

Seminario MoveS

MoveS Seminar

Wifi ICADE

Usuario: smoves

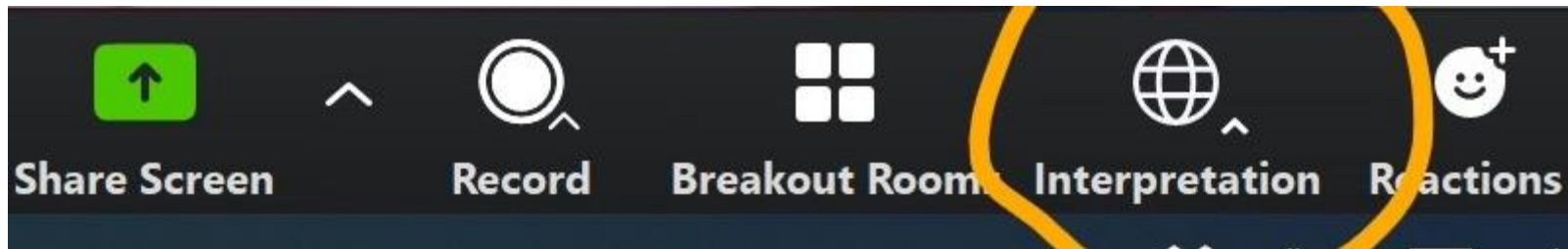
Password: Cong\$21moves

Seminario MoveS



Zoom tool bar / barra de herramientas

1. Seleccione idioma / Select language:



2. Participe / Participate:

Reactions + Raise hand / Chat

3. Necesita ayuda? / Need help?:

Ask **Sofia Falcone** via Chat

MoveS

Presentación del Proyecto

MoveS

Red de expertos juristas independientes
en materia de libre circulación y
coordinación de la Seguridad Social

free **movement** of workers (FMW) &
social security coordination (SSC)

- Red fundada por Comisión Europea (DG EMPL units D1 'FMW' and D2 'SSC')
- 32 Estados cubiertos (27 UE/EEA (Iceland, Noruega, Liechtenstein/CH Suiza/ UK) por expertos nacionales en FMW o SSC)
- Coordinada por Eftheia, Deloitte Advisory & Consulting, Universidades de Ljubljana y Poitiers
- Proyecto de 4 años (2018-2021), <previamente FreSsco y TreSS>

Objetivo 1:

- Asesoramiento jurídico de alta calidad sobre FMW y SSC
 - **Informes Legales** (Legal Reports)
 - Informes **mensuales breves** sobre evolución de la normativa nacional de los 32 Estados (Flash Reports)
 - Respuestas a **consultas específicas de la Comisión** sobre temas muy concretos que tienen que ver con las normas nacionales y su aplicación (Ad hoc requests)

MoveS Legal Reports 2021

- 1 *'The possibility of creating a 33rd /EU social security scheme (and its influence on the existing social security coordination rules)*
- 2 *'The relationships between social security' coordination and taxation law'*
- 3 *'Preliminary assessment of the conformity of national measures implementing Directive (EU) 2018/957 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services'*

Objetivo 2

- Difundir el conocimiento jurídico e incrementarlo respecto de los expertos y operadores jurídicos.
 - Organizando **seminarios**
 - Compartiendo **informacion**
 - Creando **redes** entre los sujetos involucrados o interesados en los temas de estudio

Seminars

- **10 seminarios** (de un día) al año
- **Asistentes:** Representantes de la Administración, de los sindicatos y organizaciones empresariales, ONGs, jueces, abogados y académicos.
- **Ponentes:** representantes de la Comisión, expertos de MoveS, académicos, jueces, funcionarios de las distintas administraciones involucradas
- **Encuesta de satisfacción** / Satisfaction Form [here](#). Muy breve // It should only take a few minutes of your time

	Date	Country (City)
1.	22/04	Slovakia (Bratislava)
2.	30/4	Switzerland (Lausanne)
3.	27/05	Czech Republic (Prague)
4.	2/6	Slovenia (Ljubljana)
5.	11/6	France (Paris)
6.	10/9	Spain (Madrid)
7.	24/9	Bulgaria (Sofia)
8.	7/10	Greece (Athens)
9.	27/10	Cyprus (Nicosia)
10.	1-12/11 (tbc)	Norway (Oslo)

Cooperation and networking

- **MoveS webpage (EUROPA)**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=en>

MoveS LinkedIn group:

MoveS – free movement and social security coordination

<https://www.linkedin.com/groups/4291726>

Gracias por su atención!

