



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

EL BREXIT Y SU IMPACTO PARA LOS TRABAJADORES

Autor: Antonio Marín Morell

5º E3 - C

Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

Madrid
Junio de 2020

RESUMEN

Tras el Brexit se abre un periodo de incertidumbre en el que el Derecho Social Europeo en relación con Reino Unido, puede sufrir cambios trascendentales. Por ello, el propósito de este trabajo es, previo breve estudio de la regulación actual, analizar el régimen aplicable tras el Brexit y por tanto detectar e identificar los efectos y problemas que surgen a nivel laboral y de Seguridad Social. En este empeño, analizamos mediante el estudio del Acuerdo de Retirada de la Unión, de la regulación vigente que complementa el Acuerdo y las declaraciones de diferentes instituciones entre otros; los tres ámbitos fundamentales del Derecho Social Europeo: la libre circulación de trabajadores, los derechos derivados de la Política Social europea y en ultimo lugar, la coordinación de sistemas de la Seguridad Social. Asimismo, haremos un repaso de la situación de los trabajadores fronterizos en Gibraltar y el devenir de las negociaciones. Podemos concluir que aunque el régimen jurídico definitivo aún se está negociando, todo indica que salvo la limitación del derecho de la libre circulación de trabajadores, habrá pocos cambios notables.

Palabras clave: Brexit, Libertad de Circulación, Política Social Europea, Derecho Social Europeo, Seguridad Social, Gibraltar

ABSTRACT

Brexit brings a period of uncertainty in which European Social Law in relation to the United Kingdom may undergo far-reaching changes. Therefore, after a brief study of the current regulations, the purpose of this paper is to analyze the regime applicable after the Brexit and therefore to detect and identify the effects and problems that arise at the labor and Social Security level. In this effort, we analyze through the study of: the European Union Withdrawal Agreement, the current regulation that complements the Agreement and the declarations of different institutions; the three fundamental areas of European Social Law: the free movement of workers, the rights derived from the European Social Policy and finally, the coordination of Social Security systems. We will also review the situation of frontier workers in Gibraltar and the negotiations of their special regime. We can conclude that although the final legal regime is still being negotiated, there will not be many notable changes, apart from the limitation of the right of free movement of workers.

Key words: Brexit, Freedom of Movement, European Social Policy, European Social Law, Social Security, Gibraltar.

LISTA DE ABREVIATURAS

- **AUE:** Acta Única Europea
- **BENELUX:** Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo.
- **BOE:** Boletín Oficial del Estado
- **CECA:** Comunidad Europea del Carbón y del Acero
- **CE:** Consejo Europeo
- **CEE:** Comunidad Económica Europea
- **DOUE:** Diario Oficial de la Unión Europea
- **EEE:** Espacio Económico Europeo
- **ET:** Estatuto de los Trabajadores
- **LGSS:** Ley General de la Seguridad Social
- **MOU:** *Memorandum of Understanding.*
- **RDMC:** Real Decreto-ley 5/2019, de 1 de marzo, por el que se adoptan medidas de contingencia ante la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea
- **RU:** Reino Unido
- **TCE:** Tribunal de la Comunidad Europea
- **TCEE:** Tribunal de la Comunidad Económica Europea
- **TFUE:** Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- **TJUE:** Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- **TSE:** Tarjeta Sanitaria Europea
- **TUE:** Tratado de la Unión Europea
- **UE:** Unión Europea

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I.- INTRODUCCIÓN	2
I.1 OBJETIVO, JUSTIFICACIÓN, ESTRUCTURA Y MÉTODO.	2
I.2. BREXIT. CRONOLOGÍA Y ESTADO DE LAS NEGOCIACIONES.....	4
II. LIBERTAD DE CIRCULACIÓN.....	10
II.1 LA LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES	10
II.2 LA LIBRE CIRCULACIÓN TRAS EL BREXIT	15
III. POLÍTICA SOCIAL EUROPEA Y LOS DISTINTOS REGÍMENES DE TRABAJO: TRABAJADORES POR CUENTA AJENA, AUTÓNOMOS Y FUNCIONARIOS.....	25
III.1 LA POLÍTICA SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA	25
III.2 TRABAJADORES POR CUENTA AJENA.	31
III.3 TRABAJADORES AUTÓNOMOS:	37
III.4 FUNCIONARIOS	39
IV. SEGURIDAD SOCIAL	42
IV.1 PRESTACIONES DINERARIAS	43
IV.2 OTRAS PRESTACIONES: ASISTENCIA SANITARIA.....	50
V. IMPLICACIONES PARA EL TERRITORIO DE GIBRALTAR.....	54
V.1 ESTATUS JURÍDICO DE GIBRALTAR	54
V.2 EFECTOS DEL BREXIT	55
VI. CONCLUSIONES.....	62
VII. BIBLIOGRAFÍA	64
VIII. ANEXOS.....	71

CAPÍTULO I.
INTRODUCCIÓN

I.- INTRODUCCIÓN

I.1 OBJETIVO, JUSTIFICACIÓN, ESTRUCTURA Y MÉTODO.

El término Brexit locución de *Britain + Exit*, es decir, Gran Bretaña + Salir; fue utilizado por primera vez por el columnista Peter Wilding en 2012¹. El término hace alusión a la situación generada con el abando de Reino Unido de la Unión Europea (en adelante, UE), un organismo supranacional a quien los Estados Miembros han cedido parte de su soberanía. Por tanto, el abandono de Reino Unido de la UE supone la recuperación por parte de aquél de esa soberanía. Soberanía, en lo que ahora interesa, en materias como la migración, y derechos de ámbito social y de Seguridad Social.

El Derecho Laboral y de la Seguridad Social está altamente integrado en el Derecho de la Unión, por lo que se abre un periodo de incertidumbre en el que no queda claro cuál será el régimen aplicable en estos ámbitos. Reino Unido pasará a ser un tercer Estado respecto a la UE, y por tanto, *a priori* sus ciudadanos que vengán a trabajar a la UE serán considerados como inmigrantes extracomunitarios², al igual que aquellas personas nacionales de países miembros de la UE que hayan trabajado, que actualmente trabajen o que quieran trabajar en Reino Unido.

Debido a esta incertidumbre, el propósito de este trabajo es, previo breve estudio de la regulación actual, analizar el régimen aplicable tras el Brexit y por tanto detectar e identificar los efectos y problemas que surgen a nivel laboral y de Seguridad Social. Muchos de los problemas que surgen todavía no pueden ser resueltos dada la regulación actual. Por ello partiremos de un análisis de los hitos más importante de la historia de Reino Unido dentro de la Unión hasta el Brexit y de un estudio del curso de las negociaciones del Brexit. Así, examinando ambas posturas, estaremos en mejor posición de analizar qué cambios y que regulación podemos esperar.

¹ WILDING, P. “Britain, a referendum and a ever-closer reckoning”, *BlogActive.eu*, mayo de 2015. (Disponible en: <https://blogactiv.eu/blog/2012/05/15/stumbling-towards-the-brexit/>; última consulta 12/06/2020).

² MELÉNDEZ, R. “Sin acuerdo para el Brexit: ¿Cómo afecta a empresas y trabajadores?”, *Garrigues Blog Laboral*, septiembre de 2019. (Disponible en: <https://bloglaboral.garrigues.com/sin-acuerdo-para-el-brexit-como-afecta-a-empresas-y-trabajadores>; última consulta 19/10/2019).

Para realizar este trabajo haremos un análisis previo de la regulación vigente en las diferentes materias del Derecho Social Europeo: (i) libre circulación de trabajadores, (ii) política social y (iii) Seguridad Social. Aunque sobre estas materias, que podrían ser objeto de un análisis individual, existe mucha bibliografía, no entraremos en detalle sobre la misma, dado que el objeto del trabajo no es examinar exhaustivamente el Derecho Europeo sino identificar las cuestiones que se suscitan tras el Brexit. Por ello tan solo haremos un breve repaso del Derecho Europeo y nos focalizaremos en tratar brevemente aquellos aspectos que a raíz del Brexit pueden resultar más problemáticos.

Posteriormente, para un mejor análisis de la situación de los trabajadores tras el Brexit, entraremos a estudiar los tres aspectos del Derecho Social Europeo mencionados y lo previsto al respecto en el Acuerdo de Retirada de Reino Unido de la Unión. Asimismo, acudiremos a las declaraciones de las diferentes instituciones tanto británicas como europeas sobre la futura regulación de las materias y, en algunos casos, ya a normas de derecho positivo en vigor.

En último lugar, haremos un repaso de la especial situación de los trabajadores en el territorio de Gibraltar. Las especiales particularidades de este territorio han hecho que el régimen jurídico aplicable haya sido uno de los puntos más controvertidos de la negociación del Acuerdo de Retirada. El carácter transfronterizo de muchos de los trabajadores que cruzan diariamente la frontera, y la repercusión histórica, económica e institucional que trae consigo el problema han determinado que se prevea una regulación específica en esta materia.

Para realizar este trabajo ha sido necesario consultar bibliografía tanto de carácter laboral como de naturaleza comunitaria. La metodología que usaremos será un análisis muy descriptivo de diferentes fuentes bibliográficas tanto de Derecho Laboral como de Derecho Europeo, académicas, institucionales, históricas y periodísticas. Debemos señalar que cobran especial relevancia en este trabajo las fuentes normativas y periodísticas que dejan constancia de la voluntad de las diferentes partes en el proceso negociador, dado que se trata de una materia reciente y sobre la que aún no hay definido marco normativo completo. Asimismo, el pasado 22 de junio de 2020, realizamos una entrevista a José Manuel Gutiérrez Gutiérrez, jefe del Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (en adelante, CAISS) de Algeciras, que nos aportó una visión del

problema en el ámbito de la Seguridad Social y concretamente como están tratando el problema en el Campo de Gibraltar.

I.2. BREXIT. CRONOLOGÍA Y ESTADO DE LAS NEGOCIACIONES

Este apartado, en el que repasaremos los hitos más importantes del Brexit, nos sirve para tener una visión global de la problemática que arrastra Reino Unido dentro de la Unión. Asimismo, podremos observar como estos hitos han influido en el desarrollo del trabajo.

En primer lugar, conviene destacar que Reino Unido siempre ha tenido reticencias a ceder soberanía a la UE y a seguir con el proceso de integración³. Desde el discurso que el primer ministro Winston Churchill dio en Zúrich, en 1946, podemos observar el peculiar punto de vista que tiene Reino Unido respecto al proceso de integración⁴. Reino Unido nunca se adaptó a esa filosofía integradora, motivo por el cual no entró desde el principio en las Comunidades Europeas y lo hizo posteriormente por razones económicas⁵.

Por tanto, la salida de Reino Unido no era algo impensable y ya el 5 de junio de 1975 (poco después de su ingreso en las Comunidades en 1972) tuvo lugar un primer referéndum para debatir la continuidad o no de Reino Unido en la Comunidad Económica Europea (en adelante, CEE), aunque en aquella ocasión ganó el Sí con el 67,2% de los votos⁶. También hay que señalar que cuando la UE se integró en el acervo Schengen, Reino Unido quedó al margen⁷.

Estos son ejemplos de cómo la relación de Reino Unido con la UE siempre ha estado pendiente de un hilo, lo que nos ha llevado a la situación actual en la que el curso de las negociaciones marcará el régimen jurídico aplicable tras el Brexit. Para estudiar el proceso actual debemos remontarnos hasta los meses previos al referéndum de 2016. Tras

³ MANGAS MARTIN, A. “La crisis suprema de la Unión Europea” en *Tratado de la Unión Europea, Tratado de Funcionamiento y otros actos básicos de la Unión Europea*, Tecnos, Madrid, 2016, pp.17-38.

⁴ Vid. RAMIRO TROITIÑO, D. Y PANDO BALLESTEROS, M.P. “El modelo de integración europea de Churchill”, *Revista de Occidente*, núm. 433, 2017, pp. 57-71.

⁵ BAR CENDÓN, A. “El Reino Unido y la Unión Europea: Inicio y fin de una relación atormentada”, *Teoría y Realidad Constitucional*, UNED, núm. 40, 2017, pp. 141-180.

⁶ BAR CENDÓN, A. “El Reino ...”, *op. cit.*, p. 150.

⁷ SÁNCHEZ PÉREZ, J. “El derecho de libre circulación de los trabajadores como EJE vertebrador de la ciudadanía europea” (BIB 2019/8992), *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, Núm.52/2019 parte Artículos. pp. s.p.

una serie de negociaciones con la UE durante 2015 y el primer semestre de 2016, se acordó por todos los Estados Miembros que en el caso de que el resultado del referéndum fuera favorable a permanecer en la UE, la Decisión del Consejo de 18-19 de febrero de 2016 relativa al nuevo régimen jurídico de Reino Unido en la UE, entrara en vigor tan pronto como se comunicara el resultado del referéndum⁸.

Esta decisión de febrero de 2016 tiene relevancia en términos laborales ya que preveía entre otros, modificar el Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril, sobre la coordinación de sistemas de Seguridad Social y el Reglamento (UE) n° 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril, sobre la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión.⁹ Estas modificaciones tenían como objetivo erradicar situaciones de abuso en el acceso a prestaciones sociales y permisos de residencia, llegando incluso a admitirse la posibilidad de limitar la libre circulación de personas en determinados casos.¹⁰

Posteriormente, el 23 de junio de 2016, el referéndum tuvo un resultado de 17.410.742 (51,9 %) de votos a favor de abandono de la UE “*leave*”, mientras que el “*remain*” contó con el apoyo de 16.141.241 (48,1 %) personas. Con estos resultados tan igualados, se iniciaría el Brexit, lo que ya podía augurar unas duras negociaciones por la división dentro del propio Reino Unido¹¹. Tras unos meses, el 29 de marzo de 2017 la primera ministra Theresa May notificó al Consejo Europeo (en adelante, el Consejo) su intención de dejar la Unión Europea. Activándose de este modo, el régimen previsto en el artículo 50¹² del Tratado de la Unión Europea (en adelante, TUE). Este artículo prevé un plazo de dos años para que ambas partes, puedan elaborar un acuerdo en el que se recogerá en qué modo se hará la retirada efectiva y como serán las futuras relaciones entre las partes.

⁸ BAR CENDÓN, A. “El Reino ...”, *op. cit.*, pp. 157-163.

⁹ Consejo Europeo “Conclusiones del Consejo Europeo, 18 y 19 de febrero de 2016”, (Disponible en: <http://www.consilium.europa.eu/es/meetings/european-council/2016/02/18-19/>; última consulta 15/06/2020).

¹⁰ SÁIZ TRILLO, L. Y NAVARRO CUELLAR, A. “El Brexit y el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Consecuencias derivadas de la salida de Reino Unido de la Unión Europea)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 190 (septiembre), 2016, pp. 281-301.

¹¹ Redacción BBC “El Brexit gana el referendo: Reino Unido elige salir de la Unión Europea. ¿Qué pasa ahora?”, *BBC Mundo*, 24 de junio de 2016. (Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-36614807>; última consulta 19/06/2020).

¹² Tratado de la Unión Europea (DOUE 30 de marzo de 2020) (Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>).

Con este contexto se iniciaron las negociaciones. La posición de la UE se fijó por el Consejo Europeo en las orientaciones del 29 de abril¹³ y 15 de diciembre de 2017¹⁴. En febrero de 2019 a falta de un mes para que se cumpliera el plazo previsto en el artículo 50 del TUE y sin que el mismo se hubiera prorrogado, todavía no se había alcanzado un acuerdo entre las partes. Por ello, ante tal incertidumbre, el 8 de febrero de 2019 el Ministerio de Política Territorial y Función Pública aprobaba el Real Decreto 47/2019, por el que se aprueba la oferta de empleo público para los sectores estratégicos ante la retirada del Reino Unido de la Unión Europea.

Además, el 2 de marzo del mismo año, se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 5/2019, de 1 de marzo, por el que se adoptan medidas de contingencia ante la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea (en adelante, RDMC o RD de Medidas de Contingencia). Por tanto, el desarrollo de este trabajo lo comenzábamos en 2019 con el análisis del RMDC.

Sin embargo, antes de que acabara el plazo y sin que se alcanzara el acuerdo, el Consejo Europeo decidió prorrogarlo hasta el 12 de abril de 2019, por lo que la entrada en vigor del Real Decreto de Medidas de Contingencia quedaba supeditada a que no se alcanzara ningún acuerdo en el nuevo y sucesivos plazos. Posteriormente, se prorrogó hasta el 31 de octubre de 2019 y finalmente hasta el 31 de enero de 2020¹⁵, mediante las Decisiones (UE) 2019/476, 2019/584 y 1810/2019 respectivamente.

Con todo, el primer Acuerdo de Retirada (en adelante, Acuerdo) fue aprobado por el Consejo Europeo en noviembre de 2018. El Acuerdo contempla la regulación para la retirada ordenada de Reino Unido de la Unión y además, cuatro protocolos especiales, uno de ellos sobre Gibraltar que posteriormente analizaremos. Sin embargo, este Acuerdo

¹³ Consejo Europeo “Orientaciones del Consejo Europeo (Art.50) para las negociaciones del Brexit”, 29 de abril de 2017. (Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/european-council/2017/04/29/>; última consulta 17/06/2020).

¹⁴ Consejo Europeo “Orientaciones del Consejo Europeo (Art. 50) para las negociaciones del Brexit, 15 de diciembre de 2017”. (Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2017/12/15/european-council-art-50-guidelines-for-brex-it-negotiations/>; última consulta 17/06/2020).

¹⁵ Consejo Europeo «Brexit: el Consejo Europeo adopta la decisión por la que se proroga el plazo previsto en el artículo 50», 29 de octubre de 2019 (Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2019/10/29/brexit-european-council-adopts-decision-to-extend-the-period-under-article-50/> ; última consulta 17/06/2020).

no consiguió obtener los apoyos suficientes dentro del Parlamento británico por desavenencias en materias que concernían al Protocolo de Irlanda / Irlanda del Norte.

