debe tener en cuenta que, cuando se contempla un negocio relacionado con los seguros o la banca comercial, la constitución de una PJSC es un requisito legal ya que ninguna otra estructura societaria puede utilizarse para ejercer dichas actividades.

Sociedad anónima privada

Se permite a una persona jurídica establecer y ser titular de una sociedad anónima privada. El nombre de la sociedad siempre debe ir seguido de la frase "Private Joint Stock – Sole Proprietorship".

Una sociedad anónima privada es fundamentalmente igual a una PJSC, con las siguientes diferencias:



1. El capital mínimo obligatorio es de AED 5 millones;
2. Las acciones de una sociedad anónima privada solo pueden ofrecerse al público después de completar dos ejercicios y convertirse a una PJSC (cumpliendo con otros requisitos); y
3. Es supervisada por el Ministerio de Economía (en lugar de la Autoridad de Títulos y Materias Primas);
4. Solo se exigen dos miembros fundadores.

Debido a su menor capital mínimo obligatorio de AED 5 millones, las sociedades anónimas privadas son más populares entre los inversores extranjeros que las PJSC.

Vale la pena señalar que los procedimientos para establecer una sociedad anónima privada son similares a los exigidos para una PJSC.

Sociedad de responsabilidad limitada (LLC)

Una LLC se rige por la CCL. A menudo, una LLC resulta el método más adecuado para que los inversores extranjeros puedan establecer un negocio en Dubái. Son similares a las sociedades anónimas en el Reino Unido. Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, si el negocio previsto está relacionado con la banca o los seguros, no se permite legalmente a una LLC desarrollar dichas actividades y se deberá establecer una PJSC. La CCL define a una LLC como una sociedad "con responsabilidad limitada... en la que el número de socios no podrá ser mayor de cincuenta ni menor de dos. Cada uno de los socios será responsable solo en la medida de su participación en el capital".

La CCL también permite a una persona natural o jurídica establecer y ostentar la titularidad de una LLC. El titular de una participación en la sociedad solo será responsable por las obligaciones de la sociedad hasta el importe de su participación en el capital de esta.

En el caso de una sociedad de responsabilidad limitada unipersonal, el nombre de la sociedad debe acompañarse de la frase "one person limited liability company".

Además, conviene señalar lo siguiente en cuanto a una LLC: No se permite la suscripción pública para la recaudación de fondos; ;

- Aunque un socio extranjero generalmente solo puede ser titular del 49 por ciento o menos del capital de la empresa, su gestión cotidiana puede encomendarse a un administrador extranjero;

- Los administradores pueden ser uno o más socios o cualquier otra persona (incluso los extranjeros);
- En la práctica, los socios nacionales generalmente no desempeñan ningún papel en las operaciones de la empresa e incluso otorgan un poder al socio extranjero para que vote en su nombre en las asambleas generales;

Una oficina sucursal es legalmente parte y extensión de su sociedad matriz y no cuenta con personalidad jurídica separada de la de su matriz. Por lo tanto, el nombre de una oficina sucursal será el mismo que el de la empresa de la que forme parte.

- Es necesario nombrar a un auditor habilitado en EAU;
- El auditor debe ser nombrado por la asamblea general (una reunión de todos los accionistas de la empresa).

La expedición de una licencia de sucursal del DED permite a la sociedad matriz hacer negocios en Dubái a través de la oficina sucursal. Por lo tanto, las actividades que podrá desarrollar la oficina sucursal dependerán del tipo de autorización que obtenga y, lo que es más importante, de las actividades de la sociedad de la que sea parte.

Una sucursal debe registrarse ante el Ministerio de Economía, lo que exige la presentación de un aval bancario de AED 50.000 a favor del Ministerio de Economía y una carta de un auditor local que confirme su nombramiento.

Oficinas de Representación de Empresas Extranjeras

Las oficinas de representación se rigen por la CCL. Una oficina de representación de una empresa extranjera es legalmente distinta de una oficina sucursal en cuanto a que solo se le permite promover las actividades de su matriz. Por lo tanto, si la empresa matriz desarrolla actividades de venta y/o producción de ciertos productos y abre una oficina de representación en Dubái, la oficina solo podrá promocionar y comercializar la venta y/o distribución de dichos productos y facilitar contratos en EAU, a diferencia de llevar a cabo la venta y producción por sí misma.

Cabe señalar que, además de las limitaciones anteriores, las oficinas de representación se encuentran sujetas a otras restricciones en cuanto a que no se les permite obtener facilidades de crédito o presentar ofertas.

Como en el caso de una oficina sucursal, es necesario nombrar a un agente de servicio nacional al establecer una oficina de representación. Sin embargo, en algunos casos excepcionales, es posible que se exima el requisito de contar con un agente de servicios nacional..

Empresas civiles

Además de las empresas que pueden constituirse en virtud de la CCL, la Ley de Transacciones Civiles de EAU, Ley Federal n.º 5 de 1985 (Código Civil) prevé la formación de tres tipos de entidades civiles o profesionales, a saber:

- Empresas para realizar obras (empresas profesionales/de servicios);
- Sociedades de empresas especulativas;
- Empresas Mudaraba.

La principal diferencia entre las entidades establecidas en virtud de la CCL y las del Código Civil es que las actividades que pueden desarrollar las primeras son de naturaleza comercial mientras que las actividades que pueden desarrollar las segundas implican el uso o inversión de facultades intelectuales, información adquirida o el uso de competencias, p. ej., la carpintería. El hecho de que las empresas civiles no desarrollen actividades de naturaleza "mercantil" no significa que sean organizaciones sin fines de lucro. Es simplemente una distinción que hace el sistema jurídico de EAU en cuanto a los "tipos" de actividad que desarrolla una empresa.

Aunque las tres entidades anteriores se denominan empresas, estricta y legalmente hablando, no son empresas, ya que las únicas empresas que pueden formarse en EAU son empresas mercantiles en virtud de la CCL. En cambio, estas entidades son más representativas de actividades civiles que pueden desarrollarse que de estructuras jurídicas de empresas por derecho propio.



- Es posible establecer en la escritura de constitución que los beneficios y pérdidas se distribuirán en una proporción diferente a la participación en el capital.

Oficina sucursal de empresa extranjera

Una forma muy popular para que las empresas extranjeras puedan beneficiarse de una titularidad 100% extranjera es establecer una oficina sucursal de la sociedad matriz. La CCL también establece disposiciones en cuanto al establecimiento de oficinas sucursales de empresas extranjeras en EAU.

Una de las condiciones para establecer una oficina sucursal en EAU es que solo puede desarrollar actividades similares a las de su matriz (siempre que dichas actividades cuenten con la autorización de la autoridad competente). Es importante destacar que no está permitido que una oficina sucursal desarrolle actividades de importación, exportación, fabricación o distribución de los productos de su matriz.

Esta distinción es propia de EAU. Sin embargo, en la práctica, la mayoría de las personas no diferencian entre entidades civiles y comerciales y, en su lugar, utilizan el término “empresa” para cualquier negocio. Sin embargo, la diferencia es importante desde un punto de vista jurídico, ya que las entidades civiles se rigen por Código Civil además de la normativa local y las sociedades mercantiles se rigen por la CCL.