Contactenos en:
MoveS@eftheia.eu



MoveS seminar Spain

10 September 2021

Recent developments at EU level on social security coordination

Hanna Schoels

European Commission, DG EMPL

Unit E2 – social security coordination



Overview

1. Revision of Regulations 883/2004 and 987/2009
2. Digitalisation of Social Security Coordination
3. EU-UK relations

Revision of the social security coordination Regulations





State of play – formal steps

- Commission proposal adopted in December 2016
- Provisional agreement achieved between the European Parliament, the Council and the European Commission (March 2019)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7698-2019-ADD-1-REV-1/en/pdf>

- No qualified majority in Council (March 2019) and postponement of first reading vote in European Parliament (April 2019)
- Decision to continue the file (October 2019) and resumption of trilogues



Applicable legislation – open topics

- Period of prior affiliation
- Period of interruption
- Prior notification before sending
- Reinforcement of cooperation between institutions

Unemployment benefits – open topics

- Aggregation: Minimum qualifying period
- Export of unemployment benefit
- Frontier workers and competent MS



Provisional agreement: Long-term care benefits

- Common definition of long-term care benefits
- Annex listing benefits in each Member State
- Member State of insurance will provide LTC benefits in cash and reimburse the cost of benefits in kind provided by the Member State of residence

Provisional agreement: Family benefits

- Distinction between parental leave benefits (cash benefits intended to replace income due to child-raising) and all other family benefits
- Two calculations for differential supplement (implementation of the Wiering judgment C-347-12)



Provisional agreement: Equal treatment

- Recital referring to CJEU judgments (Brey, Dano, Alimanovic, Garcia-Nieto, Commission v UK)

Provisional agreement: Miscellaneous amendments

- Procedures for recovery of unduly paid social security benefits aligned to Directive 2010/24/EU
- New legal basis to facilitate the identification of fraud and error by way of periodic exchange of personal data between Member States to facilitate data-matching

Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI)





What is EESSI?

An IT system that helps social security institutions across the EU exchange information more rapidly and securely, as required by the EU rules on social security coordination.

Benefits of EESSI

- Faster and more efficient message exchange between social security institutions
- More accurate data exchange between national authorities
- Secure handling of personal data