Tras nuevas negociaciones, se modificaron ciertas disposiciones del Acuerdo y de la Declaración Política, para ser aprobado por el Consejo Europeo en octubre de 2019, fecha en la que también acordó ampliar el plazo previsto en el artículo 50 TUE, hasta el 31 de enero de 2020, para que Reino Unido pudiera ratificarlo¹⁶. El Acuerdo fue aprobado por Parlamento Británico el 23 de enero del mismo año. Y posteriormente, el 29 de enero, el Acuerdo fue ratificado por el Parlamento Europeo, para que en último lugar el día 31 de enero Reino Unido abandonara definitivamente la Unión.

Por tanto, el RDMC queda en un segundo plano y a partir del 31 de enero de 2020 tuvimos que entrar en el análisis del Acuerdo de Retirada. Sin embargo, dado que el Acuerdo no contempla todos los escenarios que se pueden suscitar, en este trabajo entraremos también en el análisis de forma subsidiaria del RDMC ya que sirve para conocer la voluntad de las autoridades españolas en las diferentes materias que se están tratando en las negociaciones en curso.

Sin embargo, el Acuerdo contempla un régimen transitorio hasta diciembre de 2020. Durante este régimen transitorio se respetarán plenamente los derechos de ambas partes. En la 4ª parte del Acuerdo se establece que en el periodo transitorio se garantiza la aplicación del derecho de la UE en Reino Unido así como las interpretaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE). Pero durante este periodo, como Reino Unido ya no es parte de la Unión, no podrá participar en las instituciones y estructuras de gobernanza de la UE.¹⁷

Durante este periodo tendrán lugar las negociaciones para establecer la futura relación entre las partes, que “*tendrán que basarse en un equilibrio entre derechos y obligaciones, y garantizar la igualdad de condiciones*”¹⁸. Estas negociaciones se desarrollarán en el marco de la Declaración Política adoptada por el Consejo.¹⁹ Entre las disposiciones de la

¹⁶ Consejo Europeo “Brexit: el Consejo...” (2019) *op. cit.*, pp. *s.p.*

¹⁷ Comisión Europea “El Acuerdo de Retirada entre el Reino Unido y la UE EXPLICADO”, 2019. (Disponible en https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/slides_the_wa_explained.pdf; última consulta 05/04/2020).

¹⁸ Consejo Europeo “Conclusiones del Consejo Europeo (Art. 50)”, Bruselas el 13 de diciembre de 2019. (Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/media/41819/13-euco-art50-conclusions-es.pdf>; última consulta 23/06/2020).

¹⁹ Consejo Europeo “Conclusiones...” (2019), *op. cit.* pp. *s.p.*

Declaración Política podemos destacar que se deberá llegar a un acuerdo para regular la movilidad de las personas en ambos territorios, bajo la premisa de que Reino Unido abandonará definitivamente la libre circulación de personas²⁰.

²⁰ Comisión Europea “Political Declaration setting out the framework for the future relationship between de European Union and the United Kingdom as agreed at negotiators’ level on 17 October 2019 to replace the one published in OJ C 66I of 19.2.2019” (Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/revised_political_declaration.pdf; última consulta 23/06/2020).

CAPÍTULO II.

LIBERTAD DE CIRCULACIÓN

II. LIBERTAD DE CIRCULACIÓN

En el Derecho Social Europeo pueden distinguirse tres grandes ramas, la libre circulación de trabajadores²¹, la política social en las que se regulan entre otras las condiciones de trabajo o la sindicación²² y, en tercer lugar, la coordinación de sistemas de la Seguridad Social. Ya en 1995, en el Tribunal de la CEE las referencias laborales aparecían en dos puntos, por un lado, la libre circulación de trabajadores y, por otro, los protocolos específicos de Política Social.²³

Siguiendo este esquema en la estructura del trabajo, para analizar las diferentes situaciones jurídicas en las que queda el trabajador en relación con estos tres ámbitos tras el Brexit previamente repasaremos la regulación actual y qué posición ha mantenido Reino Unido respecto a las mismas. Así partimos, en primer lugar brevemente, de la creación del mercado único con la libre circulación de personas y de trabajadores como pilar fundamental del Derecho de la Unión.

II.1 LA LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

II.1.1 El mercado único y la libre circulación de personas

El origen de la libre circulación se remonta a las Comunidades Europeas. La Comunidad Europea del Carbón y el Acero de 1957 (en adelante, CECA) estableció como objetivo alcanzar el mercado común y las cuatro libertades de libre circulación de personas, capital servicios y mercancías²⁴. Posteriormente, el Acta Única Europea de 1987 (en adelante, AUE), trató de desarrollar ese mercado común estableciendo como fecha para alcanzarlo 1992. El AUE preveía alcanzar la libre circulación de personas tanto para trabajadores como no trabajadores, pero ni se daba un desarrollo a ese derecho, ni tampoco tenían las Comunidades Europeas entonces competencias para hacerlo.

²¹ SÁNCHEZ PÉREZ, J. “El derecho ...”, *op. cit.*, pp. *s.p.*

²² MARTIN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.; Y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 1995, pp.110-112.

²³ *Id.* MARTIN VALVERDE, A. et al. pp.110-112.

²⁴ Tratado de Roma de 1957 (Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>).

En ese año 1992 establecido como fecha objetivo, se firmó el Tratado de Maastricht, en el que se crearía la ciudadanía europea²⁵. La ciudadanía europea fundamenta por primera vez materialmente la libre circulación de personas y la libre circulación de trabajadores.²⁶ Tal y como establece el Tribunal de Justicia de la Unión:

*“la vocación del estatuto de ciudadano de la Unión es convertirse en el estatuto fundamental de los nacionales de los Estados miembros y permitir a aquellos de dichos ciudadanos que se encuentran en la misma situación obtener, independientemente de su nacionalidad y sin perjuicio de las excepciones expresamente previstas a este respecto, el mismo trato jurídico”*²⁷

Para dar un paso más en la integración, en 1997 se firma el Tratado de Ámsterdam, que integra a la Unión en el acervo Schengen²⁸. El acervo Schengen se remonta al 14 de junio de 1985, cuando se firmó en Schengen un acuerdo por el cual se eliminarían las fronteras internas de los países firmantes (BENELUX, Italia, Francia y Alemania). España suscribió el Acuerdo el 23 de julio de 1993. Con la entrada en vigor del acuerdo en 1995, se eliminan las fronteras internas, se establece una política exterior común en materia de visados y cooperación judicial y policial.²⁹ La normativa europea ha evolucionado hasta constituir lo que lo conocemos hoy, la UE del Tratado de Lisboa de 2007³⁰ en la que se recogen los principios de la Unión de Estados basada en las cuatro libertades fundamentales, a saber: la libre circulación de servicios, capitales, mercancías y personas.

El mercado interior y el derecho a la libre circulación de personas se consagra a lo largo del articulado de los Tratados constitutivos de la Unión, a saber: el TUE y el TFUE. Concretamente el artículo 3.2 TFUE establece que:

²⁵ Tratado de Maastricht – 1992 (BOE 13 de enero de 1994). (Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1994/01/13/pdfs/A00858-00926.pdf>).

²⁶ SÁNCHEZ PÉREZ, J. “El derecho ...”, *op. cit.*, pp. s.p

²⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia UE, de 20 de septiembre de 2001. Asunto C-184/99. Caso Grzelczyk.

²⁸ Tratado de Ámsterdam – 1997, (BOE 7 de mayo de 1999). (Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1999/05/07/pdfs/A17146-17202.pdf>).

²⁹ Ministerio del Interior, Gobierno de España, “Acuerdo Schengen”, *Interior.gob.es*, (Disponible en: <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/extranjeria/acuerdo-de-schengen>; última consulta 10/06/2020).

³⁰ Tratado de la UE y Tratado de Funcionamiento de la UE, (DOUE 30 de marzo de 2010).

*“La Unión ofrecerá sus ciudadanos un espacio de libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores, en el que esté garantizada la libre circulación de personas conjuntamente con medidas adecuadas en materia de control de las fronteras exteriores, asilo, inmigración y de prevención y lucha contra la delincuencia”.*³¹

Asimismo, los artículos 26 y 27 del TFUE establecen las bases del mercado interior, que *“implicará un espacio sin fronteras interiores, en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales”* En definitiva, al eliminar las fronteras internas, se establece una política común de asilo y de inmigración; esto es, una frontera exterior común.

En relación con el Derecho del Trabajo nos interesa especialmente la libre circulación de trabajadores y sus implicaciones que, aunque se derivan de la libre circulación, la trataremos en el capítulo siguiente denominado «Política Social». Podemos encontrar las diferencias entre la libre circulación de personas y la libre circulación de trabajadores, así como el contenido de ambos derechos en la nota al pie³². La libre circulación de personas ha ido evolucionando desde la libre circulación de trabajadores, de prestación de servicios y de establecimiento a posteriormente incluir, todos aquellos comprendidos dentro del concepto de ciudadanía europea, por lo que incluimos también a jubilados o estudiantes³³.

II.1.2 La libre circulación de trabajadores

Este derecho es previo a la libre circulación de personas pues dentro se consideraba un derecho de carácter económico es decir como un factor más de producción, y fue regulado por primera vez en el Reglamento (CEE) nº1612/68 del Consejo³⁴.

³¹ Tratado De Funcionamiento De La Unión Europea, (DOUE 30 de marzo de 2010) (Disponible En <https://www.boe.es/doue/2010/083/z00013-00046.pdf>).

³² Vid. LÓPEZ-JACOISTE, E. “Marco jurídico de la libre circulación de personas en la Unión Europea”, *Ponencia del Instituto de Derecho Público Comparado de la Universidad Carlos III de Madrid*, 29 de septiembre de 2019, pp.1-16 (Disponible en: https://portal.uc3m.es/portal/page/portal/ins_derecho_publico_comparado/seminarios_cursos/seminarios_conferencias_cientificos/ponencia_lopez_jacoiste_0.pdf; última consulta 23/06/2020).

³³ Cfr. Parlamento Europeo “La libre circulación de personas”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2020. (Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_4.1.3.pdf ; última consulta 20/06/2020).

³⁴ LÓPEZ-JACOISTE, E. “Marco jurídico...”, *op. cit.*, pp. 3-4.

En la actualidad, la libre circulación de trabajadores se consagra en los artículos 45 y ss. del TFUE. Este derecho es la “norma básica relativa a la instauración del mercado común de trabajo”³⁵. Se establece la posibilidad de que los nacionales de los Estados Miembros puedan desplazarse y residir en cualquier otro Estado Miembro para realizar una actividad económica. Asimismo, este derecho se extiende a los nacionales de países miembros del Espacio Económico Europeo (en adelante, EEE) así como a los nacionales de terceros países cuando “*que mantengan ciertos vínculos familiares con los beneficiarios*”³⁶.

El origen del EEE se sitúa en la década de los años ochenta, siendo resultado de la búsqueda de mecanismos de cooperación y adecuación por parte de los países que formaban parte de los dos procesos de integración existentes en la época: la CEE (actual Unión Europea) y la asociación Europea de Librecomercio (conocida como EFTA por sus siglas en inglés)³⁷. Ambas partes pusieron en marcha un proceso que culminó en una serie de acuerdos destinados a eliminar las barreras comerciales y que constituyen la base de lo que hoy es el EEE. El acuerdo supone, en esencia y excluyendo fundamentalmente los artículos agrícolas y de pesca, la aplicación de los principios del Mercado Interior a todo el ámbito del EEE, formado actualmente por los Estados miembros de la UE, por un lado, y por los países que actualmente forman parte de la EFTA (Noruega, Islandia y Liechtenstein) a excepción de Suiza.³⁸

Así, hay autores como Mangas Martín, A.³⁹ y profesionales como Pérez Martínez, C.⁴⁰ que consideran una posibilidad que, aun permaneciendo fuera de la Unión, Reino Unido se integre en un futuro en el EEE lo que le haría formar parte de la libre circulación.

A la hora de regular esta libre circulación de trabajadores el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en adelante, TJCE) estableció que el término “trabajador” y “por cuenta ajena” no pueden definirse conforme al Derecho interno de cada Estado miembro,

³⁵ MARTÍN VALVERDE ET AL. “Derecho del Trabajo”, *op. cit.*, pp.110-112.

³⁶ SÁNCHEZ PÉREZ, J. “El derecho ...” *op. cit.* pp. s.p.

³⁷ MONTESINO-ESPARTERO, P. “El Espacio Económico Europeo (EEE). Las relaciones con Suiza, Andorra, Mónaco y San Marino”, *CEI International Affairs - Colección Debate Internacional*, Escuela Diplomática – Universidad de Barcelona, núm. 5/2015.

³⁸ *Id.* MONTESINO-ESPARTERO, P.

³⁹ MANGAS MARTIN, A. , *op. cit.*, pp. 23-24.

⁴⁰ PÉREZ MARTINEZ, C. “El Brexit y sus implicaciones jurídico-laborales en los desplazamientos de trabajadores en la Unión Europea”, *Garrigues Artículos Profesionales*, 21 de julio de 2016. (Disponible en: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/el-brexit-y-sus-implicaciones-juridico-laborales-en-los-desplazamientos-de-trabajadores-en; última consulta 15/06/2020).

sino que hay que dotarles de un sentido comunitario⁴¹. La definición de trabajador en el ámbito europeo es clave para definir el ámbito material de este derecho. Así, en la Sentencia del Tribunal de Justicia CEE, de 23 de marzo de 1982, respecto al asunto 53/81 en el conocido caso Levin dispuso lo siguiente:

“De conformidad con dicho enfoque, los considerandos del Reglamento n° 1612/68 afirman, con carácter general, el derecho de todos los trabajadores de los Estados miembros a ejercer la actividad de su elección dentro de la Comunidad, independientemente de que sean trabajadores permanentes, de temporada o fronterizos, o trabajadores que ejerzan sus actividades con ocasión de una prestación de servicios. Además, (...) no supedita tal derecho a ningún requisito relativo al tipo de trabajo o al importe de los ingresos que con el mismo se obtienen.

Cualquier interpretación que refleje todo el alcance de dichos conceptos es igualmente conforme con las finalidades del Tratado, entre las cuales, a tenor de los artículos 2 y 3, figura la supresión, entre los Estados miembros, de los obstáculos a la libre circulación de personas con el fin, entre otros, de promover un desarrollo armonioso de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad y una elevación del nivel de vida”.

Esta definición debe interpretarse de forma extensiva, incluyendo como trabajadores a los fronterizos, fijos, estacionales etc. siempre y cuando se realicen actividades “*reales y efectivas, y no de actividades de tan reducida entidad que sean puramente marginales o accesorias*”.⁴²

Sin embargo, este derecho de libre circulación de trabajadores no es ilimitado, ni en su ámbito temporal, ni en el material. Encontramos así, como indica Lázaro Sánchez, tres situaciones en las que se limita la libre circulación de trabajadores⁴³:

⁴¹ Sentencia del Tribunal de Justicia CCE, de 19 de marzo de 1964. Asunto 75/63. Caso Unger.

⁴² Sentencia del Tribunal de Justicia CEE, de 23 de marzo de 1982, Asunto 53/81. Caso Levin.

⁴³ LÁZARO SÁNCHEZ, J.L. “La libre circulación de trabajadores y las dificultades de desplazamiento de los desempleados”, *Derecho y conocimiento*, vol.1, 2001, pp. 415 – 425.

- Cuando se une un nuevo Estado miembro, las Disposiciones Transitorias suelen limitar la libre circulación de trabajadores de forma temporal (no la libre circulación de personas). Como ocurrió con los países del Este en 2004.
- Existen dos grupos de excepciones recogidas en el TFUE, a saber: el orden público, seguridad pública y salud pública, por un lado ex artículo 45 del TFUE, y los empleos en la administración pública por otro ex artículo 46 del TFUE.
- Los desplazamientos dentro de la Unión, de los demandantes de empleo que carecen de oferta de trabajo son posibles, pero de forma limitada. Así lo determinó el Tribunal de Justicia CEE en el caso el caso Antonissen de 1984.

Desde su regulación en el Reglamento (CEE) nº1612/68, de 19 de octubre, este derecho se ha ido definiendo en los sucesivos Reglamentos (CEE) nº 312/76 y nº 2434/92, que son instrumentos legislativos de aplicación directa; así como en la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (Sólo artículo 38.1). Pues bien, esta normativa se ha codificado en el Reglamento (UE) nº492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2011 relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión, que además es de aplicación al EEE.

El alcance pleno de la libre circulación de trabajadores supone por un lado la abolición de “toda discriminación por razón de la nacionalidad con respecto al empleo, retribución y demás condiciones de trabajo” que trataremos en el siguiente capítulo, y por otro el derecho a “desplazarse libremente dentro de la Unión” teniendo en cuenta la ya mencionadas excepciones de orden, salud y seguridad pública.⁴⁴ Tal y como establece el reglamento, la libre circulación se erige como derecho fundamental tanto para los trabajadores como para sus familias.

II.2 LA LIBRE CIRCULACIÓN TRAS EL BREXIT

Reino Unido aún siendo miembro de la UE, nunca ha formado parte de este espacio interior sin fronteras. “El estatuto jurídico del Reino Unido en la Unión Europea siempre

⁴⁴ Reglamento (UE) nº492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2011 relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión (DOUE 27 de mayo de 2011).

ha disfrutado de una serie de particularidades y ventajas a la carta que, además de las relativas al euro, se refieren a inmigración, al asilo y a la libre circulación de personas”⁴⁵

De hecho, la inmigración fue uno de los temas claves en la campaña electoral previa al referéndum de 2016 y, parte de los apoyos que recibió el movimiento para abandonar Reino Unido de la Unión, se recibieron de personas que creían que la inmigración había hecho bajar los salarios y aumentar el desempleo entre los trabajadores nacidos en Reino Unido⁴⁶. Sin embargo, el Observatorio de la Migración de la Universidad de Oxford señala que tan solo se pueden encontrar pruebas marginales que apoyen este argumento⁴⁷. Tal y como afirma Madeleine Sumption, directora de referido observatorio, el posicionamiento de los medios de comunicación en contra de la inmigración ha sido pieza clave para la victoria del Brexit.⁴⁸

II.2.1 Regulación en el Acuerdo de Retirada.