Además, la única estructura legal que puede utilizarse para establecer una empresa civil es una asociación entre ciudadanos de EAU, entre ciudadanos de EAU y extranjeros o únicamente entre extranjeros, siempre que se nombre a un ciudadano de EAU como agente de servicio local para la práctica de actividades civiles en lugar de comerciales tales como la consultoría y la carpintería.

Empresas para realizar obras (empresas profesionales/ de servicios)

Según el Código Civil, las empresas de servicios o profesionales se definen como empresas en las que dos o más personas acuerdan estar obligadas a realizar obras y ser responsables ante terceros por el pago de la contraprestación mientras que la distribución del trabajo se comparte a partes iguales, siempre que el trabajo sea de la misma naturaleza inseparable.

Sociedades de empresas especulativas

Esta forma de sociedad consiste en un contrato entre dos o más personas para comprar un inmueble a crédito, venderlo a beneficio y, posteriormente, compartir los beneficios según lo acordado entre ellas.

Empresas Mudaraba

Un Mudaraba es un contrato en el que una de las partes del contrato contribuye un cierto importe de capital y, a cambio, la otra parte, el Mudarib, contribuye sus esfuerzos/trabajo para obtener un beneficio. En este caso, el Mudarib es tratado como el fideicomisario del capital así como socio en los beneficios.

Existen otras condiciones, muchas de las cuales deben cumplirse para que un Mudaraba se considere válido. Entre estas condiciones se incluye una estipulación de que el contrato no debe exigir al Mudarib hacerse responsable de cualquier pérdida del capital, siempre que no exista dolo por parte del Mudarib.

Por lo tanto, el Mudarib tiene la facultad de hacer disposiciones en nombre del/de los titular/es del capital. Sin embargo, el titular del capital puede estipular las condiciones del contrato siempre que no sean contrarias al Código Civil.

Sin embargo, este soportará todas las pérdidas sufridas y, en virtud del Código Civil, cualquier disposición en contrario se consideraría nula.

c. Commercial Agents

Foreign companies can trade in Dubái through importers and traders. However, such arrangements are not particularly well suited to continuous, high volume trading. Overseas manufacturers or traders who wish to import goods into Dubái in large quantities and on a regular basis may want to appoint a local trade or commercial agent through the establishment of a commercial agency.

Unlike other jurisdictions in general, the UAE legal system distinguishes between two forms of commercial agencies, the registered commercial agency and the unregistered commercial agency. The main difference between the two lies in the set of rules and regulations governing each.



Registered Commercial Agent

Registered Commercial Agency is defined by Federal Law No. 18 of 1981 on the Organisation of Commercial Agencies as amended by Federal Law No. 14 of 1988 (Agency Law), as “the representation of a principal by an agent for the purpose of distributing, selling, offering or providing merchandise or services within the state for a commission or profit” and a principal is defined as “the producer or manufacturer or the exclusive accredited exporter or representative of the producer”.

Under the Agency Law there are various benefits of a registered service agency for the agent as follows:

Exclusivity

Registered agents have the exclusive right to import the goods that are the subject matter of the agency agreement. Any import of goods which are the subject matter of the registered agency through the parties other than the registered agent can be seized by the Customs Department unless the agent or the Ministry of Economy & Planning consent to their release. This also includes goods that have been imported by the principal. If the principal or any other person distributes or markets the specified products or services within the territory, they will be liable to compensate the trade agent. Where exclusivity of the agent is not a concern for the principal, the restriction on import of the said goods by any third party is, of course, also a protection of the interests of the principal.

Commissions

Registered commercial agents are entitled to receive commissions on both the sales they make as well as the direct sales made by the principal or other parties, regardless of whether or not the agent has contributed towards such direct sales. The principal should, consequently, ensure that the agency agreement clearly defines the products that constitute the agreement and the territory concerned.

Non-termination and non-renewal

A concern for principals can be the fact the Agency Law does not allow the principal to terminate such agencies without there being a 'justifiable cause', which is not a defined term. Recent judicial pronouncements, however, have discussed justifiable cause to include: gross negligence, dealing with competitive products in breach of agreement, assigning the agency to a third party, failing to meet sales targets, etc. It is at the discretion of the Ministry of Economy and Planning to decide whether or not a 'justifiable cause' exists. However, the Ministry's decision is subject to review by the courts. In Dubái the party need not go to the Ministry, but may proceed directly to court. A principal will also need to show a justifiable reason to refrain from renewing a trade agency agreement upon the expiry of its term. Wrongful termination or failure to renew a trade agency

agreement may lead to the principal being obliged to compensate the former trade agent for any losses the agent may have suffered.

Unregistered Commercial Agent

unregistered commercial agencies, on the other hand, are conventional principal-agent relationships that do not benefit from the protection of the Agency Law as these relations are not made under or subject to the Agency Law. An unregistered commercial agency is created by the contract between the principal and agent, and there is no additional procedural requirement to make the same a valid arrangement. A prospective agent is, therefore, likely to seek establishment of a registered commercial agency to avail the benefit as opposed to one that is unregistered, subject to fulfilling the relevant criteria.

Despite the fact that the Agency Law provides that any commercial agency not registered in the Ministry of Economy & Planning Register shall be deemed void and no claim shall be recognised with respect thereto, unregistered commercial agencies are, nevertheless, seen as valid commercial contracts where the parties will be subject to the terms and conditions they have agreed to.

Three types of unregistered commercial agencies may be created: contract agencies, commission agencies and commercial representations. Unlike registered commercial agencies, unregistered agents are

not required to be UAE nationals or commercial entities wholly-owned by UAE nationals. What would, however, be required is for the unregistered agents to be an entity licensed to trade in the UAE. In addition, a principal is allowed to terminate an agency

agreement in a number of circumstances including cases where the agency arrangement has expired after a fixed term agency contract. From the point of view of a principal, unregistered agencies may be more attractive.

2. Jurisdictions

The laws of the UAE permit various types of corporate vehicles and structures (discussed above) that may be set up in multiple jurisdictions. Besides the conventional jurisdiction of mainland Dubái, Dubái has various special freezones where entities may be set up. The said freezones are geographically located within Dubái but are considered distinct legal jurisdictions, usually having their own (non-criminal) laws. The following are salient differences between mainland Dubái and the freezone jurisdictions:

Feature	Mainland Dubái	Freezone
Ownership of Limited Liability Company (LLC)	51% shareholding must be of a UAE national, or an entity owned by UAE nationals or 100% shares may be owned by a UAE national or GCC national.	100% shares may be owned by a non- UAE national
Minimum Shareholders	1 to 50 for LLC, a one person limited liability company is only entitled for UAE national and GCC national.	1 or more for a LLC. A single shareholder LLC is titled a Freezone Establishment and a multiple shareholder LLC is titled a Freezone Company
Branch	Requirement of a 'service agent' who is a UAE national	No requirement to have a UAE national 'service agent'
Conduct of Business	Subject to any restrictions, a mainland entity may conduct licensed activities in the mainland	Entities doing business in freezones cannot 'carry out' business activities in mainland Dubái
Minimum Capital Requirement	LLC's are required to have capital that is sufficient for conducting the commercial objectives of the LLC; the law prescribes no minimum capital requirement	LLC's in the freezone are required to have a minimum capital. The prescribed minimum capital varies between AED 50,000 to AED 1,000,000 depending on the freezone



