

Reino Unido – Implicaciones de un brexit “sin acuerdo”, desde la perspectiva de Seguridad Social



Ante la posibilidad de que se produzca un *brexit* «sin acuerdo», una de las principales preocupaciones de los profesionales de movilidad internacional es el efecto que esto causaría en los derechos de seguridad social de ciudadanos británicos y europeos, cuando estén residiendo o trabajando, o hayan residido o trabajado, en el Reino Unido y otro país de la UE.

El 13 de diciembre de 2018, Reino Unido publicó un borrador de proyecto de ley en el que definía su propuesta para la protección de derechos de seguridad social después del 29 de marzo de 2019, en caso de que no se alcance un acuerdo. El 20 de diciembre de 2018, la Comisión Europea siguió su ejemplo con directrices detalladas para los Estados miembros de la UE.

¿Por qué es importante?

Para las empresas que desplazan empleados a nivel internacional, la seguridad social puede representar un coste significativo y un riesgo desde el punto de vista de cumplimiento normativo. Para los propios empleados, la seguridad social es una cuestión delicada, y cualquier actuación que pueda poner en riesgo sus futuras prestaciones debe analizarse minuciosamente.

El proyecto de ley del Reino Unido y las directrices de la UE para los Estados miembros ayudan a las empresas a (i) comprender las posibles consecuencias de un *brexit* sin acuerdo desde una perspectiva de costes, riesgo y prestaciones para sus empleados desplazados y (ii) a empezar a planificar esta cuestión, a la espera de que se apruebe dicha legislación.

Propuestas del Reino Unido

El proyecto de ley elaborado por el Gobierno británico pretende proteger los derechos existentes de ciudadanos y residentes legales en la mayor medida posible, pero alerta de que la cooperación y la reciprocidad pueden no ser inmediatas por parte de los Estados miembros de la UE.

La norma se basa en el Reglamento sobre coordinación de los regímenes de Seguridad Social de la UE y plantea una serie de modificaciones. En caso de aprobarse tal y como está redactada actualmente, en principio:

- Confirmaría que toda persona que trabaja como empleado o autónomo en el Reino Unido, estará sujeto al sistema de seguridad social británico, y por tanto deberá cotizar al mismo; esto puede dar lugar a situaciones en las que la persona tenga que cotizar en más de un país simultáneamente.
- Establecería la intención de aplicar normas similares a los Artículos 12, 13 y 16 del Reglamento de la UE, permitiendo mantener la cobertura en el país de origen en caso de asignaciones de hasta dos años (o potencialmente más largas por acuerdo mutuo entre ambos países), y replicando las normas «multi-país» de la UE, pero siempre y cuando exista reciprocidad con el otro estado de la UE, ya que en caso contrario, deberá cotizarse en el Reino Unido por el total de los ingresos devengados por su trabajo allí.
- Continuaría aplicando normas análogas al Reglamento de la UE respecto de ciudadanos de terceros países, lo que permitiría que los empleados desplazados se mantengan en el régimen de seguridad social del país de origen hasta 12 meses, con posibilidad de una prórroga adicional de 12 meses.

- Especificaría que cuando exista un convenio bilateral en materia de seguridad social entre Reino Unido y un Estado miembro de la UE, y este esté vigente a partir del 29 de marzo de 2019, lo establecido en dicho convenio tendrá prioridad sobre esta propuesta de ley.
- Permitiría que cuando una persona solicite algún beneficio de seguridad social en el Reino Unido en virtud del Reglamento de Coordinación y ni el Estado miembro de origen (por negarse a ello) ni el propio interesado aporten información suficiente para demostrar su derecho, Reino Unido pueda denegar dicha prestación.
- Retiraría al Reino Unido del sistema propuesto de Intercambio Electrónico de Información sobre Seguridad Social (EESSI), conforme al cual las autoridades de seguridad social pasarán en breve a efectuar comunicaciones informatizadas.
- Mantendría acuerdos recíprocos de atención sanitaria.
- Mantendría los principios de totalización de prestaciones, respecto al total de contingencias.

Es importante destacar, que estas medidas estarían sujetas a la aprobación recíproca individual por parte de cada uno de los estados miembros de la UE, lo cual implica llegar a un acuerdo individual con cada país.

Adicionalmente, la aparente intención de otorgar prioridad a los convenios bilaterales vigentes a partir del 29 de marzo de 2019 podría tener serias consecuencias en la medida en que las condiciones reguladas en dichos convenios fueran menos beneficiosas que las establecidas en las propuestas planteadas.

Por último, la propuesta consistente en mantener acuerdos recíprocos de atención sanitaria contraviene el enfoque establecido en el “*Immigration White Paper*”, publicado por el Gobierno británico el 19 de diciembre de 2018, en el que se propone aplicar el Recargo Sanitario del NHS a ciudadanos europeos con permiso de trabajo en el Reino Unido tal y como se aplica actualmente a ciudadanos no europeos con permiso de trabajo en dicho país.

Directrices de la UE

La UE ha confirmado que el Reglamento de la UE de coordinación de los regímenes de seguridad dejará de aplicarse en el Reino Unido a partir del 29 de marzo de 2019 en caso de que se produzca un *brexit* sin acuerdo.

Sin embargo, en una posición similar al enfoque del Gobierno británico, la Comisión Europea ha incidido en la importancia de proteger las prestaciones de la seguridad social de los ciudadanos.

La Comisión ha subrayado la necesidad de que las personas obtengan y conserven documentación suficiente que demuestre sus derechos en materia de seguridad social, en relación con periodos de cobertura anteriores al 29 de marzo de 2019.

La decisión de la Comisión de dejar en manos de cada Estado miembro las futuras normas en materia de la seguridad social puede generar una mezcla compleja de acuerdos que resultaría difícil de entender y gestionar tanto para la empresa como para los empleados.

Próximos pasos

Se espera que el Gobierno británico y la UE publiquen documentos más detallados en las próximas semanas.

Contactos

María Antonia del Río
Directora
KPMG Abogados
Tel. 91 456 34 63
madelrio@kpmg.es

Lourdes Corral
Directora
KPMG Abogados
Tel. 91 456 34 00
lourdesc@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 0722
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio San Marcos
Dr. Verneau, 1
35001 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 2304
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 3
29015 Málaga
T: 952 61 1460
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 6928
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edifici Ca'n de Segura
Avda. del Comte de Sallent, 2
07003 Palma de Mallorca
T: 971 72 1601
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 1408
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 2250
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Edificio Menara
Avda. Buhaira, 31
41018 Sevilla
T: 954 93 4646
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Condes de Buñol
Isabel la Católica, 8
46004 Valencia
T: 963 53 4092
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 8505
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 8133
Fax: 976 75 48 96