En primer lugar, cabe destacar que durante el periodo transitorio, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2020 todo el Derecho de la Unión sigue siendo aplicable, lo que conlleva que no se altere la libre de circulación de personas y de trabajadores. Una vez acabado este, podrá aplicarse la segunda parte del Acuerdo de Retirada en el que se regulan los derechos de los ciudadanos ex art. 185 Acuerdo de Retirada. Pues bien, en el Capítulo 1, Título II de referida parte del Acuerdo se regulan los derechos relacionados con la residencia y la documentación necesaria para tal fin. Así la normativa interna que apruebe Reino Unido y la UE deberán ser consistentes con el artículo 13 y ss. del Acuerdo. En líneas generales podemos destacar⁴⁹:

⁴⁵ CHACARTEGUI, C. Y TERADILLOS, E. “El impacto socio-laboral del Brexit sobre las personas trabajadoras vascas que se desplazan temporalmente al Reino Unido en el marco de una prestación de servicios transnacional: problemas y propuestas” en *Nuevas narrativas para Europa ¿Qué Europa reconstruir tras 60 años de los tratados de Roma?*, Dykinson, Madrid, 2018, pp. 243 – 279.

⁴⁶ SANDFORD, A. “Londres impondrá la inmigración por punto después del Brexit: habrá que hablar bien inglés” *Euronews*, 19 de febrero de 2020.s.p. (Disponible en: <https://es.euronews.com/2020/02/19/londres-impondra-la-inmigracion-por-puntos-despues-del-brex-it-habra-que-hablar-bien-ingles>; última consulta 22/06/2020).

⁴⁷ *Id.* SANDFORD, A. “Londres...” s.p.

⁴⁸ Universidad Internacional Menéndez Pelayo “Madeleine Sumption: “El Brexit ganó porque la inmigración se convirtió en el centro del debate”. *uimp.es* (Disponible en: <http://www.uimp.es/actualidad-uimp/madeleine-sumption-el-brex-it-gano-porque-la-inmigracion-se-convirtio-en-el-centro-del-debate.html>; última consulta 23/06/2020).

⁴⁹ Consejo europeo “Decisión relativa a la celebración del Acuerdo de retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica”. (DOUE 31 de enero de 2020).

- El **derecho de residencia** se regula para los ciudadanos de la Unión y los nacionales del Reino Unido con las limitaciones y condiciones establecidas en determinadas disposiciones de la Directiva 2004/38/CE⁵⁰. Asimismo, se regula el derecho de residencia de los familiares de los anteriores, que también ciudadanos de la UE o de Reino Unido. Por otro lado se regula el derecho de residencia de los familiares de los primeros que no son por si mismos ni ciudadanos de la UE ni de Reino Unido a quienes aún se le imponen más condiciones. En este sentido, el Estado de acogida no podrá incrementar las condiciones y limitaciones respecto de las establecidas en esta regulación, pero sí podrá adoptar medidas que favorezcan la situación de los solicitantes.

Una vez finalizado el periodo transitorio para poder disfrutar de este derecho será necesario solicitar el llamado “certificado verde” para acreditar la residencia legal en España. Pero aquellos que lleguen a España tras finalizar el periodo transitorio, así como los que no están incluidos en sus disposiciones, serán considerados nacionales de un tercer Estado y deberán someterse a la Ley de Extranjería.⁵¹

- Aquellos que residan legalmente conforme a lo estipulado en el artículo anterior, tienen **derecho a entrar y salir** del Estado de acogida. Los ciudadanos de la UE y los nacionales del Reino Unido podrán usar un pasaporte válido o un documento nacional de identidad, mientras que el resto de residentes y los familiares deberán utilizar un pasaporte válido.

Tras 5 años del final del período transitorio el Estado de acogida podrá rechazar el documento nacional de identidad (para aquellos supuestos en el que se admita) si este no lleva incorporado un chip de identificación biométrica. Por otro lado, los titulares de un documento válido expedido conforme a lo previsto en los artículos 18 o 26 del Acuerdo no se le exigirá visado.

⁵⁰ Directiva 2004/38/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros. (DOUE 29 de junio de 2004).

⁵¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social “¿Cuál es mi situación? Residencia. Brexit. Derechos de los ciudadanos” pp. *s.p.* (Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/brexit/residencia/br_misituacion/index.htm; última consulta 24/06/2020).

“Cuando el Estado de acogida exija un visado de entrada a los miembros de la familia que vayan a reunirse con un ciudadano de la Unión” o del Reino Unido finalizado el periodo transitorio, dicho Estado estará obligado a dar todas las facilidades para obtenerlo de forma gratuita y rápida. De nuevo observamos que el Acuerdo no entra a regular el procedimiento específico, dejando libertad a los Estados dentro de un margen.

- Los artículos 15 y 16 del Acuerdo establecen que los ciudadanos de la Unión y del Reino Unido y sus familiares que hayan residido legalmente en el Estado de acogida por un período continuado de 5 años o por el período especificado en el art. 17 de la directiva 2004/38/CE, tienen derecho a residir permanentemente en ese Estado. Se computará el tiempo de residencia y de trabajo legal antes y después del periodo transitorio. Este derecho de residencia permanente, una vez adquirido sólo se perderá por ausencia de ese Estado por más de 5 años. Como veremos este plazo de 5 años para adquirir la residencia permanente es clave en la nueva regulación desarrollada por Reino Unido.
- En cuanto a la **variación de la condición de residente** se contemplan dos situaciones que de producirse no afectarán a la condición de residente; la primera consiste en los cambios que se prueben producir en la actividad, (por ejemplo, de ser estudiante a ser trabajador cuenta ajena) y; en segundo lugar, está la situación del familiar que dejar de ser dependiente de una persona ciudadana de la UE o nacional del Reino Unido.
- Estos derechos están **limitados por** la conducta personal del residente, así como por el fraude o abuso de derecho utilizado para obtener la residencia, lo que puede provocar la denegación, retirada o extinción del derecho. Las medidas que puedan adoptarse en el Estado de acogida estarán sometidas a determinadas garantías procesales. Aunque la expulsión se podrá acordar sin necesidad de que exista sentencia firme.
- Como derecho conexo al derecho de residencia el artículo 22 establece que los nacionales de RU y de Estados miembros de la UE, con residencia legal

permanente tienen **derecho a trabajar en el Estado de acogida** por cuenta ajena o propia.

- Conforme al artículo 23, los residentes legales tendrán en el Estado de acogida los **mismos derechos que los nacionales** del mismo, salvo en el supuesto de residencia del artículo 6 o el artículo 14.4 b) de la Directiva 2004/38/CE (los no permanentes) en cuyo caso el Estado de acogida no está obligado a conceder prestaciones de asistencia social o ayudas de manutención.

Asimismo, en los artículos 24 y 25 del Acuerdo donde encontramos los derechos de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, se establece que se garantizarán los derechos recogidos en el artículo 45 del TFUE, que recordemos su primer apartado asegura la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión. El alcance de estos artículos lo veremos en el siguiente capítulo en el que analizaremos la libre circulación de trabajadores, pero desde el punto de vista de los derechos sociales derivados de esta libre circulación.

II.2.2 Españoles en Reino Unido – Regulación Británica

El Brexit afectará a 3.5 millones de nacionales de países miembros de la UE, que residen en Reino Unido y entre ellos se encuentran aproximadamente 200.000 españoles⁵². Cabe entonces plantearnos en qué situación jurídica quedan los trabajadores en Reino Unido. ¿Necesitarán permiso de residencia? ¿Un visado de trabajo?

Dado el punto en el que se encuentran las negociaciones no podemos todavía dar respuesta a todas las preguntas que se nos plantean, sin embargo, se empieza a dilucidar el posible futuro régimen jurídico de estos trabajadores. En aplicación del Acuerdo de Retirada, durante el **régimen transitorio** desde el 31 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, Reino Unido deberá garantizar la libre circulación de personas con

⁵² POLO, A. Y CASADO, R. “Cómo vivir y estudiar en Londres después del Brexit”, *Expansión*, 18 de enero de 2020 (Disponible en: <https://www.expansion.com/economia/politica/2020/01/18/5e2330f4e5fdae7668b4607.html>; última consulta 22/06/2020).

los países miembros. Una vez acabe el régimen transitorio, se aplicarán los artículos 13 y ss. del Acuerdo de Retirada y la legislación británica al respecto.

Reino Unido está decidido a terminar con la libre circulación de trabajadores y pasará a dar el mismo trato a las personas de países miembros de la Unión que a los que no lo son una vez termine el periodo transitorio. Reino Unido afirma que “Durante demasiado tiempo, distorsionado por los derechos de libre circulación europeos, el sistema de inmigración no ha logrado satisfacer las necesidades del pueblo británico”.⁵³ En cuanto a la posibilidad que tendrán los ciudadanos españoles de residir en Reino Unido tenemos que hacer dos distinciones. Por un lado, aquellas personas que no residen en Reino Unido y que desean hacerlo y por otro lado aquellos que ya residen allí y que tendrán que regularizar su situación.

Para los primeros, Reino Unido ha creado un sistema de puntos que exigirá que aquellas personas que deseen residir y trabajar o estudiar en Reino Unido cumplan una serie de requisitos que les proporcionaran puntos.⁵⁴ Para poder optar a tener acceso a Reino Unido serán necesario al menos 70 puntos que se conseguirán, entre otras, de las siguientes formas:⁵⁵ (Para demás condiciones que proporcionan puntos, ver Anexo I):

- Se exigirá la percepción de un salario mínimo. Para acreditarlo se deberá aportar una oferta de trabajo de un patrocinador aprobado demostrar que la oferta es adecuada para su nivel de capacitación y que el salario se superior a 25.600 libras. (28.532,01 €)⁵⁶.

Este requisito será suavizado para determinados sectores, en los que el mercado de trabajo británico sufra escasez. También se verá suavizado cuando se demuestre doctorado adecuado para ejercer el puesto de trabajo al que se aplica. En estos supuestos se reduce el salario mínimo a 20.480 libras (22.825,83 Euros)⁵⁷.

⁵³ SANDFORD, A. “Londres...”, *op. cit.*, pp. s.p.

⁵⁴ Gobierno de Reino Unido “The UK’s points-based immigration system: policy statement” *Policy Paper*, 19 de febrero de 2020, (Disponible en <https://www.gov.uk/government/publications/the-uks-points-based-immigration-system-policy-statement/the-uks-points-based-immigration-system-policy-statement> ; última consulta 22/06/2020).

⁵⁵ *Id.* Gobierno de Reino Unido “The UK’s...”, (2020).

⁵⁶ Tipo de cambio aplicado £1=1,11€.

⁵⁷ Tipo de cambio aplicado £1=1,11€.

- Hablar inglés, aunque todavía no se ha especificado cual será el nivel requerido.

Sin embargo, no son pocos los que se han pronunciado en contra de este nuevo sistema de puntos. Diferentes sectores empresariales temen que no se consiga mano de obra suficiente para cubrir los puestos de algunos sectores, en este sentido Sanford, A. recopila las siguientes declaraciones⁵⁸:

- La Confederación de Industria Británica ve positivo que se establezca un umbral salarial y que al terminar los estudios en Reino Unido se pueda disfrutar de un visado, pero muestran su preocupación sobre la contratación en sectores como la construcción, hostelería y atención médica.
- La Asociación de Cuidados en el Hogar de Reino Unido ve irresponsable que no se prevea regulación sobre trabajadores inmigrantes mal pagados.
- El Comité Asesor de Migración del Reino Unido señaló en su informe que un sistema de puntos al estilo australiano conlleva una serie de problemas. Por ejemplo, en Australia no se ha detectado un descenso de la inmigración como así garantizan los impulsores del sistema en Reino Unido. Asimismo, han aumentado el número de visado temporales y han descendido el número de inmigrantes cualificados.

En segundo lugar, para aquellas personas que ya viven y trabajan allí o que lo harán antes del fin del periodo transitorio se prevé un nuevo régimen basado en la inscripción en un registro. Estas personas tendrán que aplicar para conseguir la condición de asentado o pre-asentado, que les permite seguir residiendo y trabajando en el país anglosajón.⁵⁹ Serán asentados aquellos quienes lleven al menos 5 años residiendo en Reino Unido y pre-asentados los que lleven un tiempo inferior, a quienes se les expide un permiso provisional hasta que cumplan los 5 años para conseguir el estatus de asentado. Para ello disponen hasta el 31 de junio de 2021.

⁵⁸ SANDFORD, A. “Londres...”, *op. cit.*, pp. s.p.

⁵⁹ Gobierno de Reino Unido “Apply to the EU Settlement Scheme (Settled and pre-settled status)”, *Stay in the UK (settled status): step by step* (Disponible en: <https://www.gov.uk/settled-status-eu-citizens-families>; última consulta 17/06/2020).

Polo, A. y Casado, R. recopilan los datos que aparecen en los dos siguientes párrafos⁶⁰: hasta enero de 2020, un total de 171.300 españoles habían solicitado el estatus de asentado. Para ayudar a los españoles a conseguir este estatus aquellos que lo deseen podrán disponer de la “ventanilla única” habilitada por la embajada española en Londres para este fin. Según Irene Palomares, responsable de la misma, desde 2017 alrededor de 14.600 personas han hecho uso de este servicio.

Por otro lado, podemos destacar que han aumentado considerablemente el número de personas que solicitado la nacionalidad en Reino Unido. En 2018, 2.401 españoles obtuvieron la nacionalidad británica mientras que en 2015, previo al referéndum del Brexit, tan solo la obtuvieron 400 personas. Del mismo modo ciudadanos de Reino Unido que residen en el extranjero, también han iniciado trámites para conseguir la nacionalidad del país de residencia. En España, el número de británicos que han solicitado la nacionalidad española se ha multiplicado por 6 desde 2016, aunque sigue siendo un número muy minoritario ya que tan solo lo solicitaron 209 británicos en 2018, aunque muy superior a los 33 de 2016.⁶¹

II.2.3 Británicos en España: Acuerdo de Retirada y el Real Decreto de Medidas de Contingencia.

En dirección contraria, existen más de un millón de británicos⁶² viviendo fuera de Reino Unido, siendo España uno de sus destinos favoritos. En 2019, había más de 350.000 británicos residiendo en España.⁶³ A estos británicos residentes en España se les aplican los preceptos recogidos en el Acuerdo de Retirada explicados *ut supra* que tienen como objetivo salvaguardar el derecho a vivir, trabajar o estudiar en estos países de acogida.⁶⁴

⁶⁰ POLO, A. Y CASADO, R. “Cómo vivir...”, *op. cit.*, pp. s.p.

⁶¹ AA.VV. “Los británicos que piden la nacionalidad española se han multiplicado por 6 desde 2016, aunque son muy minoritarios”, *EuropaPress*, 22 de mayo de 2019. (Disponible en: <https://www.europapress.es/nacional/noticia-britanicos-piden-nacionalidad-espanola-multiplicado-2016-son-muy-minoritarios-20190522123748.html>; última consulta 15/06/2020).

⁶² Comisión Europea “El Acuerdo de Retirada (...)” *op. cit.*

⁶³ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones “Informe: Extranjeros residentes en España a 31 de diciembre de 2019”, febrero de 2020. (Disponible en: http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/operaciones/concertificado/201912/Residentes_Principales_Resultados_31122019.pdf; última consulta 21/06/2020)

⁶⁴ Comisión Europea “Political Declaration...”, *op. cit.*

Asimismo, es conveniente señalar que Real Decreto de Medidas de Contingencia recogía en los artículos 3, 4 y 5 del RDMC la regulación sobre la residencia y trabajo de los nacionales del Reino Unido residentes en España y de los miembros de su familia.

Concretamente el artículo 4 establecía la documentación requerida a los nacionales del Reino Unido residentes en España y de sus familiares que estaban obligados a solicitar la documentación correspondiente conforme a su nuevo estatus de acuerdo con lo que estableciera el Consejo de Ministros y el contenido de la Ley de Extranjería. El artículo 5 regulaba el acceso a la residencia de larga duración exigiéndose al menos la residencia legal y de forma continuada en territorio español durante al menos 5 años, remitiéndose de nuevo a la Ley de Extranjería para obtener la preceptiva autorización administrativa.

CAPÍTULO III.

POLITICA SOCIAL

III. POLÍTICA SOCIAL EUROPEA Y LOS DISTINTOS REGÍMENES DE TRABAJO: TRABAJADORES POR CUENTA AJENA, AUTÓNOMOS Y FUNCIONARIOS.

En este capítulo examinaremos el Derecho Social Europeo desde otra perspectiva, esto es, desde el punto de vista de la Política Social y los derechos derivados de la misma que serán clave para una la libre circulación de trabajadores con todas las garantías.

III.1 LA POLÍTICA SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Las políticas sociales y de empleo son el otro gran aspecto del Derecho Europeo en relación con el Derecho del Trabajo. En primer lugar haremos un breve repaso de su evolución hasta nuestro días, aunque podemos encontrar análisis más detallado en la nota al pie⁶⁵.

Para favorecer la libre circulación de trabajadores, el Tratado de Roma de 1957 introdujo por primera vez la coordinación de sistemas de la Seguridad Social⁶⁶ y marcó las bases de la Política Social⁶⁷. Poco después, aun no formando parte de los Tratados constitutivos de la Unión; en materia laboral tenemos que destacar la Carta Social Europea que se firmó en 1961. A la Carta Social Europea le siguió en 1986 el Acta Única Europea⁶⁸ que no se tradujo en una ampliación significativa del ámbito de competencias comunitarias en materia laboral. Sin embargo, armonizó las condiciones de salud y seguridad en el trabajo mediante diferentes Directivas e introdujo la posibilidad de negociar convenios colectivos a nivel europeo.⁶⁹

⁶⁵ Vid. PEDROSA SANZ, R. “El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual”, *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 27-3, 2009. pp. 613-638 (Disponible en: <http://www.revista-eea.net/documentos/27312.pdf>; última consulta 24/06/2020).