Feature	Mainland Dubái	Freezone
Tax	The UAE does not have income tax or corporate tax at the Federal level. In Dubái , corporate tax is currently only enforced for oil and gas companies and branches of foreign banks.	Generally, freezone companies enjoy a tax holiday from corporate tax for 15 to 50 years.
Physical Office Space	Mandatory	Mandatory
Customs Duty	Normally 5% of the invoiced value	Corporate entities are exempt from payment of any customs duties if the imported goods are for use of the company itself or for re-export outside of the UAE

It may be noted that not all corporate forms discussed earlier are available to be set up in freezones. Usually the entities permitted to be set up are LLCs (single shareholder or more) and branch or representative offices of companies.

However, where a freezone entity is desirous of trading its goods in mainland Dubái , it may appoint its agents in mainland Dubái who may carry out the distribution of their goods, as in the case where a foreign entity may appoint a local commercial agent, whether registered or unregistered. However, upon entry of the goods into mainland Dubái , either from another country or from a freezone, an import duty will be applicable (currently 5 percent of the value of the goods).

Offshore Jurisdiction

in addition to mainland Dubái and the freezone jurisdictions, the Jebel Ali Freezone in Dubái offers an ‘offshore jurisdiction’ as well. It may be noted that the function and purpose of companies incorporated in the offshore jurisdiction is mainly to act as a holding company, which is by law authorised to own designated properties in mainland UAE and can own shares in other companies. An offshore entity is not regarded as an operational entity and as such does not require a business licence (licensing is discussed further below). Further, setting up an offshore company does not require a foreign company to establish any physical existence (i.e. no office space is required), while retaining all other benefits of a freezone entity.

3. Business Considerations

Foreign Ownership

While freezones permit 100 percent ownership of entities by foreign nationals, the CCL

prescribes that UAE nationals must own at least 51 percent of the shares in an entity incorporated in mainland Dubái . An overview of the minimum requirement of UAE national ownership is tabulated in the following:

Corporate Forms	UAE National Requirement
Partnership Company	All partners
Limited Partnership Company	All General (active) partners
Public Joint Stock Company	At least 51% of the registered share capital should be registered under the name of UAE national(s). UAE nationals must also constitute the majority of the members in the board of the directors. The Chairman of the board of directors must also be a UAE national
Private Joint Stock Company	At least 51% of the registered share capital should be registered under the name of UAE national(s). UAE nationals must also constitute the majority of the members in the board of the directors. The Chairman of the board of directors must also be a UAE national
Limited Liability Company	At least 51% of the registered share capital should be registered under the name of UAE national(s). A foreigner can be the manager and director of the company or a company wholly owned by a UAE national or GCC national person or corporate entity
Branch of a Foreign Company	Requirement of a UAE national service agent where the branch is established in mainland Dubái

In addition to the aforesaid arrangements, the interests of the minority foreign shareholder may also be protected by the following:

- The CCL makes directors liable to be sued by both the company and the shareholders' for 'mal-management' (this includes the minority shareholder);
- The CCL provides that every shareholder may, upon written request, obtain a copy of the last audited accounts of the company and of the last report of its auditor;
- A robust shareholders' agreement and memorandum and articles of association, which provide for certain key reserved matters and should require either unanimous or 75 percent approval of the shareholders or directors, and should have mechanisms for the exit of shareholding of the minority foreign shareholder.

Licences

All business activities in Dubái , conducted by any type of entity, regardless of whether it is set up in mainland Dubái or in one of the freezones (except the offshore jurisdiction – since those entities are usually non-operational holding companies), require one or more licences. Certain regulated activities may require additional licences from specialist regulatory authorities and/or certain ministries. For example, banks and financial institutions require special approval from the Central Bank, media companies require special approval from the National Media Council, and manufacturing companies require special approval from the Ministry of Finance.

For entities set up in mainland Dubái , the licence is issued by the Department of Economic Development. The three main types of licences are as follows:

- Commercial licence (all kinds of trading);
- Industrial licence (manufacturing or industrial); and
- Professional licence (professions, services and craftsmen).

For entities set up in one of the freezones the licence is issued by the respective freezone authority. Different types of licences are available and these vary from freezone to freezone. Certain freezone licences are discussed below:

General Trading Licence

Allows the holder to import, export, distribute and store items and to trade but not in mainland Dubái .

Trading Licence

Allows the holder to import, export, distribute and store the particular items specified in the licence.

Industrial Licence

Allows the holder to import raw materials, carry out the manufacture of specified products and export the finished products.

Service Licence

Allows the holder to carry out services specified on the licence within the freezone.

National Industrial Licence

This licence is designed for manufacturing companies with an ownership or shareholding of at least 51 percent by GCC nationals/ citizens. The value added to the product in the freezone must amount to a minimum of 40 percent. This company licence allows the holder the same status as a local or GCC national/citizen inside the UAE.

Dubái Freezones

As discussed above, Dubái has a number of freezones within which entities may be set up. Once the determination has been made to set up in a freezone as opposed to mainland Dubái , the next decision is the proper freezone within which to set up. While this decision may not seem as onerous as determining whether to set in the mainland versus a freezone, it requires a multitude of considerations to ensure that the features of the freezone meet the business needs and objectives of the company. An even more daunting task when consideration is given to the significant number of freezones within the Emirate of Dubái .

Salient features of Dubái freezones of varying importance based on the business needs and objectives of the company include the following:

- Expense of setting up including licensing, registration and legal professional fees
- Time frame in setting up, which includes processing time of application by freezone authority and number of documents required by authority
- Sectors in which freezone is dedicated (promoting synergy between like businesses)
- Location of freezone within the emirate of Dubái such as proximity to ports (sea and airports)
- Prestige of freezone address
- Availability and cost of suitable office space or warehousing in the freezone
- Range of permitted activities within the freezone
- Specific incentives offered by the freezone authority, if any



A few of the most recognised free zones in Dubái are the following:

Jebel Ali Free Zone (JAFZA) www.jafza.ae

Dubái International Financial Centre (DIFC) www.difc.ae

Dubái Creative Clusters Authority (DCCA) www.dcca.gov.ae
Part of DCCA - Dubái Design District (d3) www.Dubái.designdistrict.com

Dubái Airport Free Zone (DAFZA) www.dafz.ae

Dubái Multi Commodities Centre (DMCC) www.dmcc.ae

Dubái Silicon Oasis (DSO) www.dsoa.ae

Dubái South (DS) www.Dubái.south.ae

To find out more information about which freezone will be suited to your business needs and objectives, please contact Samer Qudah, Managing Partner via email at s.qudah@tamimi.com.



