

¿Cómo afectará el Brexit a las compañías y empleados en materia de seguridad social?

Analizamos las medidas de contingencia en Seguridad Social de cada Estado Miembro de la UE bajo el escenario de un Brexit sin acuerdo

Octubre 2019

Ponte en contacto con PwC Tax & Legal Services:

Merixell Nadal Bentade
Socia de Pw C Tax and Legal Services
merixell.nadal.bentade@pw c.com

M^a Eugenia Guzmán López De Lamadrid
Directora de Pw C Tax and Legal Services
eugenia.guzman.lopez@es.pwc.com

Quedan sólo días para alcanzar la actual fecha límite prevista -31 de octubre- para la retirada de Reino Unido de la Unión Europea y, aunque tras los últimos acontecimientos parece que haya más posibilidades de acuerdo, no puede descartarse el riesgo de que la salida se produzca finalmente sin él.

Bajo este escenario de no acuerdo las implicaciones de la salida de Reino Unido de la UE no gozarán de un periodo transitorio que permita a las partes realizar una transición ordenada, por lo que debemos prepararnos para un cambio abrupto y desigual que requerirá un análisis caso por caso.

La primera alerta que, sin duda, dispara el Brexit en el ámbito de la movilidad de personas es entender cómo va a afectar, desde el punto de vista de residencia y trabajo, a los ciudadanos europeos y británicos que residen en Reino Unido o en un estado de la Unión Europea, respectivamente. Existe, no obstante, un segundo aspecto a abordar no menos importante en el que queremos centrarnos hoy: el impacto en materia de Seguridad Social, tanto desde el punto de vista de potenciales obligaciones y costes para las compañías como desde el punto de vista de los derechos y coberturas de los empleados.

La autoridad de Seguridad Social del Reino Unido (HMRC) ha remitido, este mes de octubre, una carta a aquellos ciudadanos que por motivos laborales están desplazados fuera de Reino Unido y disponen de un certificado de mantenimiento de cotizaciones a la Seguridad Social en dicho país (formulario A1) para transmitirles dos mensajes clave: la validez para Reino Unido de su actual certificado A1 hasta la fecha de finalización de su desplazamiento temporal (sin perjuicio de que la misma sea posterior al Brexit) y la posibilidad de que en el Estado donde residen actualmente puedan verse obligados a cotizar asimismo a la Seguridad Social con efectos 1 de noviembre de 2019 -por lo que les insta a ponerse en contacto con las respectivas autoridades de Seguridad Social para verificarlo-. Este mensaje ha generado una gran confusión, dado que deja en manos de cada empleado/compañía averiguar cuál va a ser el tratamiento en el ámbito de la Seguridad Social que va a aplicar cada uno de los Estados Miembros de la UE bajo el escenario de Brexit sin acuerdo. Así como la posibilidad de verse obligados a cotizar en dos países, con el perjuicio económico que ello conlleva.



La primera alerta que dispara el Brexit en el ámbito de la movilidad de personas es entender cómo va a afectar, desde el punto de vista de residencia y trabajo, a los ciudadanos europeos y británicos.

¿Cuál es la posición de los 27 países de la UE en materia de Seguridad Social? Los Estados miembros están vinculados por el Reglamento 500/2019 de la Unión Europea de 25 de marzo de 2019, que establece las medidas de contingencia en seguridad social en el escenario del Brexit duro, previendo el respeto a los principios de asimilación y totalización para proteger las expectativas de quienes hayan ejercido antes de la fecha de salida el derecho a la movilidad geográfica entre Gran Bretaña y el resto de países de la Unión.

No obstante, la norma es genérica y no despeja incógnitas concretas como la de si los certificados A-1 mantendrán su validez. Esa falta de detalle puede explicar las distintas posiciones que han ido manifestando cada uno de los países la UE. Algunos, como España, Italia y Bélgica, han optado por la **reciprocidad** teniendo en cuenta la intención de Reino Unido en materia de Seguridad Social. Otros -Irlanda y Suiza-, han decidido firmar **un acuerdo bilateral** en materia de Seguridad Social. Mientras que países como Alemania, Francia, Luxemburgo, Holanda y Polonia han manifestado su intención de **no reconocer la validez de los A1** con posterioridad al Brexit sin acuerdo, lo que con llevará la duplicidad de cotizaciones a la Seguridad Social respecto al personal desplazado.