⁶⁶ Parlamento Europeo “Las políticas sociales y de empleo: principios generales”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2020. (Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es>; última consulta 20/06/2020).

⁶⁷ PEDROSA SANZ, R. “El desarrollo histórico...” *op.cit.* pp. 615-616.

⁶⁸ MONEREO PÉREZ, J.L. Y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A. “La propuesta de directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles como desarrollo normativo del pilar europeo de los derechos sociales” (BIB 2018/11246), *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm.211/2018 parte Estudios. pp. *s.p.*

⁶⁹ MARTIN VALVERDE, A. et al. *Derecho del Trabajo*, *op.cit.* pp.110-112.

Posteriormente en 1989 se firmó la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores que ponía de manifiesto el avance en la diferenciación de la política social de la política económica⁷⁰. Esta Carta que fue ratificada por todos los Estados miembros a excepción de Reino Unido. De nuevo, queda de manifiesto las reticencias por parte de Reino Unido de continuar con el proceso de integración.

Con este panorama se firmó en 1992 el Tratado de Maastricht, en el que se incluyó el primer Tratado de la Unión Europea (en adelante, TUE). Al contrario que el AUE, el TUE tal y como señalaba Martín Valverde sí ampliaba “*apreciablemente las competencias normativas de la UE respecto de todos los países miembros, menos uno; (en la línea que venimos mostrando) Gran Bretaña no ha asumido los compromisos de este Protocolo, autoexcluyéndose del proceso de armonización legislativa previsto en sus disposiciones*”.⁷¹

El Protocolo sobre Política Social recogido en el TUE, contenía qué competencias tendría la Unión en materia laboral en régimen compartido con los Estados miembros y cuales estaban fuera del ámbito comunitario. De acuerdo con el análisis sistemático que nos ofrece Martín Valverde⁷², las competencias compartidas eran las siguientes:

- La mejora del entorno de trabajo.
- Las condiciones de trabajo.
- La información y consulta de los trabajadores.
- Igualdad de oportunidades den el mercado laboral.
- Igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres.
- La integración de personas excluidas en el mercado laboral.

A estas competencias compartidas, que se recogen en la actualidad en el artículo 153 del TFUE, se les añadieron otras como “*la modernización de los sistemas de protección social*” o “*las condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Unión*”⁷³. Asimismo, quedaban expresamente excluidas de la competencia comunitaria, al igual que hoy ex art. 153 TFUE la regulación en materia de:

⁷⁰ MONEREO PÉREZ, J.L. Y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A. “La propuesta ...”, *op. cit.*, pp. s.p.

⁷¹ MARTIN VALVERDE, A. et al. *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, pp.110-112.

⁷² *Id* MARTIN VALVERDE et al. *Derecho del Trabajo*.

⁷³ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, (DOUE 30 de marzo de 2010). *op. cit.*

- Remuneraciones.
- Derecho de asociación y sindicación.
- Derecho de huelga.
- Derecho de cierre patronal.

Pues bien, para evitar la Europa a dos velocidades, en el Tratado de Ámsterdam (1997) los países miembros aceptaron incluir el contenido de los diferentes acuerdos sobre política social y concedía a la Unión las competencias para adoptar “*acciones adecuadas para luchar contra la discriminación*”⁷⁴. En esta ocasión a raíz de un cambio de gobierno en el país británico, Reino Unido aceptó referida integración. Este contenido sigue vigente en la actualidad en los artículos 151 – 161 del TFUE.⁷⁵

El artículo 151 del TFUE garantiza la vigencia de los acuerdos de política social estableciendo que:

“La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones”.

A continuación, en el Acuerdo de Niza del año 2000 se elaboró la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión y finalmente en el año 2007 se firmó el Tratado de Lisboa. Del Tratado de Lisboa podemos destacar que el artículo 6 del TUE establece que la Carta de Derechos fundamentales tendrá el mismo valor que los Tratados:

“La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000,

⁷⁴ Parlamento Europeo “Las políticas sociales...”, *op. cit.*

⁷⁵ Parlamento Europeo “Las políticas sociales...”, *op. cit.*

tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados”

Asimismo, entre las finalidades de la Unión, el artículo 3 del TUE dispone que la UE establecerá el mercado interior que, entre otros objetivos, tenderá al pleno empleo y a la solidaridad entre generaciones, a la par que combatirá la exclusión social y la discriminación. (Más sobre las competencias de la Unión en materia social tras el Tratado de Lisboa en la nota al pie⁷⁶).

Más recientemente podemos destacar la voluntad de la Comisión de incluir en 2017 un pilar europeo de derechos sociales destinado a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos europeos⁷⁷. Esta cuestión es analizada con más detalle por Monereo Pérez, J.L.⁷⁸ La comisión divide estos derechos en tres categorías de derechos⁷⁹:

- La igualdad de oportunidades y de acceso al mercado laboral
- Condiciones de trabajo justas
- Protección e integración social.

En aras de alcanzar este objetivo se adoptó el Reglamento (CE) nº 2019/1149, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea, con sede en Bratislava, que deberá supervisar las normas laborales de la Unión.⁸⁰ Sin embargo, no tendrá esta autoridad potestad alguna sobre Reino Unido.

III.1.1 La política social tras el Brexit

Tras el Brexit, se pondría fin a todo este proceso de integración y a la “*vigencia de una multitud de actos de armonización del Derecho laboral, generalmente más protectores que los estándares pre-existentes en dicho país (Reino Unido)*”.⁸¹ En la actualidad, entre las materias reguladas en el actual marco normativo del Derecho Social Europeo y que

⁷⁶ Vid. MIRANDA BOTO, J.M. “Las competencias de la Unión en materia social: panorama y perspectivas de futuro”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 92, 2011, pp. 75-106.

⁷⁷ MONEREO PÉREZ, J.L. Y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A. “La propuesta ...” *op.cit.* pp.s.p.

⁷⁸ MONEREO PÉREZ, J.L. “Pilar europeo de derechos sociales y sistemas de Seguridad Social”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, julio-diciembre 2018, Vol. 8, Núm. 2/2018. pp. 251-298.

⁷⁹ Parlamento Europeo “Las políticas sociales...” *op.cit.*

⁸⁰ Parlamento Europeo “Las políticas sociales...” *op. cit.*

⁸¹ SARMIENTO, D. Y MACHUCA, J.C. “Brexit: consecuencias jurídicas y empresariales del referéndum”, *Diario la Ley*, Ed. LA LEY Núm. 8784, Sección Tribuna, 16 de junio de 2016, pp. s.p.

dejarán de ser de aplicación en el territorio británico, destacamos las siguientes Directivas:

- En materia de igualdad salarial y de trato entre hombres y mujeres:
 - Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
 - Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- En materia de prestación transnacional de servicios:
 - Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

- En materia de crisis empresariales y reestructuraciones:
 - Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.
 - Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.
 - Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.
 - Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

- En materia de prevención y salud laboral:
 - Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

- En materia de derechos de información y consulta
 - Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
 - Directiva 2001/86/CE de 8 de octubre de 2001 por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

En definitiva, como hemos podido comprobar la política social europea se ha ido desarrollando paulatinamente a través de las Directivas. El *“rasgo común de las directivas comunitarias sobre condiciones de trabajo es que establecen regulaciones de mínimos, que pueden ser mejoradas por las normas del Derecho interno”*⁸². Por tanto, dado que la finalidad principal de las Directivas es la armonización; ni se ha creado un Derecho laboral único, ni se han eliminado los sistemas internos de cada Estado⁸³.

Sin embargo, aquellas Directivas que efectivamente hayan sido transpuestas por Reino Unido, aunque dejen de ser de aplicación directa, materialmente el contenido de estas permanecerá en vigor dentro del Derecho interno británico, salvo que el Reino Unido lo modifique como es previsible que ocurra ya que el gobierno británico se ha mostrado partidario de modificar cuestiones como las incluidas en la Directiva de tiempo de trabajo.⁸⁴

De igual modo, como señalan Saiz Trillo y Navarro Cuellar, el Derecho social europeo además de manifestarse en el plano legislativo también lo ha hecho en el plano jurisprudencial⁸⁵; plano que deberemos de tener en cuenta con el abandono de Reino Unido de la Unión, pues las sentencias y demás resoluciones que dicten los tribunales europeos dejarán de ser vinculantes para Reino Unido.

⁸² MARTIN VALVERDE, A. et al. *Derecho del Trabajo*, op.cit. pp.110-112.

⁸³ SAIZ TRILLO, L. Y NAVARRO CUELLAR, A. “El Brexit y el Derecho...”, op. cit. pp. 281-301.

⁸⁴ SARMIENTO, D. Y MACHUCA, J.C. “Brexit...”, op. cit. pp. s.p.

⁸⁵ SAIZ TRILLO, L. Y NAVARRO CUELLAR, A. “El Brexit y el Derecho...”, op. cit. pp. 281-301.

Por último, debemos señalar con carácter general que, tras la salida de Reino Unido de la Unión, tal y como apuntaba López Cumbre en 2016, “no se podrá invocar la libertad de trabajo en las condiciones garantizadas hasta el momento”⁸⁶ señalando entre otros: la libertad de ejercer un trabajo asalariado sin restricciones; derecho a no ser discriminado por determinados requisitos, procedimientos o cupos; o la garantía de recibir las mismas condiciones laborales que el país de acogida. Estas consecuencias se previeron antes de alcanzar el Acuerdo de Retirada que como veremos a continuación, sí pretende en cierto modo mantener estos derechos, aunque de una forma abstracta ya que el contenido de Directivas y Reglamentos no será de aplicación.

III.2 TRABAJADORES POR CUENTA AJENA.

Es imposible que toda la regulación social europea se prevea en el Acuerdo de Retirada, pues de otra forma la UE estaría regulando derecho laboral británico. Sin embargo, en el capítulo sobre los derechos de los ciudadanos, podemos encontrar algunas disposiciones que se dirigen a -en cierto modo- garantizar unos derechos mínimos a partir del final del periodo transitorio, cuando será de aplicación lo establecido en la segunda parte del Acuerdo ex artículo 185 del Acuerdo.

Así el artículo 24 del Acuerdo de Retirada establece los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores fronterizos (a quienes posteriormente analizaremos con mayor detalle) por cuenta ajena en el Estado o Estados de trabajo gozarán de los derechos reconocidos en el artículo 45 del TFUE, así como en el Reglamento (UE) nº 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la libre circulación de trabajadores.

Se verán sujetos a las limitaciones recogidas en el propio artículo 45, apartados 3 y 4. Estas limitaciones son las ya mencionadas de orden, seguridad y salud pública, así como la limitación a los empleos de la Administración Pública.

⁸⁶ LÓPEZ CUMBRE, L. “Consecuencias laborales del Brexit”, *Análisis GA&P*, septiembre de 2016. (Disponible en: <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/03/consecuencias-laborales-del-brexite.pdf>; última consulta 23/06/2020).

El artículo 45 recoge además de la libre circulación de trabajadores que tratábamos en el capítulo anterior, los derechos encaminados a asegurar que la misma se realice con determinadas garantías, por ejemplo, la abolición de toda discriminación (art. 45.2 TFUE). De los derechos recogido en el artículo 45 del TFUE el artículo 24 del Acuerdo de Retirada⁸⁷ destaca los siguientes:

- a) *“el derecho a no ser objeto de discriminación por razón de la nacionalidad, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo y de empleo;*
- b) *el derecho a acceder a una actividad económica y ejercerla con arreglo a las normas aplicables a los nacionales del Estado de acogida o del Estado de trabajo;*
- c) *el derecho a recibir la misma asistencia que las oficinas de empleo del Estado de acogida o del Estado de trabajo conceden a sus propios nacionales;*
- d) *el derecho a recibir un trato igualitario en cuanto se refiere a las condiciones de empleo y de trabajo, especialmente en materia de retribución, de despido y de reintegración profesional o de nuevo empleo, en caso de desempleo;*
- e) *el derecho a las ventajas sociales y fiscales;*
- f) *los derechos colectivos;*
- g) *los derechos y ventajas concedidos a los trabajadores nacionales en materia de alojamiento;*
- h) *el derecho a que los hijos sean admitidos en los cursos de enseñanza general, de aprendizaje y de formación profesional en las mismas condiciones que los nacionales del Estado de acogida o el Estado de trabajo, si esos hijos residen en el territorio en el que el trabajador por cuenta ajena desempeña su actividad”.*

Por tanto, podemos observar como el Acuerdo de Retirada pretende garantizar una serie de condiciones mínimas.

Hasta ahora, la regulación del Derecho Laboral británico no distaba mucho de la regulación española, ya que la aplicación de la normativa europea limitaba estas diferencias; aún así, las diferencias más destacadas son: la ausencia de periodo de prueba, jornada máxima de 48 horas no ampliable por acuerdo, el salario mínimo calculado en

⁸⁷ Consejo Europeo “Decisión relativa a la celebración del Acuerdo...”. *op. cit.*

función de la edad del trabajador o incluso más llamativo, que los convenios colectivos no son vinculantes salvo pacto en contrario y no se aplican al trabajador de forma individual.⁸⁸ Tras el Brexit, siempre que se respete el artículo 24 del Acuerdo de Retirada y por ende el artículo 45 del TFUE, podemos prever que la normativa laboral diste aún más.

Por otro lado, el Acuerdo de Retirada, establece una previsión especial para que los **descendientes de los trabajadores por cuenta ajena** puedan seguir residiendo en el país de acogida aunque el trabajador deje de residir en el país de acogida. Así, el artículo 24.2 establece que *“la persona que ejerza la guarda y custodia de este descendiente tendrá derecho a residir en dicho Estado hasta que el descendiente sea mayor de edad e incluso después de la mayoría de edad si el descendiente sigue necesitando la presencia y la atención de la persona que ejerza la guarda y custodia para completar sus estudios”*.

III.2.1 Sobre los trabajadores desplazados.

Hasta ahora eran de aplicación la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y la y la Directiva 2018/957 que la modifica⁸⁹. Como señalan Saiz Trillo y Navarro Cuellar⁹⁰ esta directiva se aplicaba para que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, las empresas que desplacen trabajadores al territorio de otro Estado miembro durante un periodo de tiempo limitado garanticen “unas condiciones laborales mínimas conforme a los estándares del Estado miembro de destino”⁹¹. Así el artículo 3 establecía que:

“Los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas (...) garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias siguientes que, en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, estén establecidas (...)”

⁸⁸ LÓPEZ CUMBRE, L. “Consecuencias laborales...”, *op. cit.*, pp. s.p.

⁸⁹ Vid. GÁRATE CASTRO, F.J. “Un nuevo punto de equilibrio entre la libre prestación de servicios y la protección del trabajador desplazado en el marco de una prestación de servicios transnacional: la modificación de la Directiva 96/71/CE por la Directiva (UE) 2018/957”, *Revista de Estudios Laborais*, Año IX- da 4ª serie, Nº 2 (2019), pp.169-200.

⁹⁰ SAIZ TRILLO, L. Y NAVARRO CUELLAR, A. “El Brexit y el Derecho...”, *op. cit.*, pp. 281-301.

⁹¹ SAIZ TRILLO, L. Y NAVARRO CUELLAR, A. “El Brexit y el Derecho...”, *op. cit.*, pp. 281-301.

Estas condiciones laborales mínimas se recogen en el artículo 3 de la Directiva (contenido que no reproducimos por su extensión) hacen alusión a los periodos de trabajo y de descanso, vacaciones o salario mínimo, entre otros.

Pues bien, tras el Brexit la Directiva dejará de aplicarse en Reino Unido, por lo que debemos acudir en primer lugar a la normativa española. En España, para encontrar la definición legal de los trabajadores por cuenta ajena desplazados debemos acudir al artículo 1 del ET que determina su ámbito de aplicación. El apartado 4 establece que:

“La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.”⁹²

En aplicación de dicho precepto, que establece el concepto de desplazado, aunque Reino Unido salga de la UE, a los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en Reino Unido les será de aplicación la normativa española. Además de lo que establece referido artículo, el ET no regula expresamente la movilidad geográfica internacional, aunque con carácter general podemos acudir al artículo 40 ET que recoge la movilidad geográfica y concretamente el apartado 6 que prevé la regulación de los desplazamientos temporales.

Aunque el Acuerdo de Retirada contemple el compromiso de respetar los derechos de los trabajadores por cuenta ajena recogidos en el artículo 45 del TFUE, se abre un periodo de transición en el que puede existir incertidumbre acerca de qué derechos están garantizados y en qué medidas lo están. Ante tales incertidumbres, una posibilidad para eliminarlas es utilizar el convenio colectivo.

Como determinan Chacarategui y Teradillos “algunas condiciones de trabajo pueden ser garantizadas si las empresas muestran disposición de hacerlo” mediante el convenio colectivo. De esta forma el principio de norma más favorable recogida en el artículo 3 de

⁹² RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

la Directiva sobre desplazamientos temporales podría ser trasladado a los Convenios⁹³, así como en el resto de materias recogidas en el artículo 3 de la Directiva. Concluyen que “de esta manera se podrían minimizar, o al menos, reducir, los efectos perniciosos del Brexit sobre los trabajadores desplazados; como desde luego, si se abordara cuanto antes se ganaría en seguridad jurídica”.⁹⁴

En último lugar podemos hacer alusión al artículo 9 del RDMC, que establece el Régimen transitorio aplicable en relación con los trabajadores desplazados temporalmente en el marco de una prestación de servicios. Este régimen establece que las empresas establecidas en España que cuenten con trabajadores desplazados de forma temporal en Reino Unido “*deberán seguir aplicando la legislación de Reino Unido de transposición de dicha Directiva 96/71/CE durante el periodo de desplazamiento de los mismos*”. En línea de lo que viene haciendo el RDMC condicionaba este Régimen a la existencia de un tratamiento recíproco por parte de las autoridades británicas.