Fiscalidad



Fiscalidad

1. Impuesto sobre sociedades

En la actualidad, no existe ningún impuesto sobre sociedades a nivel federal.

El Emirato de Dubái impone un impuesto sobre sociedades a las empresas dedicadas a la producción y exploración de petróleo y gas a tipos progresivos de hasta un 55% y a las sucursales de bancos extranjeros a un tipo del 20%.



Una franquicia tributaria de 15 a 50 años puede estar disponible a las empresas establecidas en una zona franca.

EAU ha celebrado más de 80 tratados de doble tributación.

2. Impuesto sobre el valor añadido (IVA)

El IVA se implementó a nivel federal en EAU el 1 de enero de 2018. A menos de que la prestación tenga un tipo específico de cero o esté exento expresamente, el IVA se impone sobre la prestación de



bienes y servicios dentro de EAU así como sobre las importaciones de bienes y servicios. El tipo básico del IVA es del 5%.

La exportación de mercancías y servicios fuera del CCG, el transporte internacional de mercancías y pasajeros, las medicinas y los equipos médicos, la entrega inicial de inmuebles residenciales y algunos servicios sanitarios y educativos están sujetos a un tipo de IVA de 0. La prestación de servicios financieros basados en márgenes, seguros de vida, transporte local de pasajeros e inmuebles residenciales en reventa están exentos del IVA.

Una empresa de EAU está obligada a registrarse a efectos del IVA si el valor de sus suministros gravables es superior al umbral de registro obligatorio de AED 375.000 al año. Una empresa de EAU puede optar por registrarse a efectos del IVA si el valor de sus suministros gravables es superior al umbral de registro voluntario de AED 187.500 al año. Los no residentes que están sujetos al régimen del IVA deben registrarse independientemente del valor de sus suministros.

3. Impuesto especial

En EAU, el impuesto especial entró en vigor el 1 de octubre de 2017 y se aplica a los productos del tabaco, los dispositivos y líquidos de vapeo y las bebidas energéticas a un tipo del 100% y las bebidas



dulces y con gas a un tipo del 50%. El impuesto se basa en el precio de venta final de los productos o un precio estándar publicado por la Autoridad Fiscal Federal, el que sea mayor.

La responsabilidad de llevar la contabilidad del impuesto especial recae sobre los importadores de los productos gravados a EAU, los productores de estos productos cuando se comercialicen para su consumo en el país y los almacenes de estos productos si los productos son adquiridos por almacenes y no se ha pagado el impuesto especial sobre ellos.

4. Derechos de aduana

EAU ha promulgado la Ley de Aduanas del CCG, según la cual los aranceles se imponen en el primer punto de entrada al CCG. Los aranceles se aplican a productos importados generalmente a un tipo del 5% del valor de su factura de coste, seguro y flete (CIF). Sin



embargo, ciertos bienes pueden estar sujetos a derechos arancelarios a un tipo mayor, mientras que otros se encuentran exentos.

Por lo general, la importación de mercancías a zonas francas no está sujeta a derechos de aduana y se suspenden los aranceles hasta que se importen las mercancías fuera de ellas. Existen otras exenciones de derechos arancelarios.

5. Bienes inmuebles

Se debe pagar una tasa de registro sobre la transmisión de la propiedad de terrenos o inmuebles del 4% del valor de venta. Esta tasa también debe pagarse sobre la transferencia



de acciones en empresas titulares de bienes inmuebles según el valor del inmueble subyacente.

6. Impuestos municipales

El Emirato de Dubái impone impuestos municipales sobre los inmuebles según su valor de arrendamiento anual. Generalmente es pagado por los inquilinos a un tipo del 5% en inmuebles residenciales



y del 10% en ciertos inmuebles comerciales. Este impuesto se paga junto con la factura mensual de servicios básicos, a plazos.

7. Impuestos sobre los hoteles y el turismo

El Emirato de Dubái impone varios impuestos sobre los hoteles según el valor de los servicios hoteleros. Estos incluyen una tasa municipal del 7% y un cargo por servicio del 10%. Además, el Dirham Turístico se aplica a los huéspedes e inquilinos de apartahoteles por noche de



ocupación (por un máximo de 30 noches consecutivas), y varía de AED 7 a AED 20 por noche, dependiendo de la categoría/grado del hotel.

8. Impuesto sobre la renta y seguridad social de personas físicas

No existe ningún impuesto sobre la renta de las personas físicas en Dubái. Solo debe cotizarse a la Seguridad Social por los ciudadanos del CCG. La empresa



y el trabajador deben pagar un porcentaje del sueldo del empleado. Este porcentaje varía según la nacionalidad del trabajador ciudadano del CCG.

Según la normativa laboral, los empleados extranjeros tienen derecho a un finiquito equivalente 21 días de sueldo base por año tras la finalización de al menos un año en el cargo.

Legislación laboral en Dubái



Legislación laboral en Dubái

Las relaciones laborales en EAU y Dubái generalmente se rigen por la Ley Federal n.º 8 de 1980 (modificada) (Ley Laboral), que establece un estándar mínimo de condiciones laborales. Como normativa federal, las disposiciones de la Ley Laboral se aplican a todos los empleados del sector privado en EAU, incluyendo a los empleadores establecidos en una zona franca. Aunque una zona franca puede implementar reglamentos laborales internos que se apliquen a las empresas que se establezcan y operen en ella, dichos reglamentos simplemente

complementan las disposiciones mínimas establecidas en la Ley Laboral. Aunque algunas empresas y entidades gubernamentales operan como empresas del sector público, estas generalmente se encuentran fuera del ámbito de aplicación de la Ley Laboral.

La única excepción actual a la aplicación general de la Ley Laboral en Dubái es el Centro Financiero Internacional de Dubái (DIFC), que se considera una jurisdicción separada con su propia normativa laboral, a saber la Ley del DIFC n.º 2 de 2019 (Ley del Empleo). La Ley del Empleo se aplica a todos los empleados y empresas que tengan su sede y operen normalmente desde el DIFC.



1. Contratos

Dubái

La Ley Laboral establece que los contratos de trabajo pueden tener una duración indefinida o determinada. Un contrato de duración determinada no puede extenderse por más de dos años y debe especificar una fecha de inicio y finalización. Puede renovarse tras la finalización del periodo fijo acordado.

DIFC

La Ley del Empleo reconoce los contratos de duración determinada e indefinida. Sin embargo, en el caso de un contrato de duración determinada, la Ley del Empleo no restringe expresamente su duración. Del mismo modo, no existen restricciones en cuanto a renovar contratos de duración determinada.

2. Periodo de prueba

Dubái

El periodo de prueba puede ser de un máximo de seis meses y no puede extenderse tras dicho plazo, incluso con el consentimiento del empleado. Si un empleado se encuentra trabajando en el periodo de prueba, puede ser despedido por la empresa por cualquier motivo, dentro de este periodo o inmediatamente tras su finalización, sin previo aviso. Cuando un empleado haya finalizado su periodo de prueba con éxito y continúe desempeñando el cargo, el periodo de prueba se contará a fines de antigüedad.

