



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/1719

05/09/2016

3782

AUTOR/A: CANO FUSTER, José (GCS)

RESPUESTA:

En el Programa de Trabajo de la Comisión Europea para 2016 se prevé la adopción del denominado “Paquete de movilidad”, el cual incluiría una revisión de la Directiva 96/71/CE sobre desplazamiento de los trabajadores, así como la revisión de determinados capítulos del Reglamento (CE) nº 883/04 de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social; no obstante, la Comisión continúa sin haber adoptado el citado Paquete de Movilidad.

La propuesta de revisión a la que se alude en la iniciativa se inserta dentro del apartado 4 del Programa de Trabajo de referencia, dedicado a la consecución de “Un mercado interior más justo y más profundo con una base industrial fortalecida”.

En dicho apartado se menciona, como uno de los objetivos de la Comisión en el ámbito del mercado interior, ayudar a los ciudadanos europeos a aprovechar al máximo las oportunidades de empleo en el mercado único. Para ello, se anuncia que entre las propuestas de movilidad laboral que la Comisión tiene previsto presentar durante el año 2016, figuran medidas destinadas a combatir los abusos, mediante una mejor aplicación y coordinación de los sistemas de seguridad social.

De todo lo anterior cabe deducir que la futura propuesta de la Comisión en este ámbito podría ir encaminada en dos direcciones. De un lado, en materia de legislación aplicable, reforzando el sometimiento de los trabajadores a la legislación de un único Estado miembro, cualquiera que sea su situación laboral. De otro, en materia de prestaciones sociales, mediante la adopción de medidas llamadas a suprimir situaciones de discriminación por razón de la nacionalidad y, en consecuencia, a favorecer la libre circulación de los trabajadores en el territorio de la Unión.

No obstante, se trata de medidas destinadas a combatir prácticas abusivas, como el denominado “dumping social”, consistente en la exportación de productos a bajo precio como consecuencia del empleo de mano de obra barata, que lleva a cabo su trabajo en condiciones laborales muchas veces inaceptables.

En tal sentido, tanto los trabajadores españoles desplazados como los del resto de países de la Unión, se verán beneficiados por la adopción de tales medidas.

Ahora bien, la Comisión, en su programa de trabajo, no aporta mayor información al respecto, de manera que habrá que esperar a la presentación de las propuestas concretas de revisión de los Reglamentos de coordinación para realizar el análisis de las mismas y la valoración correspondiente.



Por otra parte, hasta la fecha en que se produzca la efectiva salida del Reino Unido de la UE, el Derecho Comunitario y en concreto los Reglamentos de Seguridad Social (Reglamento (CE) nº 883/2004 y (CE) nº 987/2009) seguirán siendo aplicables en las relaciones de Seguridad Social entre España y Reino Unido. Por tanto, por el momento, dado que el marco jurídico normativo no ha variado y que el Reino Unido sigue siendo un Estado miembro de la UE, la situación de los españoles que están trabajando en Reino Unido sigue siendo la misma.

Actualmente no resulta posible conocer cuál será la situación cuando Reino Unido deje de ser un Estado miembro, puesto que la misma va a depender de las negociaciones que se lleven a cabo con la UE y sus Estados miembros.

No obstante, en materia de prestaciones sociales, la repercusión del “Brexit” tendría, a priori, consecuencias importantes, en primer término porque dejarían de aplicarse todos los principios garantizados por los Reglamentos de coordinación comunitarios y, fundamentalmente, los relativos a la conservación de los derechos adquiridos y en curso de adquisición. Desaparecería por tanto la posibilidad de totalizar períodos de seguro acreditados en ambos países a efectos de causar derecho a las correspondientes prestaciones, de manera que, en lo sucesivo, los beneficiarios sólo podrían acceder a las mismas aplicando la reglas previstas en las respectivas legislaciones por separado.

Sin embargo, jurídicamente existen distintas alternativas para mantener normas de coordinación de los sistemas de Seguridad Social con Reino Unido.

A nivel multilateral, cabría negociar el establecimiento de un Acuerdo sobre Libre Circulación similar al existente entre la UE y Suiza (en el que se podría establecer la aplicación de los Reglamentos de Seguridad Social en Reino Unido), o la adhesión del Reino Unido al Espacio Económico Europeo (ámbito en que se aplican igualmente los Reglamentos de Seguridad Social).

A nivel bilateral, en caso de no optarse por la vía multilateral, se podría estudiar la aplicabilidad del Convenio Bilateral de Seguridad Social entre España y Reino Unido de 1974 y, en su caso, negociar la actualización del mismo de considerarse necesario.

Finalmente, los derechos de prestaciones sanitarias en un contexto trasfronterizo (estancia temporal, cambio de residencia y tratamiento programado en otro país) derivan de las normas internacionales aplicables, por lo que estos dependerán del contenido y extensión de las normas de coordinación que en su caso se establezcan con Reino Unido.

En definitiva, las consecuencias de la salida del Reino Unido de la UE habrán de ser matizadas en el futuro debido a la intervención de otros factores que, previsiblemente, podrían concurrir, tales como la introducción de períodos transitorios que contribuyan a suavizar el impacto del “Brexit”, así como cualquier otro tipo de acuerdo que pueda ser negociado en su momento entre la Unión Europea y el Reino Unido con la finalidad señalada.

En última instancia, no cabe duda de que la eventual y deseable firma de acuerdos bilaterales en materia de seguridad social con cada uno de los socios comunitarios y, por tanto, con España, permitiría conservar a nuestros trabajadores en el Reino Unido un estatus similar a aquel del que disfrutaban en la actualidad como consecuencia de la aplicación de los Reglamentos de coordinación de los sistemas de seguridad social.



Madrid, 16 de noviembre de 2016