III.2.2 Trabajadores fronterizos y transfronterizos

A la hora de abordar la regulación de la situación de los trabajadores que residen en un país diferente del lugar donde se realiza su actividad laboral, lugar al que retornan a su término (esto es, lugar de residencia y lugar de trabajo se localizan en distintos Estados), surge la siguiente distinción: trabajadores fronterizos y transfronterizos.

Los trabajadores fronterizos tienen una dimensión comunitaria o europea, en tanto tienen que ver con la regulación de la situación de los trabajadores de otros Estados Miembros. En cambio, cuando hablamos de trabajadores transfronterizos hacemos alusión a la regulación de trabajadores extracomunitarios en España⁹⁵. El primer supuesto, se enmarca en el derecho a la libre circulación de trabajadores como podría ser el caso de trabajadores provenientes de Portugal o Francia; mientras que en el segundo supuesto los trabajadores estarán sujetos a una autorización administrativa, tal y como establece el

⁹³ CHACARTEGUI, C. Y TERADILLOS, E. “El impacto socio-laboral...”, *op. cit.*, pp. 243 – 279.

⁹⁴ CHACARTEGUI, C. Y TERADILLOS, E. “El impacto socio-laboral...”, *op. cit.*, pp. 243 – 279.

⁹⁵ JIMENO JIMÉNEZ, F. “Pensiones de trabajadores fronterizos y transfronterizos” en Ramírez Bendala, M.D. (dir.), *Problemas actuales de la Seguridad Social en perspectiva internacional*, Laborum, Murcia, 2019, pp. 97-107.

artículo 43 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Ley de Extranjería):

“Los trabajadores extranjeros que, residiendo en la zona limítrofe, desarrollen su actividad en España y regresen a su lugar de residencia diariamente deberán obtener la correspondiente autorización administrativa, con los requisitos y condiciones con que se conceden las autorizaciones de régimen general (...)”

Pues bien, el Acuerdo de Retirada hace alusión a los trabajadores fronterizos, que el propio Acuerdo define como: *“ciudadanos de la Unión o nacionales del Reino Unido que ejerzan una actividad económica de conformidad con el artículo 45 o el artículo 49 del TFUE en uno o más Estados en los que no residen”*

Por tanto, esta alusión al ciudadano británico como trabajador fronterizo es cuanto menos llamativa, ya que a priori una vez Reino Unido abandone la Unión, pasará a ser un tercer estado, y por tanto los trabajadores nacionales de Reino Unido deberían ser considerados como trabajadores transfronterizos.

En cualquier caso, estos trabajadores fronterizos en su condición de trabajadores por cuenta ajena también se beneficiarán de los derechos recogidos en el artículo 24.1 del Acuerdo de Retirada. Asimismo, el apartado 3 de referido artículo garantiza a estos trabajadores el derecho de a la libre circulación para acudir al Estado de acogida (lugar de prestación de servicios) conforme a lo establecido en el artículo 14 del Acuerdo. También establece que los trabajadores fronterizos *“conservarán los derechos que les correspondían en cuanto trabajadores por cuenta ajena en dicho Estado, siempre que se encuentren en uno de los casos contemplados en el artículo 7, apartado 3, letras a), b), c) y d), de la Directiva 2004/38/CE, aun cuando no cambien el lugar de su residencia al Estado de trabajo”*.

El artículo 7 al que hace alusión el precepto hace referencia a personas ya que no ejercen actividades por cuenta ajena pero que o bien sufran una incapacidad laboral temporal; determinados casos de paro involuntario tras haber trabajado y estén inscritos en el servicio de empleo; y si se está siguiendo algún tipo de formación profesional.

Asimismo, el artículo 26 del Acuerdo de Retirada establece el derecho del Estado de trabajo a exigir a los trabajadores fronterizos por cuenta ajena o propia, ciudadanos de la Unión o de Reino Unido que soliciten un documento que acredite que son titulares de derechos como trabajadores fronterizos en virtud del título II de la segunda parte del Acuerdo. Por tanto *“Los ciudadanos de la Unión y los nacionales del Reino Unido que así lo soliciten tendrán derecho a que se les expida dicho documento”*.

En esta línea, el artículo 6 del RDMC también recogía la documentación que necesitan los trabajadores fronterizos nacionales del Reino Unido, es decir, la documentación administrativa conforme a la Ley de Extranjería como trabajadores transfronterizos, que pasan a ser tras la salida de Reino Unido de la Unión.

“Los nacionales del Reino Unido, residentes fuera de España, que, en la fecha de retirada, tuviesen la condición de trabajadores fronterizos en España, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, deberán solicitar la documentación correspondiente que acredite dicha condición, de conformidad con los trámites previstos en las instrucciones aprobadas por el Consejo de Ministros al amparo de la disposición adicional primera, apartado cuarto, del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero (Ley de extranjería)”

Por otro lado, garantizaba el artículo 6 que *“la solicitud y tramitación de su documentación como trabajador fronterizo no supondrá obstáculo alguno al desarrollo de sus actividades en España”*; pero siempre condicionado a que los ciudadanos españoles reciban en Reino Unido un tratamiento recíproco tal y como establece el artículo 2.1 del RDMC.

III.3 TRABAJADORES AUTÓNOMOS:

En este apartado, veremos brevemente aunque no estemos ante un régimen laboral, el régimen aplicable a los trabajadores por cuenta propia, ya que también se verán afectados por el Brexit en tanto que se limite la libertad de establecimiento. En este sentido, López Cumbre señalaba que, tras el Brexit, los autónomos no podrían beneficiarse de la “libertad de establecimiento profesional para el desarrollo de una actividad económica por cuenta propia en igualdad de condiciones que los nacionales del Estado de acogida con los

mismos requisitos, trámites y obligaciones que los profesionales o empresarios del país de acogida”⁹⁶. (Encontramos un mayor desarrollo de la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios en el documento referenciado al pie⁹⁷)

Sin embargo, el artículo 25 del Acuerdo de Retirada establece que “*los trabajadores por cuenta propia en el Estado de acogida y los trabajadores fronterizos por cuenta propia en el Estado o Estados de trabajo*” disfrutarán de los derechos establecidos en el Capítulo 2 Título IV sobre el derecho de establecimiento con las limitaciones de los artículos 51 y 52 del TFUE.

El artículo 25 destaca entre los derechos recogidos en el TFUE los siguientes:

“a) el derecho a acceder a una actividad económica y ejercerla por cuenta propia y a constituir y administrar empresas en las condiciones fijadas por el Estado de acogida para sus propios nacionales, como establece el artículo 49 del TFUE;

b) los derechos establecidos en el artículo 24, apartado 1, letras c) a h), del presente Acuerdo”.

Por tanto, *prima facie*, parece que los trabajadores autónomos podrán seguir disfrutando de la libertad de establecimiento al igual que lo harían los nacionales británicos. Aunque debemos apuntar, que la exigencia de los mismos requisitos que los nacionales del país de acogida para desarrollar una actividad económica, no parece que sea óbice para exigir previamente, requisitos para entrar en el país. Es decir, se está limitando la libertad de establecimiento en tanto en cuanto, no parece que puedas en cualquier momento establecerte en el país anglosajón sin haber antes cumplido los trámites migratorios pertinentes.

⁹⁶ LÓPEZ CUMBRE, L. “Consecuencias laborales...”, *op. cit.*, pp. *s.p.*

⁹⁷ Parlamento Europeo “La libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2020. (Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.1.4.pdf; última consulta 20/06/2020).

Asimismo, establece que será de aplicación para los trabajadores por cuenta propia la regulación recogida en el artículo 24.2 y 24.3 para los trabajadores por cuenta ajena sobre los descendientes de estos y sobre los trabajadores fronterizos respectivamente.

III.4 FUNCIONARIOS

En último lugar a pesar de que no se trata de un régimen laboral, haremos un breve apunte al régimen jurídico aplicable a los funcionarios afectados entre los que encontramos a más de 1.700 funcionarios británicos⁹⁸. Como ciudadanos de la Unión (requisito indispensable⁹⁹) trabajan en las diferentes instituciones y organismos europeos y muchos de ellos ante el miedo de la pérdida sobrevenida de los requisitos indispensables para el puesto han adoptado otra nacionalidad europea¹⁰⁰.

Entre estos encontramos personal permanente que ha accedido por oposición o concurso, a los que se les aplica el “Estatuto de los funcionarios y de otros agentes de la UE” y por otro, personal temporal en modalidad de “otros agentes”¹⁰¹. Para los últimos, López Cumbre sugiere que será suficiente con la no renovación del contrato, pero para los primeros deviene una situación “compleja porque dejarían de cumplir sobrevenidamente una condición *sine qua non* para el ejercicio de su función”.¹⁰²

Por otro lado, el artículo 8 del RDMC recoge las normas aplicables al acceso y mantenimiento de la condición de empleados públicos de los nacionales del Reino Unido al servicio de las Administraciones Públicas Españolas. Respecto a aquellos funcionarios de carrera, interinos y en prácticas que actualmente presten servicios, estos continuaran prestando los servicios como hasta ahora. Lo mismo ocurrirá con nacionales de Reino Unido que tengan “*condición de empleado público como personal laboral, de conformidad con lo previsto por el artículo 57.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*”

⁹⁸ MANGAS MARTIN, A., *op. cit.*, pp. 23-24.

⁹⁹ LÓPEZ CUMBRE, L. “Consecuencias laborales...”, *op. cit.*, pp. s.p.

¹⁰⁰ KOESTER, S. Y MACDONALD, A. “El personal de la UE afectado por el Brexit renuncia al pasaporte británico”, *Reuters*, 14 de mayo de 2018. (Disponible en: <https://es.reuters.com/article/topNews/idESKCN11F17H-OESTP> ; última consulta 23/06/2020).

¹⁰¹ LÓPEZ CUMBRE, L. “Consecuencias laborales...”, *op. cit.*, pp. s.p..

¹⁰² *Id.* LÓPEZ CUMBRE, L.

Además, los ciudadanos británicos *“podrán participar en los procesos selectivos de personal funcionario de las Administraciones Públicas españolas, siempre que la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes para participar sea anterior a la fecha de retirada efectiva del Reino Unido”*. Es decir, antes del 1 de febrero de 2020.

CAPÍTULO IV.
SEGURIDAD SOCIAL

IV. SEGURIDAD SOCIAL

La regulación en el ámbito de la Seguridad Social es relevante tanto para los trabajadores españoles en Reino Unido y sus familias, como para los británicos en España y sus familias. En esta materia tiene vital importancia la situación en la que quedarán el alto número de pensionistas británicos que residen en España y los numerosos turistas que visitan cada año nuestro país. En total, trabajadores y pensionistas británicos suman alrededor de un millón de residentes, de los cuales solo 365.000 están registrados como tales.¹⁰³ Asimismo cada año nos visitan alrededor de 18 millones de turistas británicos, (18.078.076 personas en 2019).¹⁰⁴ Turistas que en muchos casos precisan de asistencia sanitaria, y que tras el Brexit podría verse comprometida.

Se trata además de una materia que afecta de manera especial al cómputo de las aportaciones o cotizaciones realizadas por los trabajadores a los sistemas de Seguridad Social nacionales y del resto de países de la UE, así como al acceso a las prestaciones futuras asociadas a esas aportaciones o cotizaciones y, por tanto, con enormes implicaciones económicas y de protección social. El impacto en este ámbito radica tanto en los derechos de los empleados como en las potenciales obligaciones y costes para la empresa¹⁰⁵.

En España el trato que reciben los trabajadores comunitarios es radicalmente diferente al que reciben a los trabajadores que provienen de fuera de la UE. Las implicaciones en materia de Seguridad Social son muy extensas por lo que dividiremos esta cuestión en prestaciones dinerarias por un lado y prestaciones no dinerarias, concretamente asistencia sanitaria, por otro.

(Podemos encontrar información acerca de la situación de los trabajadores desplazados y fronterizos en la seguridad social europea en la nota al pie¹⁰⁶).

¹⁰³ POLO, A. Y CASADO, R. “Cómo vivir...”, *op. cit.*, pp. s.p.

¹⁰⁴ Instituto Nacional de Estadística, dato provisional para 2019. (Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10822#!tabs-tabla>).

¹⁰⁵ PwC “El Brexit y sus implicaciones en el ámbito laboral: Cómo prepararse para un nuevo escenario en materia de Seguridad Social”, *Info Brexit*, Núm.12, 11 de marzo de 2019. (Disponible en: <https://www.pwc.es/es/brexit/assets/info-brexit-implicaciones-ambito-laboral.pdf>; última consulta 22/06/2020).

¹⁰⁶ *Vid.* DESDENTADO BONETE, A. “Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 64, 2006, pp. 19-40.

IV.1 PRESTACIONES DINERARIAS

En la actualidad, en virtud del artículo 48 del TFUE, la regulación de las prestaciones de la Seguridad Social en la Unión Europea se recoge en el Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la coordinación de sistemas en materia de Seguridad Social. Asimismo, es importante la normativa de desarrollo posterior al Reglamento, esto es, el Reglamento (CE) nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004¹⁰⁷. Además hay que señalar que está en trámite la revisión dicha legislación que fue puesta en marcha por una propuesta de la Comisión el 13 de diciembre de 2016¹⁰⁸.

Estos reglamentos establecen unas “reglas comunes de funcionamiento que permiten coordinar los distintos sistemas normativos de Seguridad Social existentes en los Estados Miembros”¹⁰⁹. En ellos, se recoge la regulación de las siguientes prestaciones: ¹¹⁰

- Pensiones de vejez.
- Pensiones de prejubilación.
- Pensiones de invalidez.
- Prestaciones de supervivencia.
- Subsidios de defunción.
- Desempleo.
- Maternidad y Paternidad-
- Prestaciones familiares.
- Enfermedad común.
- Enfermedad profesional.
- Accidentes de trabajo.

¹⁰⁷ ORTEGA LOZANO, P.G. “Las prestaciones por desempleo y cese de actividad en España y su coordinación en la Unión Europea: el Reglamento (CE) núm. 883/2004. Análisis comparativo con el régimen jurídico general de Seguridad Social del trabajador asalariado” (BIB 2018\9627), *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 209/2018, parte Estudios.

¹⁰⁸ Comisión Europea “Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo”, 13 de diciembre de 2016. (Disponible en: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/ES/COM-2016-815-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>; última consulta 22/06/2020).

¹⁰⁹ SAIZ TRILLO, L. Y NAVARRO CUELLAR, A. “El Brexit y el Derecho...”, *op. cit.*, pp. 281-301.

¹¹⁰ Eur-lex “Coordinación de los sistemas de seguridad social” *Summaries of EU legislation*, 2 de junio de 2020. (Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10521Yfrom=ES>; última consulta 23/06/2020).

Su regulación establece cuatro principios fundamentales:¹¹¹

- Principio de legislación aplicable única: Se prohíbe cotizar en dos sistemas de Seguridad Social de países diferentes de forma simultánea.
- Principio de igualdad de trato y no discriminación: Los nacionales un país miembro tendrán identidad de obligaciones y derechos que los nacionales del Estado donde se cubra su prestación.
- Principio de la totalización de los periodos: Deben tenerse en cuenta los periodos cotizados en diferentes países a efectos del cálculo de una prestación.
- Principio de exportabilidad de las prestaciones: Si un ciudadano tiene derecho a percibir una prestación de carácter dinerario en un Estado miembro, seguirá teniendo derecho a su percepción aunque pase a residir en otro Estado.

Siguiendo estos cuatro principios la regulación del Acuerdo de Retirada establece que en material de Seguridad Social no haya cambios para aquellas personas para aquellas personas que ya se estén beneficiando de la coordinación de sistemas de la seguridad social¹¹². Así, el artículo 30 del Acuerdo de Retirada regula los sujetos quienes estarán sometidos a estas normas: a los que se les aplica directamente, así como a sus familiares y sus supérstites que reúnan una serie de condiciones. Pues bien, los sujetos afectados serán, siempre y cuando reúnan los requisitos antes del final del periodo transitorio:

- Los ciudadanos de la Unión sujetos a la legislación del Reino Unido o que residan en el Reino Unido y estén sujetos a la legislación de un Estado miembro de la Unión.
- Nacionales del Reino Unido que residan allí y estén sujetos a la legislación de un Estado miembro, o que residan en un Estado miembro y estén sujetos a la legislación del Reino Unido.
- Nacionales del Reino Unido que ejerzan una actividad por cuenta propia o por cuenta ajena en uno o más Estados miembros y, a los ciudadanos de la Unión que ejerzan una actividad por cuenta propia o por cuenta ajena en el Reino Unido.

¹¹¹ Comisión Europea, “Coordinación de la Seguridad Social en la UE”, *Empleo Asuntos sociales e Inclusión* (Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849YlangId=es>; última consulta 22/06/2020).

¹¹² GUTIERREZ GUTIERREZ, J.M. (Jefe CAISS Algeciras) “Entrevista personal realizada el 22/06/2020”.

Asimismo se aplicarán a:

- Las personas apátridas y refugiadas que residan en el Reino Unido o en un Estado miembro y nacionales de terceros países con las condiciones de del Reglamento (CE) nº 859/2003 del Consejo.
- Las personas incluidas en el artículo 10, que recoge el ámbito de aplicación personal de la segunda parte del Acuerdo relativa a los derechos de los ciudadanos.

Por otra parte, es preciso señalar que además de a los ciudadanos de los Estados miembros, conforme a lo dispuesto en los Reglamentos, estos también son de aplicación los ciudadanos de Liechtenstein, Islandia, Noruega (EEE) y Suiza que se encuentren asegurados por los sistemas de Seguridad Social de estos países. Asimismo, se aplican a los refugiados y a los ciudadanos de terceros países ajenos a la Unión que “*residan legalmente en el territorio de la UE y que se hayan desplazado entre sus países miembros, y a los miembros de su familia*”. Por tanto, debemos de tener en cuenta la regulación analizada *ut supra* acerca de la libertad de circulación.