DIFC

La Ley del Empleo establece un periodo de prueba máximo de acuerdo con la Ley Laboral (es decir, de hasta seis meses). Al igual que ocurre en Dubái, si un empleado se encuentra trabajando en el periodo de prueba, puede ser despedido por la empresa

por cualquier motivo, dentro de este periodo o inmediatamente tras su finalización, sin previo aviso. Cuando un empleado haya finalizado su periodo de prueba con éxito y continúe desempeñando el cargo, el periodo de prueba se contará a fines de antigüedad.

3. Sueldo

Dubái

No existe un sueldo mínimo o máximo legalmente establecido en EAU. Sin embargo, para patrocinar a un dependiente (cónyuge e hijos) para residir en EAU, un empleado debe ganar un sueldo mínimo de al menos AED 4.000 (aproximadamente USD 1.100) mensuales. Para patrocinar a los padres para residir en EAU, dicho sueldo mínimo aumenta a AED 20.000 (aproximadamente USD 5.500) al mes. Además, para patrocinar al personal doméstico para residir en EAU, un empleado debe ganar al menos AED 25.000 al mes.

No existen disposiciones reglamentarias en cuanto a la obligación de las empresas de emitir nóminas detalladas. Estos asuntos se regulan en los contratos individuales de trabajo. Por lo general el sueldo se paga mensualmente.

EAU cuenta con un Sistema de Protección de Sueldos (WPS) establecido para garantizar el pago oportuno de los sueldos de los empleados (sobre todo para proteger al personal obrero) y garantizar que los pagos realizados sean adecuados. Las empresas deben pagar los sueldos a través del WPS y dichos pagos se registran y comparan con la lista de empleados y los sueldos registrados de cada empleado. El WPS no se utiliza en las zonas francas excepto por la Zona Franca de Jebel Ali.

DIFC

Como se señaló anteriormente, no existe sueldo mínimo o máximo en el DIFC. Sin embargo, la Ley de Empleo establece que el pago de sueldo/sueldos deben hacerse al menos mensualmente y, en cualquier evento, dentro de siete días al final del período de pago.

4. Public/national holidays and annual leave**Dubái**

El derecho a un permiso por enfermedad en virtud de la Ley Laboral es de 90 días calendario, según lo siguiente: sueldo completo durante los primeros 15 días, medio sueldo durante los siguientes 30 días y sin sueldo durante los siguientes 45 días. Un empleado que se encuentre en el período de prueba no tiene derecho a un permiso por enfermedad con remuneración. Una empresa tiene derecho a finalizar el contrato de trabajo de un trabajador si no se reincorpora al final del período de permiso por enfermedad pero no durante el mismo.

Todas las empresas en el Emirato de Dubái deben proporcionar un seguro médico privado a todos sus empleados.

- Al-Hijra (Islamic New Year) – one day
- 1 January (Gregorian Calendar New Year) – one day
- Mouloud (Birth of the Prophet) – one day
- Eid al-Fitr (End of Ramadan) – up to five days
- Commemoration Day (30th November) – one day
- National Day (2nd - 3rd December) – two days

- Arafat Day and Eid al-Adha (Feast of the Sacrifice) – four days

DIFC

La Ley del Empleo establece un derecho máximo de permiso por enfermedad de 60 días hábiles dentro de cualquier período de doce meses, a pagar de la siguiente forma: sueldo completo durante los primeros 10 días hábiles, medio sueldo durante los siguientes 20 días hábiles y sin remuneración durante los siguientes 30 días hábiles.

El contrato de trabajo puede finalizarse inmediatamente por escrito si un trabajador ha tomado más de un total de 60 días hábiles de permiso por enfermedad en cualquier período de doce meses (excepto si se utiliza el permiso por enfermedad debido a una discapacidad).

Los trabajadores a media jornada en el DIFC (es decir, lo que trabajan menos de 5 días a la semana) tienen derecho a un permiso por enfermedad prorrateado.

Las empresas del DIFC deben proporcionar un seguro por enfermedad a sus empleados.

5. Permiso parental**Dubái**

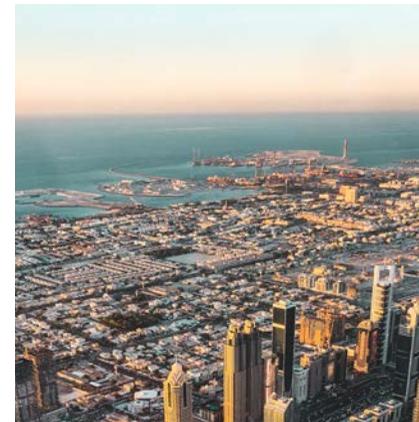
Los empleados tienen derecho a 45 días calendario de permiso de maternidad con su remuneración completa siempre que hayan cumplido con un mínimo de un año de trabajo continuo. Dicho permiso puede disfrutarse antes o después del parto. Si se ha cumplido con un período de trabajo menor, los empleados tienen derecho a un permiso a medio sueldo.

Los trabajadores también tienen derecho a 100 días calendario adicionales sin remuneración, si dicha ausencia se debe a una enfermedad resultante del embarazo. Durante los 18 meses siguientes al parto, los trabajadores pueden tomar dos descansos de lactancia al día durante la semana laboral.

Los trabajadores hombres y mujeres tienen derecho a 5 días hábiles de permiso desde el nacimiento de su hijo, que pueden utilizarse hasta que el niño tenga una edad de 6 meses. Las trabajadoras mujeres pueden utilizar estos 5 días de permiso parental para aumentar su permiso por maternidad.

DIFC

Las trabajadoras tienen derecho a un permiso por maternidad de 65 días hábiles siempre que hayan estado trabajando continuamente para la empresa durante un mínimo de doce meses antes de la semana



real o esperada del parto. Los días festivos nacionales que caigan en un día hábil dentro del permiso de maternidad se añadirán y alargarán el período de permiso.

La trabajadora tendrá derecho a percibir una remuneración durante el permiso por maternidad calculada de la siguiente forma:

- El sueldo diario normal durante los primeros 33 días hábiles
- El 50 por ciento del sueldo diario normal durante los siguientes 32 días hábiles.

Un empleado hombre cuya mujer tenga un niño tiene derecho a 5 días de permiso remunerado por paternidad siempre que el empleado haya trabajado continuamente para la empresa durante al menos doce meses. El permiso por paternidad debe disfrutarse dentro del mes siguiente al nacimiento del niño.

Los empleados también tienen derecho a un permiso por maternidad o paternidad según lo anterior si adoptan un niño menor de 5 años.

Los trabajadores a media jornada en el DIFC (es decir, lo que trabajan menos de 5 días a la semana) tienen derecho a un permiso parental prorrateado.

Un empleado que se encuentre en el período de prueba no tiene derecho a un permiso por enfermedad con sueldo.

6. Permiso por Hajj**Dubái**

Un empleado tiene derecho a un permiso por Hajj o peregrinación una vez durante su contrato. Este no es remunerado y no debe superar un período de 30 días calendario.