Por último, quedan todavía algunos países, como Austria y Finlandia, **que no han manifestado todavía de forma oficial su posición** en materia de coordinación en Seguridad Social bajo el supuesto de Brexit sin acuerdo. No obstante, parece razonable esperar que estos países seguirán operando como hasta ahora y aceptaran la

validez de los A1 hasta la fecha de finalización de los mismos.

Como apuntábamos anteriormente, **España es uno de los Estados que apuesta por la reciprocidad**. El Gobierno español aprobó, el pasado 1 de marzo, el Real Decreto-ley 5/2019 por el que se adoptan medidas de contingencia en caso de Brexit sin acuerdo. El mismo aprueba medidas que reflejan esencialmente la voluntad de mantenimiento y garantía de los derechos de aquellos ciudadanos británicos que fueran residentes en España antes de la fecha de retirada.

Esta norma establece reglas que serán aplicables durante un plazo de veintiún meses desde la salida de Reino Unido de la UE, salvo que se alcance previamente algún acuerdo bilateral o multilateral en esta materia. Sin perjuicio de ello, destaca la exigencia de reciprocidad de trato que el Real Decreto-ley prevé para mantener la validez, una vez transcurridos dos meses desde su entrada en vigor, de muchas de las medidas adoptadas en lo referente a los derechos de los ciudadanos.

Estas medidas suponen que los nacionales de Reino Unido que estén sujetos a la legislación española de Seguridad Social, disfrutarán de los mismos derechos y obligaciones que los nacionales españoles. Por otra parte, aquellos que residan y trabajen en España en la fecha de retirada y permanezcan sujetos a la legislación británica de Seguridad Social en virtud del Reglamento de la UE (trabajadores desplazados con certificados A1), podrán mantener esta situación hasta el fin del periodo previsto en dicha norma.



Los nacionales de Reino Unido que estén sujetos a la legislación española de Seguridad Social, disfrutarán de los mismos derechos y obligaciones que los nacionales españoles.

Aparte de la cuestión de la validez de los A-1, hay otras materias de Seguridad Social tratadas en el Real Decreto-ley de forma generosa hacia los ciudadanos británicos, cuya eficacia está condicionada a la reciprocidad del Gobierno de Reino Unido. Así, la norma española establece que, en materia de prestaciones, en relación a los hechos acaecidos antes de la fecha de salida, se aplicarán las ventajas del derecho a la igualdad de trato, a la exportación de prestaciones con derecho a la revalorización de pensiones y a la totalización de periodos de cotización.

Se establece también el mantenimiento de la asistencia sanitaria en los mismos términos y condiciones previstas con anterioridad, durante el plazo de veintidós meses y siempre y cuando no se adopte con anterioridad un instrumento internacional que regule la materia. Las manifestaciones realizadas durante este mes de octubre por parte de las autoridades británicas suponen que la esperada reciprocidad se ha producido también en materia de prestaciones.

No obstante, hay que tener en cuenta la siguiente incógnita. La norma española se publicó unas semanas antes que el mencionado Reglamento de la UE, por lo que no es descartable que pueda llegarse a plantear en el futuro controversia jurídica respecto a si el Real Decreto-ley es en algún aspecto inconsistente con la regulación comunitaria.

En definitiva, las medidas de urgencia aprobadas por el Gobierno junto con la voluntad manifestada por Reino Unido ofrecen cierta tranquilidad -aunque no absoluta- a los ciudadanos españoles que residan en Gran Bretaña, a los británicos que residen en España y a aquellos en situaciones transfronterizas, respecto a la continuidad y mantenimiento de sus derechos con posterioridad al 31 de octubre de 2019, si finalmente no se alcanza una salida con acuerdo.