En términos generales a todas estas personas tal y como establece el artículo 31, les serán de aplicación las normas generales de coordinación en materia de Seguridad Social. Así el artículo 31 hace referencia a las normas y objetivos establecidos en el art. 548 de TFUE, en el Reglamento (CE) nº 883/2004 y en el Reglamento (CE) nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo. Asimismo, también serán de aplicación los Reglamentos (CEE) nº 1408/71 del Consejo y nº 574/72 respecto a los nacionales de terceros países .

En definitiva como indica Gutiérrez J.M., el Acuerdo de Retirada en materia de Seguridad Social mantiene el *status quo* de las personas que ya se estén beneficiando de la coordinación de sistemas antes del fin del periodo transitorio, por lo que el problema radica en aquellas situaciones que se constituyan en el futuro¹¹³. Situaciones a las que para darles respuesta deberemos esperar al devenir de las negociaciones entre Reino Unido y la Unión.

¹¹³ GUTIERREZ GUTIERREZ, J.M. (Jefe CAISS Algeciras) “Entrevista personal realizada el 22/06/2020”.

Por otro lado, el artículo 32 del Acuerdo establece determinadas situaciones especiales que seguirán cubiertas. Para aquellas personas no contempladas en el artículo 30 o que dejen de estarlo antes del fin del periodo transitorio, a efectos de hacer valer y totalizar periodos de seguro, empleo, actividad por cuenta propia o residencia, prestaciones familiares, rehabilitadoras o de enfermedad, así como las autorizaciones previas para recibir asistencia sanitaria; en esta caso los titulares y sus familiares tienen derecho de entrada y salida del país en el que se efectúe el tratamiento. Los procedimientos de reembolsos se aplicarán después de que acabe el tratamiento.

En último lugar en relación con el reembolso, recuperación y compensación, el artículo 35 del Acuerdo dispone que lo establecido en los Reglamentos (CE) nº 883/2004 y (CE) nº 987 seguirán aplicándose a personas no cubiertas por el artículo 30 en relación con los acontecimientos ocurridos antes del final del periodo transitorio o *“que ocurran después del final del periodo transitorio y se refieran las personas que estaban cubiertas por los artículos 30 o 32 en el momento en que ocurrió el acontecimiento.”*

Por tanto, a la luz de la normativa podemos afirmar que con carácter general, la situación en materia de Seguridad Social no variará sustancialmente al menos a corto plazo, a expensas del resultado de las negociaciones. Dado el alto número de afectados por el Brexit en este ámbito, es previsible que se alcance un acuerdo bilateral Reino Unido – Unión Europea para regular esta materia. De lo contrario, la inaplicación de los Reglamentos afectaría a la determinación de la cuantía de las prestaciones sociales a las que se tenían derecho, así como *“a la posibilidad de disfrutar las prestaciones ya causadas en un Estado Miembros diferente de aquél donde se generaron”*¹¹⁴.

No obstante, si se hubiese llegado al fin del periodo transitorio sin acuerdo y se inaplicasen los reglamentos, los artículos 11 y 12 del RDMC contemplaban las medidas que iba a adoptar España en materia de Seguridad Social. A continuación haremos un breve repaso de estas ya que reflejan la posición que tenía España respecto a esta materia en ausencia de Acuerdo y en mi opinión, en el caso de que Reino Unido y la Unión no lleguen a un acuerdo sobre las relaciones futuras, es probable que España aplique medidas similares.

¹¹⁴ SAIZ TRILLO, L. Y NAVARRO CUELLAR, A. “El Brexit y el Derecho...” *op.cit.* pp. 281-301.

Con carácter general el artículo 11 a) RDMC establece que *“Los nacionales del Reino Unido que tras la fecha de retirada del Reino Unido residan y trabajen legalmente en España, estando sujetos a la legislación española de Seguridad Social, disfrutarán en este ámbito de iguales derechos y obligaciones que los nacionales españoles (...)”* y aquellos que residiendo y trabajando en España estén sujetos a la normativa británica una vez transcurridos los plazos recogidos en el Reglamento 883/2004 de coordinación de sistemas *“si continuara la actividad laboral en España, dichos trabajadores pasarán a estar sujetos a la legislación española de Seguridad Social (...)”*. Idéntica regulación pero a la inversa, se prevé en el artículo 12 a) RDMC para los españoles que residen en Reino Unido y están sujetos a la Ley española.

En materia de **pensiones** encontramos diferentes factores que definen los potenciales escenarios: si ya se recibe la pensión o se puede constituir en el futuro; la ciudadanía y residencia del pensionista; y en último lugar el origen de la pensión. De la combinación de estos factores resultan las siguientes situaciones:

- Un ciudadano británico, que reciba una pensión a cargo del sistema español seguirá recibiendo la prestación contributiva. Además el apartado c) artículo 11 RD establece que en el caso de que resida fuera de España en la fecha de la retirada no percibirán los complementos mínimos. Esta concreción no sería necesaria por reiterativa, ya que en el artículo 59 de la LGSS en el que se regulan los complementos mínimos para pensiones inferiores a la mínima, los reconoce *“siempre que (los beneficiarios) residan en territorio español”*.

Los complementos mínimos son la cuantía que abona la administración a aquellos cuyo importe de la pensión anual no alcance los importes mínimos garantizados por el Real Decreto-ley de revalorización y mantenimiento de las pensiones, que se actualiza anualmente. No tienen carácter consolidable y son incompatibles con rendimientos del trabajo, del capital, de actividades económicas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en la Ley IRPF y computados conforme al artículo 59 LGSS.

- Continúa el apartado d) art. 11 del RD en relación con los futuros derechos de pensión de los nacionales británicos estableciendo que “ *los periodos de seguro acreditados en el sistema de Seguridad Social británico antes de la fecha de retirada por nacionales del Reino Unido que en dicha fecha hubieran cumplido asimismo periodos de seguro en (...) cualquier Estado miembro (...) serán tenidos en cuenta, en su momento, para causar derecho y para el cálculo de las correspondientes pensiones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia que dichos nacionales puedan causar, sumándose todos los periodos acreditados en dichos países (...)*” . Aunque España solo queda obligada en proporción al tiempo cotizado en la Seguridad Social española.

- El ciudadano español, que por lo medios recogidos en el Capítulo 1 adquiere el permiso de residencia en Reino Unido, y que recibe una pensión española no verá modificada su pensión. Con carácter general en España las pensiones contributivas de la Seguridad Social y en su caso las revalorizaciones que correspondan, se abonarán a su beneficiario independientemente del país de residencia de acuerdo con el artículo 12 b) RDMC y a la LGSS. En este caso los complementos mínimos de las pensiones causadas antes de la fecha de retirada se seguirían percibiendo en caso de residencia del pensionista en Reino Unido o en Gibraltar, ex artículo 12 b) RDMC.

- En el caso de que el nacional español sea residente en España, al recibir una pensión bien de forma íntegra por parte de Reino Unido o bien a *pro-rata*, en función de los años trabajados en cada país, variará su situación según si finalmente se alcanza un acuerdo o no. En ausencia de este al no aplicarse los Reglamentos de coordinación de sistemas, para la pensión recibida de Reino Unido, dependerá de lo que disponga la legislación británica. Aunque la parte de la pensión aportada por España, se seguiría recibiendo de forma íntegra.

- Y por último tanto en el caso de que el ciudadano español resida en Reino Unido como en España, el artículo 12 c) RDMC establece que “*los periodos de seguro acreditados en el sistema de seguridad social británico antes de la fecha de retirada, serán tenidos en cuenta, en su momento, para causar el derecho y para*

el cálculo de las correspondientes pensiones de jubilación, incapacidad permanente o muerte y supervivencia”

En cuanto a las **prestaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad**; los artículos 11 e) y 12 d) tanto para los nacionales británicos como para los españoles, se tendrán en cuenta los periodos de seguro acreditados en Reino Unido o Gibraltar antes de la fecha de retirada que, *“se sumarán, si fuera necesario, a los acreditados en España, a efectos de causar derecho, con cargo al sistema español de seguridad social”*. De nuevo, el RDMC condiciona la aplicación de las reglas recogidas en el art. 11 apartados d) y e) a la existencia de un tratamiento recíproco. Continúa el artículo 12 d) RDMC haciendo alusión a las prestaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, ya reconocidas antes de la fecha de retirada se seguirán abonando *“hasta la finalización del periodo de duración legalmente establecido”*.

Por otro lado, en materia de **prestaciones por desempleo o cese de actividad** recogidas en la Ley General de la Seguridad Social, el artículo 11 h) RDMC establece que *“los periodos de seguro acreditados en cualquier Estado miembro de la UE (incluido Reino Unido) antes de la fecha de retirada, (...)”* se tendrán en cuenta para el cálculo de la prestación siempre y cuando *“se realicen cotizaciones en último lugar en España y siempre que se mantenga el derecho a residir legalmente en España, lo que se aplicará de conformidad con los Reglamentos (CE) de coordinación de los sistemas de Seguridad Social”*. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 12 g) RDMC.

Por tanto, observamos que con carácter general en el caso de que no hubiera existido Acuerdo, las medidas de contingencia del gobierno permitían que se puedan computar los periodos trabajados en Reino Unido hasta la fecha de su salida de la UE a efectos del cálculo de las diferentes prestaciones. En cualquier caso, la situación actual no variará sustancialmente y como mínimo permanecerá igual hasta diciembre de 2020, cuando acabe el periodo transitorio.

IV.2 OTRAS PRESTACIONES: ASISTENCIA SANITARIA

En primer lugar, hay que destacar que *“el Reino Unido siempre ha intentado conseguir algunas excepciones a la libre circulación de trabajadores en relación con determinadas prestaciones sociales y derechos de Seguridad Social”* tal y como se puede deducir en las *“Conclusiones del Consejo Europeo de 18 y 19 de febrero de 2016 como en la propia jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”*¹¹⁵

En relación con la normativa relativa a la asistencia sanitaria, debemos acudir a la Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 9 de marzo de 2011 relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza y al Real Decreto 81/2014 por el que se transpone (Más información sobre la transposición y la aplicación de la Directiva en la nota al pie¹¹⁶). La asistencia sanitaria transfronteriza es conforme al artículo 3 de la Directiva 2011/24/UE aquella que se presta o se receta en un Estado miembro distinto del Estado miembro de afiliación.

El artículo 1 define el objeto de la Directiva es *“facilitar el acceso a una asistencia sanitaria transfronteriza segura y de alta calidad”* y promover la cooperación entre los Estados miembros. Para alcanzar estos fines la regulación prevé las responsabilidades del Estado miembro donde se recibe el tratamiento y del Estado miembro de afiliación del beneficiario de la prestación. El sistema funciona de tal modo que el Estado miembro de afiliación realizará posteriormente el reembolso de los gastos correspondientes a sus asegurados, salvo en aquellos casos en los que se requiere autorización previa tal y como se recoge en los artículos 7 y 8 de la Directiva.

Para este fin, también se creó en 2004 la Tarjeta Sanitaria Europea (en adelante, TSE) para que los ciudadanos de los Estados Miembros y de Liechtenstein, Islandia, Noruega y Suiza, que temporalmente se encuentren en uno de estos Estados puedan tener acceso a la sanidad por el mismo coste que los ciudadanos nacionales de éste. En esta línea, la Directiva 2011/24 recoge que la asistencia sanitaria se prestará conforme a *“la legislación del Estado miembros de tratamiento”*. Por tanto, ni la TSE, ni la Directiva 2011/24

¹¹⁵ CHACARTEGUI, C. Y TERADILLOS, E. “El impacto socio-laboral...”, *op.cit.* pp. 243 – 279.

¹¹⁶ *Vid.* SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. “Tribuna: externalización de la asistencia sanitaria española y Derecho de la Unión Europea: (in)aplicación a los inmigrantes irregulares”, *Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. III. Núm.2, pp.1-13.

garantizan que la prestación sanitaria sea gratuita. Asimismo, la comisión especifica que la TSE no cubre los gastos sanitarios si el motivo del viaje es recibir el tratamiento médico.¹¹⁷

En definitiva, en la actualidad cualquier ciudadano británico tiene acceso a la sanidad española gratuitamente al presentar su tarjeta sanitaria europea, ya sea residente registrado o turista. Lo mismo ocurre con los españoles que visiten o vivan en Reino Unido. Todas estas prestaciones sanitarias quedan registradas para posteriormente realizar la compensación de costes, por la que España recibió en 2018 en torno a 325 millones de euros y tuvo que pagar cerca de 10 millones de euros¹¹⁸.

Todo este régimen cambiará tras el Brexit y como afirman Saiz Trillo y Navarro Cuellar (2016) los ciudadanos de Estados Miembros “*que trabajen o residan en el Reino Unido deberán cumplir con la normativa interna del Reino Unido en esta materia*” y lo mismo ocurrirá a la inversa.¹¹⁹ Debemos señalar que en virtud de lo analizado en relación con el resto de prestaciones, el Acuerdo de Retirada asegura la aplicación de los reglamentos de coordinación de sistemas para aquellas personas residentes. Por tanto los británicos residentes en España seguirán beneficiándose de los mismos y tendrán acceso a la asistencia sanitaria.

Sin embargo, el resto de ciudadanos británicos que deseen poder tener acceso al sistema sanitario español se encontrarán en la misma situación que los ciudadanos de terceros Estados ajenos a la Unión. Entre los escenarios posibles cabe la opción de que Reino Unido se integre en la Tarjeta Sanitaria Europea como así han hecho países como Suiza y Dinamarca que no siendo miembros de la UE se benefician de este sistema.

Por otro lado, la regulación del acceso a la asistencia sanitaria también venía recogido en el artículo 13 del RDMC que se habría aplicado a falta de acuerdo, durante 21 meses en defecto de instrumento internacional que regulase la materia. El apartado a) condiciona

¹¹⁷ Comisión Europea “Tarjeta sanitaria europea”, *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión* (Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=559YlangId=es> ; última consulta 22/06/2020).

¹¹⁸ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social “Boletín Informativo de la Seguridad Social (Gestión económica)” Noviembre de 2019, pp. 255 (Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/7ba70d92-a02f-4dca-be66-e86a5382616c/11+-+Gestion+Económica+Noviembre+2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>; última consulta 08/06/2020).

¹¹⁹ SAIZ TRILLO, L. Y NAVARRO CUELLAR, A. “El Brexit y el Derecho...” *op.cit.* pp. 281-301.

el derecho a percibir asistencia sanitaria en la reciprocidad. Establece que los ciudadanos con derecho a asistencia médica en Reino Unido o Gibraltar, recibirán la asistencia sanitaria en España, siempre que Reino Unido “*preste asistencia sanitaria a los españoles y nacionales de otros países con derecho a la asistencia sanitaria a cargo de España (...)*” y que además reembolse a España los gastos derivados de la misma.

En ese caso, España también se compromete a reembolsar a las entidades británicas los gastos correspondientes a los servicios sanitarios prestados por estas a los ciudadanos españoles, tal y como expresa el artículo 13. d) RDMC. Asimismo, establece que las tarjetas sanitarias seguirán teniendo plena eficacia y en el caso de que no posean la tarjeta ya sean residentes o en casos de estancia temporal, “*deberán aportar un documento acreditativo de la cobertura sanitaria a cargo de las entidades británicas correspondientes*” Cierra el precepto señalando que en caso de ausencia de reciprocidad o reembolso de gastos por parte de Reino Unido, se actuaría conforme a lo establecido en el artículo 2.1 del RD – ley, es decir, se suspenderían las medidas recogidas.

CAPÍTULO V.

**IMPLICACIONES PARA EL TERRITORIO
DE GIBRALTAR**

V. IMPLICACIONES PARA EL TERRITORIO DE GIBRALTAR

Por las peculiaridades que presentan las relaciones con Gibraltar, es preciso analizar los efectos del Brexit sobre este territorio en este capítulo aparte. En primer lugar, haremos un repaso del estatus jurídico de Gibraltar que será determinante a la hora de establecer las relaciones futuras entre este territorio con la UE en general y con España en particular.

V.1 ESTATUS JURÍDICO DE GIBRALTAR

Gibraltar fue ocupado por los ingleses durante la guerra de sucesión española en la que ingleses, holandeses y austriacos se aliaron contra las potencias borbónicas (España y Francia). En el marco de esta guerra, el 6 de agosto de 1704, las autoridades de Gibraltar se rindieron ante el almirante Byng que tomó posesión de la ciudad en nombre de Carlos III. Posteriormente, en 1713 al finalizar la guerra, se firmó la paz con el Tratado de Utrecht. En él se preveía que Gibraltar seguiría siendo territorio británico.¹²⁰

Concretamente el Artículo X de Tratado establece que el rey de España, Felipe V, cede “*a la Corona de Gran Bretaña la plena y entera propiedad de la ciudad y el castillo de Gibraltar, juntamente con su puerto, defensa y fortaleza que le pertenecen, dando la dicha propiedad absolutamente para que la tenga y goce con entero derecho y para siempre*”. Desde entonces la soberanía de este territorio ha pertenecido a Reino Unido a pesar de los numerosos procesos de negociación que se han sucedido a lo largo de los años.

Estos procesos de negociación se intensificaron y cobraron especial importancia en 1965 cuando el Comité de los 24 de la Organización de las Naciones Unidas emitió la resolución 2070 (XX) de la Asamblea General en la que se instaba “*a iniciar sin demora negociaciones sobre el estatuto de Gibraltar, conforme a la resolución 1.514 (XV), y tomando en consideración los intereses de la población*”. La realidad es que todos los distintos procesos negociadores, a pesar del impulso recibido por las resoluciones de la Organización de las Naciones Unidas, han llegado a un resultado infructuoso.¹²¹

¹²⁰ KAMEN, H. *La invención de España*, Espasa (Planeta), Barcelona, 2020, pp. 416-419.