DIFC

Un empleado musulmán que haya completado al menos un año de empleo continuo tiene derecho a 21 días calendario de permiso sin remuneración para la peregrinación una vez durante su contrato.

Los trabajadores a media jornada en el DIFC (es decir, lo que trabajen menos de 5 días a la semana) tienen derecho a un permiso por Hajj prorrateado.

7. Billete de ida y vuelta anual**Dubái**

No existe ningún requisito en la Ley Laboral de proporcionar un vuelo anual al país de origen. Sin embargo, esta es una práctica de mercado y algunas zonas francas establecen este como un requisito básico en sus normativas de empleo internas. La empresa puede ejercer su discreción de extender dicho derecho a la familia del trabajador si lo considera adecuado.

DIFC

Del mismo modo, la Ley del Empleo no exige a las empresas proporcionar un vuelo al país de origen al año pero es habitual que lo hagan.

8. Despido sin previo aviso**Dubái**

Los motivos por los cuales una empresa puede finalizar la relación laboral con un trabajador sin previo aviso (y sin finiquito) son limitados (véase más adelante). Estos motivos son si el empleado:

- Asume una identidad o nacionalidad falsa, o presenta documentos o certificados falsos
- Es despedido durante el periodo de prueba
- Comete un error que obligue al empleador a sufrir pérdidas materiales importantes, siempre que la empresa informe del incidente al Departamento del Trabajo dentro de las 48 horas siguientes a tener conocimiento del mismo

- Ha incumplido con las instrucciones para el trabajo o la seguridad en el trabajo, siempre que las instrucciones se encuentren escritas y mostradas en un lugar visible y el empleado haya sido informado de ellas verbalmente si no puede leer y escribir
- No cumple con sus deberes básicos según el contrato laboral y continúa haciéndolo a pesar de haber recibido una advertencia por escrito de que se pondrá fin a su contrato si no subsana la situación
- Divulga un secreto de la empresa
- Es condenado por un crimen relacionado con el honor, la honestidad o las buenas costumbres
- Se encuentra afectado por alcohol o drogas durante el horario de trabajo
- Agrede a su empleador, jefe o compañeros de trabajo en el centro de trabajo
- Se ausenta del trabajo, sin causa justificada, por más de 20 días no consecutivos en un año o más de siete días consecutivos
- Trabaja para otra empresa durante sus vacaciones anuales o permisos

DIFC

La Ley del Empleo adopta un principio similar en cuanto al despido sin previo aviso, lo que se denomina despido justificado. Se puede poner fin a la relación laboral por causa justificada si la conducta de una parte es tal que una empresa/trabajador razonable hubiese puesto fin a la relación laboral en dichas circunstancias. A diferencia de la lista completa existente en la Ley Laboral, la Ley del Empleo adopta un principio de razonabilidad en respuesta a una conducta en particular. Además, la Ley del Empleo establece que debe pagarse un finiquito si el despido se produce por causa justificada.

a. Contrato de duración indefinida**Dubái**

Si el contrato de trabajo es de duración indefinida, tanto la empresa como el trabajador pueden poner fin al contrato de trabajo por cualquier causa justificada siempre que exista un preaviso de al menos 30 días (el periodo máximo de preaviso permitido es de 3 meses). El contrato laboral continuará en vigor durante el plazo de preaviso y se puede exigir al trabajador que trabaje durante dicho plazo. Sin embargo, la empresa puede optar por un pago en lugar del preaviso si así lo desea.

Si la empresa o el empleado no cumplen con el periodo de preaviso exigido antes de poner fin al contrato de trabajo, la parte que incumpla deberá pagar una indemnización a la otra. Esto se aplica incluso cuando no se ocasionen pérdidas a la otra parte. La indemnización por preaviso se calcula en un importe equivalente al sueldo del empleado durante el periodo completo de preaviso (o en proporción con la parte restante si se ha dado un preaviso insuficiente).

El despido de un empleado puede considerarse arbitrario si la justificación del despido que proporciona la empresa no está relacionada con el desempeño del empleado. La Ley Laboral prevé una indemnización por despido arbitrario de un máximo de tres meses de sueldo.

Además de lo anterior, una empresa no puede despedir a un empleado por razones de salud antes de que el empleado haya disfrutado del periodo de permiso por enfermedad al que tenga derecho y cualquier acuerdo en contrario se considerará nulo.

DIFC

Sujeto al derecho de poner fin al contrato de trabajo por causa justificada, el preaviso que debe dar una empresa o trabajador según la Ley Laboral para poner fin al contrato de una persona (si la persona ha estado continuamente al servicio de la empresa durante un mes o más) no debe ser menor que lo siguiente (a menos de que se acuerde lo contrario entre la empresa y el trabajador):

- siete días si el periodo de empleo continuo es de menos de tres meses
- 30 días si el periodo de empleo continuo es mayor de tres meses pero menor de cinco años
- 90 días si el periodo de empleo continuo es de cinco años o más

Las partes pueden acordar un preaviso mayor pero no uno menor. Además, las partes no pueden acordar un pago en lugar de preaviso antes del despido (es decir, solo puede acordarse al momento del cese).

b. Contrato de duración determinada

Dubái

En el caso de que una empresa ponga fin a un contrato de duración determinada antes de la finalización del periodo establecido, deberá pagar una indemnización por despido anticipado al empleado, equivalente a tres meses de sueldo o el periodo restante del contrato (si este último es más corto). Es importante que se obtenga asesoramiento jurídico en relación con la redacción y finalización de los contratos de duración determinada ya que podría imponerse un plazo de preaviso de oficio.

En el caso de que un empleado ponga fin a un contrato de duración determinada antes de la finalización del periodo establecido, deberá pagar una compensación por despido anticipado al empleado, equivalente a la mitad de tres meses de sueldo o la mitad del periodo restante del contrato (si este último es más corto).

DIFC

La Ley del Empleo no distingue específicamente entre los contratos de duración determinada e indefinida. La finalización de un plazo determinado estaría sujeta a las estipulaciones sobre preaviso existentes para un contrato indefinido pero, si se pone fin a un contrato de duración determinada antes de que dicho plazo finalice sin causa justificada, el empleado también puede solicitar una indemnización por el periodo restante del contrato de duración determinada. No existe ninguna disposición expresa sobre la indemnización por despido anticipado o causas similares en la Ley del Empleo.