¹²¹ PASTOR RIDRUEJO J.A. *Curso de Derecho Internacional Público y Organizaciones Internacionales*, Tecnos, Madrid 2015, pp. 286-291.

En la actualidad, las pretensiones de España respecto a este territorio se pueden dividir en dos: por un lado, la meramente descolonizadora del territorio cedido en 1713, pretensión que podemos observar de forma indirecta cuando en el RDMC se refiere al territorio de Gibraltar como colonia; y otra, la reivindicación territorial sobre el istmo en el que se construyó un aeropuerto en 1938 – en plena Guerra Civil – que nunca fue cedido y Reino Unido fue ocupando paulatinamente.¹²²

V.2 EFECTOS DEL BREXIT

Para comprender los efectos del Brexit en este territorio, es fundamental conocer el número de afectados y es que la frontera de Gibraltar la cruzan diariamente en torno a 14.500 trabajadores transfronterizos, de los que aproximadamente 9.600 son españoles y unos 4.000 de otros países.¹²³ Sin embargo estos datos no son oficiales, ya que Gibraltar es reacia a comunicar el número de trabajadores transfronterizos inscritos en el territorio, aunque gracias al número de formularios rellenados para solicitar algún tipo de prestación (generalmente asistencia sanitaria) en España, sabemos que en 2019 había al menos 5.600 y hay que tener en cuenta a los familiares que representan aproximadamente 1/3 más¹²⁴. Aunque como indica Gutiérrez, J.M. es muy probable que haya más, ya que muchos no rellenan el formulario porque o bien ya reciben asistencia sanitaria en España por derecho propio, tienen seguro privado o bien solo lo rellenan en caso de necesidad¹²⁵.

Pues bien, como ya hemos señalado la característica fundamental de los trabajadores transfronterizos es que residen a un lado de la frontera pero trabajan en el otro. Por tanto, a estos trabajadores se les aplica el Derecho del trabajo y de Seguridad Social del lugar donde presten servicios, pero reciben una serie de prestaciones como la asistencia sanitaria al otro lado de la frontera. Es de vital importancia para estos trabajadores la regularización que se haga de la libertad de movimiento entre ambos territorios, y la coordinación de las administraciones a efectos de la percepción de las prestaciones. Más sobre esta materia en apartado III.2.2. de este trabajo al que nos remitimos.

¹²² PASTOR RIDRUEJO J.A. *Curso de Derecho ...*, *op.cit.* pp.286-291.

¹²³ FERNÁNDEZ, S. “Madrid y Londres blindarán los derechos de los trabajadores transfronterizos en Gibraltar tras el Brexit”, *ABC andalucía*, 27 de febrero de 2020, pp. *s.p.* (Disponible en: https://sevilla.abc.es/andalucia/cadiz/sevi-madrid-y-londres-blindaran-derechos-trabajadores-transfronterizos-gibraltar-tras-brex-it-202002270735_noticia.html ; última consulta 23/06/2020).

¹²⁴ GUTIERREZ GUTIERREZ, J.M. (Jefe CAISS Algeciras) “Entrevista personal realizada el 22/06/2020”.

¹²⁵ *Id.* GUTIERREZ GUTIERREZ, J.M

V.2.1 Acuerdos y regulación aplicable

Con carácter general, el artículo 355.3 del TFUE establece que “*Las disposiciones de los Tratados se aplicarán a los territorios europeos cuyas relaciones exteriores asuma un Estado miembro*”¹²⁶. Por tanto, es Reino Unido quien debe asumir la negociación sobre el futuro estatus jurídico de Gibraltar, ya que como hemos apuntado este territorio pertenece a Reino Unido desde 1714.

Sin embargo, en este proceso negociador no podemos olvidar las pretensiones de España, no en vano el territorio en disputa, se encuentra al sur de la península y la única salida por tierra es a España. Por ello, las orientaciones del Consejo Europeo de 29 de abril de 2017 establecían que “*ningún acuerdo entre la UE y el Reino Unido podrá aplicarse al territorio de Gibraltar sin acuerdo entre el Reino de España y el Reino Unido*”¹²⁷ Es decir, los acuerdos que pudiera haber entre Reino Unido y la UE se supeditaban a que España estuviera conforme y llegara a, a su vez, a un acuerdo con Reino Unido.

Con todo, estos acuerdos entre España y Reino Unido llegaron y para regular la situación jurídica en la que queda Gibraltar tras el Brexit; el 29 de noviembre de 2018 se firmaron cuatro memorandos de entendimiento, (en adelante, MOUs por sus siglas en inglés) bilaterales entre Reino Unido y España, que regulan la cooperación judicial y aduanera, tabaco, medio ambiente y derechos de los ciudadanos. En ellos, ambos Estados se reservan sus posiciones respecto a la soberanía del territorio. En lo que a las relaciones laborales y de seguridad social respecta este último sobre los derechos de los ciudadanos es de especial interés.

Sin llegar a concretar nada, en el MOU sobre los derechos de los ciudadanos se establece que se garantizarán determinados derechos básicos de modo que “*todas las prestaciones sociales se extenderán a los trabajadores de ambas partes, en virtud de los acuerdos vigentes y de los que puedan suscribirse en el futuro, respetando plenamente el principio de no discriminación*”.¹²⁸

¹²⁶ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, (DOUE 30 de marzo de 2010) (Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/z00013-00046.pdf>).

¹²⁷ Consejo Europeo “Orientaciones...”, *op.cit.* pp. *s.p.*

¹²⁸ Memorando de Entendimiento sobre los Derechos de los Ciudadanos (29 de noviembre de 2018).

Para garantizar estos derechos, se reunirá una comisión establecida para tal efecto. Ambos países “*facilitarán los procedimientos para el reconocimiento de los derechos y prestaciones de los trabajadores y trabajadoras transfronterizos. En particular, garantizarán la inscripción de los demandantes de empleo*”¹²⁹ Estos últimos en aras de preservar sus derechos adquiridos como apuntaba Juan Lozano, presidente de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar e integrante de la comisión.¹³⁰

La Comisión está formada por siete representantes de cada Estado, en el caso de España por cuatro miembros de la Administración General del Estado, dos de la Administración Autónoma andaluza y uno de la Administración Local.

Posteriormente se firmó el Acuerdo de Retirada definitivo que implica que Gibraltar abandonará la UE al igual que Reino Unido, por la vía establecida en el artículo 50 TUE. Además de algunas de las disposiciones del Acuerdo de Retirada que tienen impacto en la relación con Gibraltar, para regular la futura relación con este territorio deberemos atender a un Protocolo especial y a los acuerdos bilaterales que pueda haber entre España y Reino Unido.

El Protocolo especial recogido en el propio Acuerdo de Retirada de 19 de febrero de 2019 se efectuó en atención a los MOUs y se establece, entre otros, con el fin de fomentar el “*desarrollo económico y social equilibrado de la zona, en particular en lo que se refiere a condiciones laborales*”. Asimismo, se recoge el compromiso de Reino Unido “*para afrontar el pago de las prestaciones de forma satisfactoria a más tardar el 31 de diciembre de 2020*”. Este dejará de aplicarse al final del periodo transitorio (ex artículo 185 del Acuerdo de Retirada) a excepción del artículo 1 que para conseguir los fines descritos establece lo que sigue.

El apartado 1 recoge el compromiso de cooperación entre España y Reino Unido para ejecutar la segunda parte del Acuerdo de Retirada sobre los derechos de los ciudadanos que concierne a Gibraltar, así como los derechos específicos para los trabajadores

¹²⁹ Memorando de Entendimiento sobre los Derechos de los Ciudadanos (29 de noviembre de 2018)

¹³⁰ FERNÁNDEZ, S. “Madrid y Londres...”, *op.cit.* pp. s.p.

fronterizos por cuenta ajena y por cuenta propia que se recogen en los artículos 24 y 25 del Acuerdo, desarrollados en el Capítulo II del presente trabajo al que nos remitimos.

“1. El Reino de España (en lo sucesivo, “España”) y el Reino Unido en lo que concierne a Gibraltar cooperarán estrechamente para preparar y respaldar la ejecución efectiva de la segunda parte del Acuerdo de Retirada sobre los derechos de los ciudadanos, que se aplica plenamente, entre otros, a los trabajadores fronterizos que residen en Gibraltar o en España, en particular en el territorio de los municipios que componen la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, y que, en los artículos 24 y 25, establece derechos específicos para los trabajadores fronterizos”.

Para conseguir esta cooperación se establece la obligación de *“intercambiar información actualizada de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la segunda parte del Acuerdo de Retirada que residen en Gibraltar o en el territorio de los municipios que componen la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, incluidos, en particular, los trabajadores fronterizos”* El intercambio lo realizarán las autoridades nacionales correspondientes (sin establecer cuales en concreto), con periodicidad trimestral.

Asimismo, se constituye un Comité bilateral España – Reino Unido de coordinación con la finalidad de *“que sirva de foro para el debate habitual entre las autoridades competentes para seguir la evolución de las cuestiones relativas al empleo y las condiciones laborales”*. Este Comité bilateral tendrá que informar al Comité especializado creado por el artículo 165.1 del Acuerdo de Retirada que se encargará específicamente de las cuestiones relacionadas con la aplicación del Protocolo sobre Gibraltar. Este Comité bilateral está compuesto tanto por representantes de la Unión como por representantes de Reino Unido, que deberán de informar de conformidad con lo previsto en el artículo 165.4 del Acuerdo, al Comité Mixto (creado en el artículo 164 del Acuerdo) encargado de supervisar la ejecución y aplicación general del Acuerdo.

Cabe señalar que es de aplicación para el territorio de Gibraltar todo lo analizado en el capítulo anterior en relación con la coordinación de sistemas de Seguridad Social, tanto lo referente al Acuerdo de Retirada como lo previsto en el RDMC.

Sin embargo, es preciso apuntar que se recogen en él reglas específicas para la colonia de Gibraltar. En este sentido, el artículo 12, h) del Real Decreto-ley establece que los trabajadores transfronterizos, nacionales de Estados miembros de la Unión, siempre y cuando residan en España “*podrán acceder a las prestaciones por desempleo (...) por los periodos de seguro acreditados en Gibraltar antes y después de la fecha de retirada sin tener que realizar cotizaciones en último lugar en España*” . En relación con estas prestaciones, también se establece que España reclamará a Reino Unido el reembolso de las prestaciones “*cuando se acuerde un instrumento internacional que establezca los mecanismos de colaboración necesarios para el reembolso y la concesión de prestaciones por desempleo*” por los periodos de seguro acreditados en Gibraltar tras la fecha de retirada.

V.2.2 Estado de las negociaciones

Por otro lado, intentando seguir el orden cronológico de los acontecimientos debemos apuntar que la Comisión creada en los MOUs tuvo su primera reunión en Algeciras (Cádiz) el 26 de febrero de 2020. En ella se acordó crear un registro de los trabajadores transfronterizos en Gibraltar, así como otro registro de trabajadores gibraltareños que trabajen en España. En ambos registros se deberán incluir antes de que termine el periodo transitorio a los trabajadores transfronterizos actuales, los que hayan trabajado en el territorio británico en el pasado, así como los demandantes de empleo. Con este registro se pretende que llegado el fin del periodo transitorio, estos trabajadores tengan garantizados sus derechos y prestaciones.¹³¹

El alcalde de Algeciras, José Ignacio Landaluce, aunque no estuvo presente en la Comisión mientras se celebraba la primera reunión ponía de manifiesto la importancia que tienen los trabajadores españoles en la economía gibraltareña: “*Sin la gente de Gibraltar, el Campo de Gibraltar no podría subsistir y, de igual modo, sería imposible que Gibraltar mantuviera su estatus sin la aportación de los trabajadores del Campo de Gibraltar*”¹³²

¹³¹ FERNÁNDEZ, S. “Madrid y Londres...”, *op.cit.* pp. *s.p.*

¹³² DELGADO SANZ, E. “El futuro de Gibraltar después del Brexit empieza a jugarse en Algeciras”, *ABC-andalucía*, 26 de febrero de 2020. (Disponible en: https://www.abc.es/espana/abci-futuro-gibraltar-despues-brexite-empieza-jugarse-algeciras-202002251927_noticia.html ; última consulta 23/06/2020).

Además del resultado de las negociaciones de la Comisión con vistas a garantizar los derechos de los trabajadores en el corto y medio plazo, es innegable que se abre una oportunidad inédita para negociar una nueva relación entre España y Gibraltar tras el Brexit. En este sentido Gutiérrez, J.M. considera que hay tres posibilidades para regular la materia: (i) que se regule la situación de Gibraltar dentro de un acuerdo general, (ii) que se establezca un convenio bilateral entre Reino Unido y España y, (iii) que se haga un convenio específico con Gibraltar; siendo la primera opción la más previsible¹³³.

Por último, podemos destacar la declaración que hizo Fabián Picardo, el primer ministro de Gibraltar, en la que abría la posibilidad de que Gibraltar se uniera al espacio Schengen aun no formando parte de la UE como miembro de pleno derecho. Picardo defiende que de esta forma se puede garantizar la libre circulación en la frontera y se reduciría la influencia de España sobre la misma, ya que *“cualquier ciudadano europeo que cruce la frontera podrá quejarse a la Comisión o al Tribunal de Justicia de la UE si hay retrasos exagerados. La gestión de esta frontera por España debe hacerse respetando las normas europeas porque es un acceso al espacio Schengen”*.¹³⁴

¹³³ GUTIERREZ GUTIERREZ, J.M. (Jefe CAISS Algeciras) “Entrevista personal realizada el 22/06/2020”

¹³⁴ FERNÁNDEZ, S. “Gibraltar propone unirse al espacio Schengen cuando Reino Unido abandone la UE”, *ABC andalucía*, 19 de enero de 2020 (Disponible en: https://sevilla.abc.es/andalucia/cadiz/sevi-gibraltar-propone-unirse-espacio-schengen-cuando-reino-unido-abandone-202001191921_noticia.html; última consulta 23/06/2020).

CAPÍTULO VI.
CONCLUSIONES

VI. CONCLUSIONES

Tras una relación compleja y tras años de negociaciones entre Reino Unido y la Unión, el pasado 1 de febrero de 2020, el país anglosajón abandonó definitivamente Unión Europea. El resultado inmediato será la inaplicación de la legislación europea a partir del 31 de diciembre de 2020 cuando finaliza el periodo transitorio (salvo prórroga del mismo).

Consecuentemente nos encontramos ante un inminente periodo de incertidumbre en el que las continuas negociaciones serán claves para marcar las futuras relaciones entre el Reino Unido y la Unión. En este contexto, la situación de miles de trabajadores es incierta. Por ello con este trabajo hemos pretendido aportar identificar los efectos e implicaciones que el Brexit puede tener en los trabajadores mediante el estudio y análisis de la normativa aplicable en los diferentes ámbitos del Derecho Social Europeo.

Para tal fin, en primer lugar, hemos examinado la regulación actual de los diferentes ámbitos del Derecho Social Europeo que afectan a los trabajadores, a saber: (i) libertad de circulación, (ii) derechos de naturaleza social y (iii) la coordinación de sistemas de la Seguridad social. Con todo, el análisis del Acuerdo de Retirada de Reino Unido de la Unión, nos aporta una visión a corto plazo del régimen aplicable a estos trabajadores en estos tres ámbitos. Pues es el régimen jurídico aplicable en el futuro aún es incierto.

En cualquier caso, si bien es cierto como hemos podido comprobar que el régimen migratorio de Reino Unido variará sustancialmente, sin perjuicio que el gobierno británico prevea algunas reformas, el resto del Derecho Social Europeo está altamente integrado en el Derecho interno de los países miembros y al menos a corto plazo, no se prevén cambios sustanciales.

Además, cabe destacar, que el Acuerdo de Retirada pretende en todo momento preservar los derechos adquiridos de los ciudadanos británicos que trabajan en la Unión y viceversa. En situación distinta quedan aquellos que quieran iniciar su relación laboral tras el fin del periodo transitorio, ya que en materias como la coordinación de sistemas de la Seguridad Social, aún no tenemos la normativa definitiva.

Por otro lado, hemos realizado un análisis de la especial situación en la que se encuentran los trabajadores transfronterizos del Campo de Gibraltar. En la misma línea que la regulación general, podemos afirmar que los derechos de aquellos que actualmente son trabajadores transfronterizos se verán garantizados y su situación no variará. Sin embargo, respecto a aquellas relaciones laborales que se constituyan en el futuro no tenemos todavía una respuesta clara. Los memorandos de entendimientos y las diferentes declaraciones de las autoridades de ambos países invitan a pensar que el futuro régimen jurídico tampoco distará mucho del actual.

Por último, debemos señalar y reconocer que la principal limitación de este estudio es que todavía no hay un régimen jurídico aplicable para todos los aspectos que incumben la retirada de Reino Unido de la Unión y todavía quedan muchas cuestiones en el aire. Para poder responderlas todas, debemos esperar a ver los frutos de las actuales negociaciones entre las partes implicadas. Sin embargo dada la actual situación en la que nos encontramos, la pandemia global del Covid-19 ha dejado al Brexit en un segundo plano del panorama político internacional. En función de cómo evolucione la pandemia, no podemos descartar una prórroga del periodo transitorio, para que las partes puedan tener más tiempo para negociar como así sugieren algunos senadores del partido popular¹³⁵.

¹³⁵ FERNÁNDEZ, S. “El Partido Popular sugiere otra prórroga del Brexit ante el grave impacto del Covid.19 en la economía”, *ABC Andalucía*, 29 de abril de 2020. (Disponible en: https://sevilla.abc.es/andalucia/cadiz/sevi-partido-popular-sugiere-otra-prorroga-brexite-ante-grave-impacto-covid-19-economia-202004291457_noticia.html#ns_campaign=rrss-inducido&ns_mchannel=&ns_source=mail&ns_linkname=noticia.foto&ns_fee=0; última consulta 24/06/2020).