9. Empleados ciudadanos de EAU

Dubái

Las empresas que despidan a ciudadanos de EAU primero deben obtener autorización del Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticación (MOHRE). En 2018, el MOHRE emitió un decreto que limita las circunstancias en las que una empresa puede despedir a ciudadanos de EAU. El decreto establece que el despido de ciudadanos de EAU en el sector privado es ilegal en las siguientes circunstancias:

Si se establece que el objetivo del despido del ciudadano de EAU era sustituirle con un ciudadano extranjero (sin proporcionar causa justificada);

- Si el despido no se basa en alguno de los requisitos establecidos en el artículo 120 de la Ley Laboral (principalmente, faltas muy graves);
- Si el empleador contrata a un trabajador extranjero para llevar a cabo las labores de un ciudadano de EAU que hubiese sido despedido/si se establece que el objetivo del despido del ciudadano de EAU era sustituirle con

un ciudadano extranjero (sin proporcionar causa justificada);

- Si la empresa despide al ciudadano de EAU por motivos no relacionados con el trabajo, especialmente si el trabajador presenta una queja legítima ante el MOHRE;
- Si el empleador no sigue el proceso de despido adecuado, incluyendo la realización de una "entrevista de salida" y la presentación de un informe al MOHRE.
- Si el Ministerio decide que el despido no tiene una base legalmente válida, puede:
- Notificar a las partes para que resuelvan el conflicto de forma amistosa. Si las partes no son capaces de resolver el conflicto, el MOHRE remitirá el asunto a los tribunales laborales dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación; o
- Suspender la expedición de nuevos permisos de trabajo para la empresa por un periodo de hasta 6 meses.

DIFC

Según la Ley del Empleo, los empleados ciudadanos de EAU no disfrutan de ninguna protección específica reforzada contra el despido.

10. iniquito

Dubái

En EAU, un empleado que haya completado al menos un año de trabajo continuo tiene derecho a un finiquito al momento del cese del empleo, que se calcula haciendo referencia al último salario base (excluyendo cualquier prestación), según lo indicado:

- 21 días calendario de sueldo base por cada año de servicio durante los primeros cinco años
- 30 días calendario de sueldo base por cada año de servicio a partir del quinto año

Este derecho tiene un límite de dos años de sueldo y no se paga en el caso de que un empleado sea despedido sin previo aviso de forma válida.

Existe una escala variable de derecho al finiquito dependiendo del tiempo de servicio si un empleado renuncia a su cargo:

Servicio	Contrato de duración determinada	Contrato de duración indefinida
1-3 años	Sin derecho	El derecho se reduce en dos tercios
3-5 años	Sin derecho	El derecho se reduce en un tercio
5+ años	Derecho completo	Derecho completo



Las empresas que ofrezcan pensiones deben especificar expresamente que cualquier pensión que se proporcione sustituye la obligación de pagar un finiquito (las pensiones sustitutivas no pueden ser menos favorables que el finiquito). De otra manera, el empleado tendrá derecho a percibir ambos importes al cese.

DIFC

A partir del 1 de febrero de 2020, todos los empleados (excepto por los ciudadanos de EAU y el CCG que califiquen y otras categorías exentas) deben registrarse en el Sistema de Ahorro en el Trabajo del DIFC (DEWS) u otro programa autorizado por el DIFC (en su conjunto, el "Sistema"). Las cotizaciones mínimas a pagar al Sistema mensualmente son del 5,83% del sueldo base de un empleado durante dicho mes (durante los primeros cinco años de empleo) y del 8,33% del salario base del empleado durante dicho mes (una vez que el empleado tenga una antigüedad superior a cinco años). Los empleados pueden optar por cotizar voluntariamente al Sistema por encima de las cotizaciones legalmente exigidas a la empresa, si así lo desean.

Si un empleado ha estado desempeñando su cargo desde antes del 1 de febrero de 2020 (y con sujeción a que el empleado tenga al menos un año completo de servicio con la empresa al finalizar el empleo), el empleado podrá:

- recibir cualquier finiquito (acumulado durante el periodo de empleo antes de la puesta en marcha del Sistema) al finalizar su empleo; u
- optar por que el finiquito acumulado se transfiera al Sistema.

A fines de calcular las cotizaciones al Sistema y el finiquito, el sueldo base debe ser de al menos un 50% de la remuneración total.

DIFC

Las empresas habitualmente dividen la remuneración total de un empleado entre un salario base y prestaciones. Sin embargo, no existe ninguna obligación legal de desglosar el sueldo de esta forma. Es una práctica común establecer el sueldo base al 60 por ciento de la remuneración total y, de esta forma, los empleadores reducen su responsabilidad de pagar finiquitos en general.

Si la empresa desea proporcionar un plan de pensiones a los extranjeros, los empleados tienen derecho a elegir entre el plan de pensiones o el finiquito (lo que resulte más conveniente para el empleado).

11. Pensiones de ciudadanos de EAU y el CCG

Dubái

Las empresas tienen la obligación legal de cotizar a una pensión del Estado para todos los empleados ciudadanos de EAU y el CCG que cumplan con los requisitos, y a un finiquito de finalización de servicios para todos los empleados ciudadanos de EAU y del CCG que no los cumplan (así como para los empleados expatriados). No hay ninguna obligación legal de proporcionar una pensión privada a los ciudadanos de EAU y el CCG que no cumplan con los requisitos; sin embargo, según se ha explicado anteriormente, los planes de pensiones mantenidos por los empleadores que cumplan con los requisitos pueden sustituir la obligación de pagar un finiquito.

DIFC

La Ley del Empleo exige que una empresa inscriba en el sistema de pensiones del Estado a los ciudadanos de EAU y el CCG que cumplan con los requisitos, de conformidad con la legislación federal que resulte de aplicación.

12. Billeto de repatriación

Dubái

Cuando un empleador ponga fin a un contrato de trabajo, debe proporcionar al empleado un billete de repatriación hasta el país de origen del empleado, excepto si el empleado ha sido despedido por causa justificada sin previo aviso. Si el empleado renuncia, no existe ninguna obligación de proporcionar un billete de repatriación a menos de que el empleado carezca de medios para pagar. Tampoco existe un requisito de repatriación si el empleado encuentra un puesto alternativo en EAU.

DIFC

Las condiciones del Acuerdo de Patrocinio de Personal entre la Autoridad del DIFC (DIFCA) y el empleador establecen que, a menos de que un empleado obtenga un nuevo permiso de residencia y trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de finalización del contrato laboral, la empresa deberá solicitar inmediatamente a la DIFCA que anule el permiso de residencia y trabajo y proporcionar al empleado un billete a su país de origen inmediatamente.

13. Emiraticización

Dubái

Se trata esencialmente de una política de discriminación positiva con incentivos económicos para que las empresas contraten a ciudadanos de EAU en el sector privado. La política tiene por objeto aumentar el número de ciudadanos de EAU en el sector privado, estableciendo objetivos de contratación para las empresas. El gobierno ofrece tasas de procesamiento más bajas para los permisos de entrada, visados de residencia y documentos de trabajo o identificación a las empresas que cumplan con estos objetivos y que se esfuercen por mantener una plantilla diversa.

Las tasas de emiratización actuales se establecen a un mínimo del dos por ciento para todos los empleadores (si la empresa tiene al menos 50 empleados), además de los sectores de la banca y los seguros, en los que se aplican tasas más altas o que se basan en que la entidad cumpla con ciertos objetivos determinados por el Banco Central de EAU (tras la fusión de la Autoridad de Seguros de EAU con el Banco Central de EAU).