VII. BIBLIOGRAFÍA

VII.1 NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

1. Consejo Europeo “Decisión relativa a la celebración del Acuerdo de retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica”. (DOUE 31 de enero de 2020).
2. Tratado de Roma de 1957, constitutivo de la CEE. (Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>).
3. Tratado de Maastricht de 1992. (BOE 13 de enero de 1994). (Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1994/01/13/pdfs/A00858-00926.pdf>).
4. Tratado de Ámsterdam de 1997, (BOE 7 de mayo de 1999). (Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1999/05/07/pdfs/A17146-17202.pdf>).
5. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, (DOUE 30 de marzo de 2010) (Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/z00013-00046.pdf>).
6. Tratado de la Unión Europea. (DOUE 30 de marzo de 2010) (Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>).
7. RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
8. RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE de 31 de octubre), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
9. Real Decreto-ley 5/2019, de 1 de marzo, por el que se adoptan medidas de contingencia ante la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea. (Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/02/pdfs/BOE-A-2019-2976.pdf>).
10. Real Decreto 47/2019, por el que se aprueba la oferta de empleo público para los sectores estratégicos ante la retirada del Reino Unido de la Unión Europea. (BOE 8 de marzo de 2019)
11. Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril, sobre la coordinación de sistemas de Seguridad Social (DOUE 30 de abril de 2004).
12. Reglamento (UE) nº492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2011 relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión (DOUE 27 de mayo de 2011).
13. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (BOE 12 de enero de 2000).
14. Memorando De Entendimiento Sobre Los Derechos De Los Ciudadanos (29 de noviembre de 2018).
15. Sentencia del Tribunal de Justicia CCE, de 19 de marzo de 1964. Asunto 75/63. Caso Unger
16. Sentencia del Tribunal de Justicia CEE, de 23 de marzo de 1982, Asunto 53/81. Caso Levin.
17. Sentencia del Tribunal de Justicia UE, de 20 de septiembre de 2001, Asunto C-184/99. Caso Grzelczyk.

VII.2 OBRAS ACADÉMICAS

18. BAR CENDÓN, A. “El Reino Unido y la Unión Europea: Inicio y fin de una relación atormentada”, *Teoría y Realidad Constitucional*, UNED, Núm. 40, 2017.
19. CHACARTEGUI, C. Y TERADILLOS, E. “El impacto socio-laboral del Brexit sobre las personas trabajadoras vascas que se desplazan temporalmente al Reino Unido en el marco de una prestación de servicios transnacional: problemas y propuestas” en *Nuevas narrativas para Europa ¿Qué Europa reconstruir tras 60 años de los tratados de Roma?*, Dykinson, Madrid 2018.
20. DESDENTADO BONETE, A. “Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004” , *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 64, 2006.
21. GÁRATE CASTRO, F.J. “Un nuevo punto de equilibrio entre la libre prestación de servicios y la protección del trabajador desplazado en el marco de una prestación de servicios transnacional: la modificación de la Directiva 96/71/CE por la Directiva (UE) 2018/957”, *Revista de Estudios Laborais*, Año IX- da 4ª serie, Nº 2 (2019).
22. JIMENO JIMÉNEZ, F. “Pensiones de trabajadores fronterizos y transfronterizos” en Ramírez Bendala, M.D. (dir.), *Problemas actuales de la Seguridad Social en perspectiva internacional*, Laborum, Murcia, 2019.
23. LÁZARO SÁNCHEZ, J.L. “La libre circulación de trabajadores y las dificultades de desplazamiento de los desempleados”, *Derecho y conocimiento*, vol.1, 2001.
24. LÓPEZ CUMBRE, L. “Consecuencias laborales del Brexit”, *Análisis GA&P*, septiembre de 2016. (Disponible en: <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/03/consecuencias-laborales-del-brex-it.pdf> ; última consulta 23/06/2020).
25. LÓPEZ-JACOISTE, E. “Marco jurídico de la libre circulación de personas en la Unión Europea”, *Ponencia del Instituto de Derecho Público Comparado de la Universidad Carlos III de Madrid*, 29 de septiembre de 2019. (Disponible en: https://portal.uc3m.es/portal/page/portal/ins_derecho_publico_comparado/seminarios_cursos/seminarios_conferencias_cientificos/ponencia_lopez_jacoiste_0.pdf; última consulta 23/06/2020).
26. MANGAS MARTIN, A. “La crisis suprema de la Unión Europea” en *Tratado de la Unión Europea, Tratado de Funcionamiento y otros actos básicos de la Unión Europea*, Tecnos, Madrid, 2016.
27. MARTIN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.; Y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid 1995.
28. MELÉNDEZ, R. “Sin acuerdo para el Brexit: ¿Cómo afecta a empresas y trabajadores?”, *Garrigues Blog Laboral*, septiembre de 2019. (Disponible en: <https://bloglaboral.garrigues.com/sin-acuerdo-para-el-brex-it-como-afecta-a-empresas-y-trabajadores> ; última consulta 19/10/19).
29. MIRANDA BOTO, J.M. “Las competencias de la Unión en materia social: panorama y perspectivas de futuro”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 92, 2011.

30. MONEREO PÉREZ, J.L. “Pilar europeo de derechos sociales y sistemas de Seguridad Social”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Lex Social, julio-diciembre 2018, Vol. 8, Núm. 2/2018.
31. MONEREO PÉREZ, J.L. Y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A. “La propuesta de directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles como desarrollo “normativo” del pilar europeo de los derechos sociales” (BIB 2018/11246), *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 211/2018 parte Estudios.
32. MONTESINO-ESPARTERO, P. “El Espacio Económico Europeo (EEE). Las relaciones con Suiza, Andorra, Mónaco y San Marino”, *CEI International Affairs - Colección Debate Internacional*, Escuela Diplomática – Universidad de Barcelona, Nº 5/2015.
33. ORTEGA LOZANO, P.G. “Las prestaciones por desempleo y cese de actividad en España y su coordinación en la Unión Europea: el Reglamento (CE) núm. 883/2004. Análisis comparativo con el régimen jurídico general de Seguridad Social del trabajador asalariado” (BIB 2018/9627), *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 209/2018 parte Estudios.
34. PASTOR RIDRUEJO J.A. *Curso de Derecho Internacional Público y Organizaciones Internacionales*, Tecnos, Madrid 2015.
35. PEDROSA SANZ, R. “El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual”, *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 27-3, 2009. (Disponible en: <http://www.revista-eea.net/documentos/27312.pdf>; última consulta 24/06/2020).
36. PÉREZ MARTINEZ, C. “El Brexit y sus implicaciones jurídico-laborales en los desplazamientos de trabajadores en la Unión Europea”, *Garrigues Artículos Profesionales*, 21 de julio de 2016. (Disponible en: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/el-brex-it-y-sus-implicaciones-juridico-laborales-en-los-desplazamientos-de-trabajadores-en ; última consulta 15/06/2020).
37. PwC “El Brexit y sus implicaciones en el ámbito laboral: Cómo prepararse para un nuevo escenario en materia de Seguridad Social” *Info Brexit*, núm.12, 11 de marzo de 2019. (Disponible en: <https://www.pwc.es/es/brexit/assets/info-brexit-implicaciones-ambito-laboral.pdf> ; última consulta 22/06/2020).
38. RAMIRO TROITIÑO, D. Y PANDO BALLESTEROS, M.P. “El modelo de integración europea de Churchill”, *Revista de Occidente*, núm. 433, 2017.
39. SÁIZ TRILLO, L. Y NAVARRO CUELLAR, A. “El Brexit y el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social (Consecuencias derivadas de la salida de Reino Unido de la Unión Europea)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 190 (Septiembre), 2016.
40. SÁNCHEZ PÉREZ, J. “El derecho de libre circulación de los trabajadores como EJE vertebrador de la ciudadanía europea” (BIB 2019/8992), *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, núm.52/2019 parte Artículos.
41. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. “Tribuna: externalización de la asistencia sanitaria española y Derecho de la Unión Europea: (in)aplicación a los inmigrantes irregulares”, *Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. III., núm. 2.
42. SARMIENTO, D. Y MACHUCA, J.C. “Brexit: consecuencias jurídicas y empresariales del referéndum”, *Diario la Ley*, Ed. LA LEY, núm. 8784, Sección Tribuna, 16 de junio de 2016.
43. KAMEN, H. *La invención de España*, Planeta, Barcelona, 2020.

VII.3 FUENTES INSTITUCIONALES

44. Comisión Europea “Coordinación de la Seguridad Social en la UE”, *Empleo, Asuntos sociales e Inclusión* (Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=es> ; última consulta 22/06/2020).
45. Comisión Europea “Tarjeta sanitaria europea”, *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión* (Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=559&langId=es> ; última consulta 22/06/2020).
46. Comisión Europea. “Political Declaration setting out the framework for the future relationship between de European Union and the United Kingdom as agreed at negotiators’ level on 17 October 2019 to replace the one published in OJ C 66I of 19.2.2019” (Disponible en: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/revised_political_declaration.pdf ; última consulta 23/06/2020).
47. Comisión Europea “El Acuerdo de Retirada entre el Reino Unido y la UE EXPLICADO”, 2019. (Disponible en https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/slides_the_wa_explained.pdf ; última consulta 05/04/2020).
48. Comisión Europea “Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo”, 13 de diciembre de 2016. (Disponible en: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/ES/COM-2016-815-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>; última consulta 22/06/2020).
49. Consejo Europeo “Brexit: el Consejo Europeo adopta la Decisión por la que se prorroga el plazo previsto en el artículo 50”, 29 de octubre de 2019. (Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2019/10/29/brexit-european-council-adopts-decision-to-extend-the-period-under-article-50/> ; última consulta 17/06/2020).
50. Consejo Europeo “Conclusiones del Consejo Europeo, 18 y 19 de febrero de 2016”, (Disponible en: <http://www.consilium.europa.eu/es/meetings/european-council/2016/02/18-19/> ; última consulta 15/06/2020).
51. Consejo Europeo “Conclusiones del Consejo Europeo (Art. 50)”, Bruselas el 13 de diciembre de 2019. (Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/media/41819/13-euco-art50-conclusions-es.pdf> ; última consulta 23/06/2020).
52. Consejo Europeo “Orientaciones del Consejo Europeo (Art.50) para las negociaciones del Brexit”, 29 de abril de 2017. (Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/european-council/2017/04/29/> : última consulta 17/06/2020).
53. Consejo Europeo “Orientaciones del Consejo Europeo (Art. 50) para las negociaciones del Brexit”, 15 de diciembre de 2017. (Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2017/12/15/european-council-art-50-guidelines-for-brexit-negotiations/> ; última consulta 17/06/2020) .
54. Eur-lex “Coordinación de los sistemas de seguridad social” *Summaries of EU legislation*, 2 de junio de 2020. (Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10521&from=ES>; última consulta 23/06/2020).

55. Gobierno de Reino Unido “Apply to the EU Settlement Scheme (Settled and pre-settled status)”, *Stay in the UK (settled status): step by step* (Disponible en: <https://www.gov.uk/settled-status-eu-citizens-families> ; última consulta 17/06/2020).
56. Gobierno de Reino Unido “The UK’s points-based immigration system: policy statement” *Policy Paper*, 19 de febrero de 2020, (Disponible en <https://www.gov.uk/government/publications/the-uks-points-based-immigration-system-policy-statement/the-uks-points-based-immigration-system-policy-statement> ; última consulta 22/06/2020).
57. GUTIERREZ GUTIERREZ, J.M. (Jefe del Centro de Atención e Información de la Seguridad Social de Algeciras) “Entrevista personal realizada el 22/06/2020”.
58. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social “Boletín Informativo de la Seguridad Social (Gestión económica)” Noviembre de 2019. (Disponible en: [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/7ba70d92-a02f-4dca-be66-e86a5382616c/11+-+Gestion+Económica+Noviembre+2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/7ba70d92-a02f-4dca-be66-e86a5382616c/11+-+Gestion+Económica+Noviembre+2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=;); última consulta 08/06/2020).
59. Ministerio de Trabajo y Economía Social “¿Cuál es mi situación? Residencia. Brexit. Derechos de los ciudadanos” (Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/brexit/residencia/br_misituacion/index.htm; última consulta 24/06/2020).
60. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones “Extranjeros residentes en España a 31 de diciembre de 2019”, febrero de 2020. (Disponible en: http://extranjeros.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/operaciones/concertificado/201912/Residentes_Principales_Resultados_31122019.pdf ; última consulta 21/06/2020).
61. Instituto Nacional de Estadística, dato provisional para 2019. (Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10822#!tabs-tabla>).
62. Ministerio del Interior, Gobierno de España, “Acuerdo Schengen” (Disponible en: <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/extranjeria/acuerdo-de-schengen> ; última consulta 10/06/2020).
63. Parlamento Europeo “Las políticas sociales y de empleo: principios generales”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2020. (Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es>; última consulta 20/06/2020)
64. Parlamento Europeo “La libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2020. (Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.1.4.pdf ; última consulta 20/06/2020).
65. Parlamento Europeo “La libre circulación de personas”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2020. (Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_4.1.3.pdf ; última consulta 20/06/2020).
66. Universidad Internacional Menéndez Pelayo “Madeleine Sumption: ‘El Brexit ganó porque la inmigración se convirtió en el centro del debate’”. *uimp.es* (Disponible en:

<http://www.uimp.es/actualidad-uimp/madeleine-sumption-el-brexit-gano-porque-la-inmigracion-se-convirtio-en-el-centro-del-debate.html> ; última consulta 23/06/2020).

VII.4 ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS

67. AA.VV. “Los británicos que piden la nacionalidad española se han multiplicado por 6 desde 2016, aunque son muy minoritarios”, *EuropaPress*, 22 de mayo de 2019. (Disponible en: <https://www.europapress.es/nacional/noticia-britanicos-piden-nacionalidad-espanola-multiplicado-2016-son-muy-minoritarios-20190522123748.html> ; última consulta 15/06/2020).
68. DELGADO SANZ, E. “El futuro de Gibraltar después del Brexit empieza a jugarse en Algeciras”, *ABC-andalucía*, 26 de febrero de 2020. (Disponible en: https://www.abc.es/espana/abci-futuro-gibraltar-despues-brexit-empieza-jugarse-algeciras-202002251927_noticia.html ; última consulta 23/06/2020).
69. FERNÁNDEZ, S. “Madrid y Londres blindarán los derechos de los trabajadores transfronterizos en Gibraltar tras el Brexit”, *ABC-andalucía*, 27 de febrero de 2020. (Disponible en: https://sevilla.abc.es/andalucia/cadiz/sevi-madrid-y-londres-blindaran-derechos-trabajadores-transfronterizos-gibraltar-tras-brexit-202002270735_noticia.html ; última consulta 23/06/2020).
70. FERNÁNDEZ, S. “Gibraltar propone unirse al espacio Schengen cuando Reino Unido abandone la UE”, *ABC-andalucía*, 19 de enero de 2020 (Disponible en: https://sevilla.abc.es/andalucia/cadiz/sevi-gibraltar-propone-unirse-espacio-schengen-cuando-reino-unido-abandone-202001191921_noticia.html; última consulta 23/06/2020).
71. FERNÁNDEZ, S. “El Partido Popular sugiere otra prórroga del Brexit ante el grave impacto del Covid.19 en la economía”, *ABC Andalucía*, 29 de abril de 2020. (Disponible en: https://sevilla.abc.es/andalucia/cadiz/sevi-partido-popular-sugiere-otra-prorroga-brexit-ante-grave-impacto-covid-19-economia-202004291457_noticia.html#ns_campaign=rrss-inducido&ns_mchannel=&ns_source=mail&ns_linkname=noticia.foto&ns_fee=0; última consulta 24/06/2020).
72. POLO, A. Y CASADO, R. “Cómo vivir y estudiar en Londres después del Brexit”, *Expansión*, 18 de enero de 2020 (Disponible en: <https://www.expansion.com/economia/politica/2020/01/18/5e2330f4e5fdae7668b4607.html> ; última consulta 22/06/2020).
73. Redacción BBC “El Brexit gana el referendo: Reino Unido elige salir de la Unión Europea. ¿Qué pasa ahora?”, *BBC Mundo*, 24 de junio de 2016. (Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-36614807>; última consulta 19/06/2020).
74. SANDFORD, A. “Londres impondrá la inmigración por punto después del Brexit: habrá que hablar bien inglés” *Euronews*, 19 de febrero de 2020. (Disponible en: <https://es.euronews.com/2020/02/19/londres-impondra-la-inmigracion-por-puntos-despues-del-brexit-habra-que-hablar-bien-ingles> ; última consulta 22/06/2020).
75. KOESTER, S. Y MACDONALD, A. “El personal de la UE afectado por el Brexit renuncia al pasaporte británico”, *Reuters*, 14 de mayo de 2018. (Disponible en: <https://es.reuters.com/article/topNews/idESKCN11F17H-OESTP> ; última consulta 23/06/2020).

76. WILDING, P. “Britain, a referendum and a ever-closer reckoning”, *BlogActive.eu*, mayo de 2015. (Disponible en: <https://blogactiv.eu/blog/2012/05/15/stumbling-towards-the-brexite/>; última consulta 12/06/2020).

VIII. ANEXOS

Anexo N° 1: *Características y puntos asignados a ellas en el nuevo sistema de inmigración británico.*

Characteristics	Tradeable	Points
Offer of job by approved sponsor	No	20
Job at appropriate skill level	No	20
Speaks English at required level	No	10
Salary of £20,480 (minimum) – £23,039	Yes	0
Salary of £23,040 – £25,599	Yes	10
Salary of £25,600 or above	Yes	20
Job in a shortage occupation (as designated by the MAC)	Yes	20
Education qualification: PhD in subject relevant to the job	Yes	10
Education qualification: PhD in a STEM subject relevant to the job	Yes	20

Fuente: Gobierno de Reino Unido “The UK’s points-based immigration system: policy statement” *Policy Paper*, 19 de febrero de 2020, (Disponible en <https://www.gov.uk/government/publications/the-uks-points-based-immigration-system-policy-statement/the-uks-points-based-immigration-system-policy-statement> ; última consulta 22/06/2020).