En 2019, el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización presentó un programa para fomentar la emiratización en el sector privado. Si una empresa solicita un nuevo permiso de trabajo para ciertos puestos de trabajo específicos, se le invitará a consultar los currículum de candidatos potenciales ciudadanos de EAU. La empresa debe revisar los currículum y/o entrevistar a cualquier candidato ciudadano de EAU y puede optar entre contratar a alguno de los candidatos ciudadanos de EAU recomendados o puede proporcionar su justificación para no contratar a los candidatos. También es posible que las autoridades exijan a la empresa a reunirse con candidatos ciudadanos de EAU en una campaña de contratación de "puertas abiertas". Las cuotas de emiratización no se aplican en las zonas francas.

DIFC

Las cuotas de emiratización no se aplican en el DIFC.

14. Consideraciones migratorias

Where anEn la mayoría de los casos, la expedición de visados para expatriados en EAU está vinculada a la contratación de particulares por parte de una empresa registrada en EAU. La empresa se hace responsable de obtener ya sea un permiso de trabajo del Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización o una tarjeta de identidad gratuita emitida por las autoridades de la zona franca en cuestión. Las empresas en EAU están obligadas a proporcionar un patrocinio de sus empleados a fines de residencia, a excepción de las personas patrocinadas por cónyuges o visados de residencia para dependientes o ciudadanos de los Estados del CCG. Si un

particular no tiene la necesidad de que la empresa le patrocine para obtener un visado, la empresa seguirá estando obligada a obtener un permiso de trabajo/tarjeta de identidad. Además, es obligatorio que todos los empleados soliciten una tarjeta de identificación de los Emiratos como parte del proceso para obtener un visado de residencia.

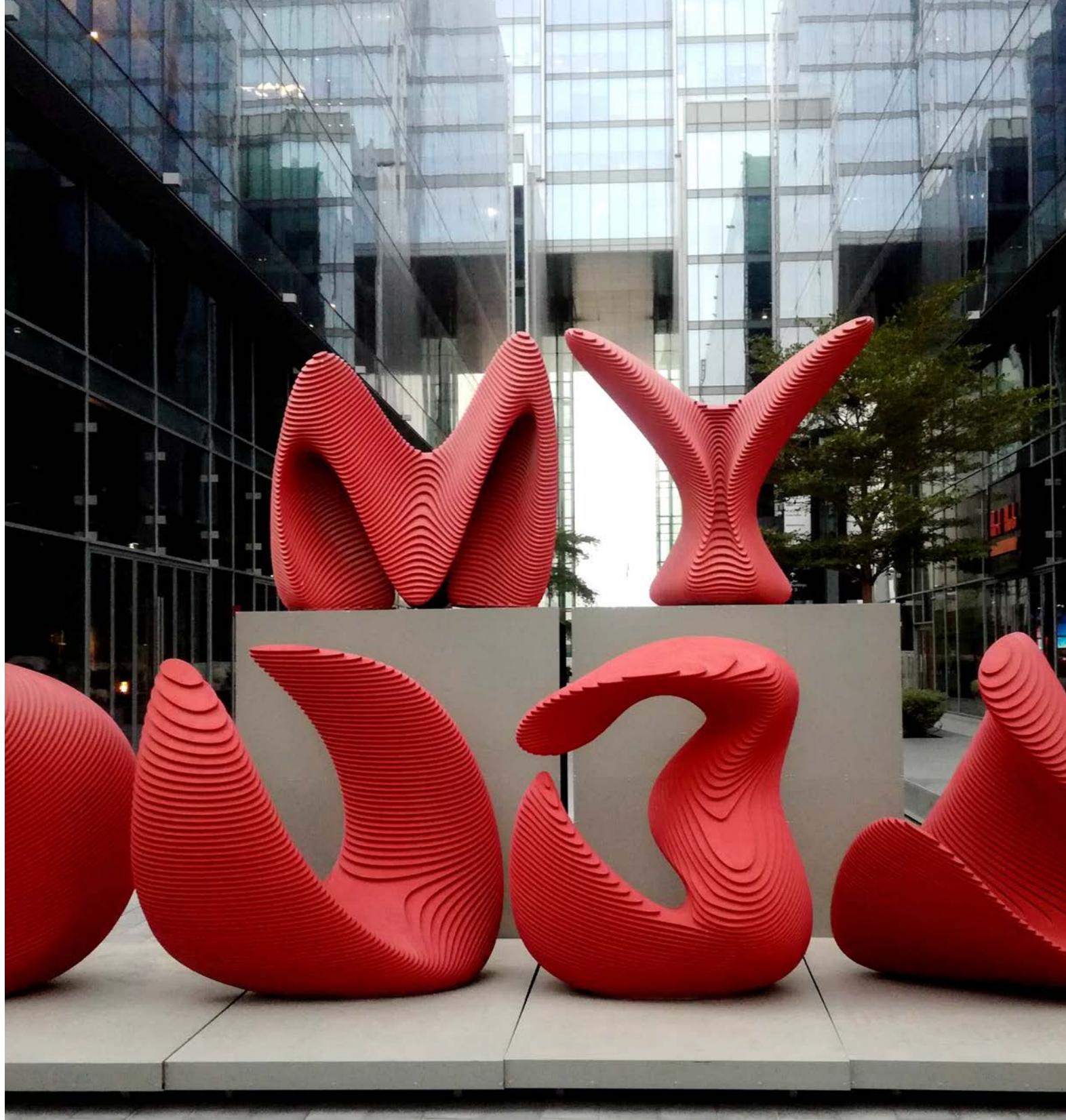
Las empresas tienen la obligación, como parte del procedimiento de residencia, de expedir cartas de oferta y contratos de trabajo estándar según lo exige el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización o, con respecto a las zonas francas, un contrato conforme a la normativa de la zona franca en cuestión.

Estos contratos deben presentarse ante la autoridad competente como requisito para obtener un visado de residencia y/o un permiso de trabajo/tarjeta de identidad.

El proceso para obtener un visado de residencia se compone de los siguientes pasos:

- La presentación de una carta de oferta firmada por ambas partes ante el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización (no se exige en las zonas francas);
- La presentación de un contrato de trabajo y solicitud firmada por ambas partes ante el Ministerio de Recursos Humanos y Emiraticización/la zona franca para el "permiso de entrada" que permita a la persona entrar en EAU;
- Verificación de antecedentes y seguridad sobre la persona. Actualmente se prohíbe la emisión de nuevos visados de residencia en EAU a ciertas nacionalidades;
- Entrada a EAU con fines de empleo;

- Someterse a un examen médico que habitualmente consiste en un análisis de sangre y una radiografía del tórax, principalmente para identificar enfermedades infecciosas. La presencia de ciertas enfermedades infecciosas conllevará la denegación automática de la solicitud de residencia;
- Solicitud de permiso de trabajo/tarjeta de identidad y tarjeta de identidad de los Emiratos;
- Solicitud de residencia presentada ante las autoridades migratorias; y
- Presentación de la solicitud de colocar el visado de residencia en el pasaporte. Los visados de residencia son válidos por dos años (tres años cuando los emite una zona franca).



التاميبي وشركاه
AL TAMIMI & CO.



@AlTamimiCompany



Al Tamimi & Company

For any queries, please email info@tamimi.com.



Scan to download the
My Tamimi App

www.tamimi.com