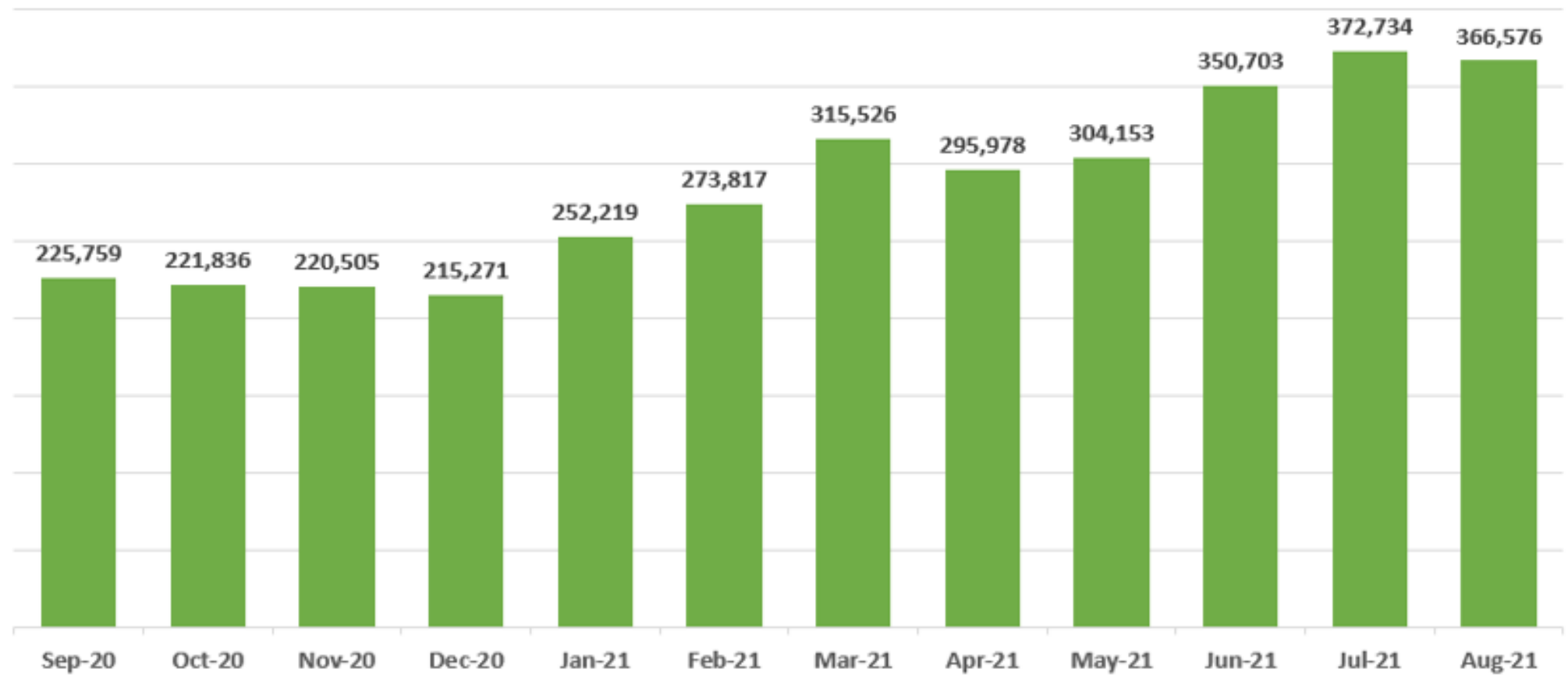
State of play

- The central EESSI central system was successfully delivered by the European Commission to the Member States in July 2017.
- The first exchange of an electronic message regarding a concrete case involving the social security situation of citizens, between Austria and Slovenia, took place on 10 January 2019.
- 32 countries are having live exchanges between institutions. 9 countries are now ready to exchange messages for all Business Use Cases.

EESSI Production Volume

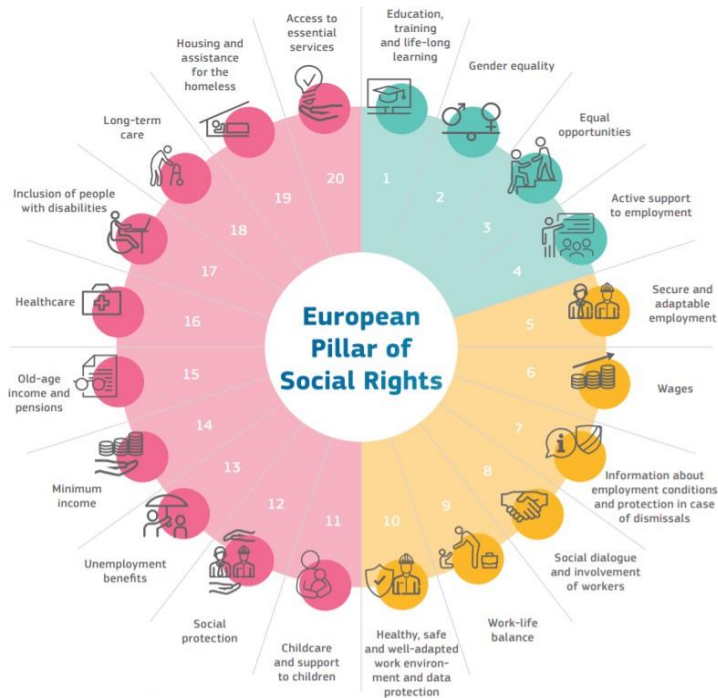
New Cases Last 12 Months

Since EESSI start
12,757,353 SEDs
4,424,177 Cases



European Pillar of Social Rights Action Plan

Pillar 12: Social Protection



“ Social protection across national borders is a pre-condition of a well-functioning internal market. Existing and new forms of labour mobility facilitated by **digitalisation**, from generalised teleworking across borders to **digital nomads working remotely across the EU**, require seamless interactions between mobile workers and administrations, while reducing the risk of errors and fraud. Innovative solutions, notably digital ones, can facilitate the physical and virtual mobility of citizens, support the portability of social security rights and the cross-border verification of social security coverage by administrations, and address challenges in the identification of people for social security coordination purposes.

In the context of the European Pillar of Social Rights Action Plan, the Commission will:

Start a **pilot in 2021 to explore a digital solution** to facilitate the interaction between mobile citizens and national authorities and improve the portability of social security rights across borders (**European Social Security Pass**).



What is the European Social Security Pass?

The European Social Security Pass is a **blueprint for the end-to-end digitalisation of the social security coordination procedures**. It leverages on existing EU and national digital initiatives to facilitate the interactions between mobile citizens, workers, businesses and public or private social security institutions. The Pass focuses on the following three main areas:

1. **Digitalising** the processes for the **request and issuance of portable documents**;
2. Improving the **identification of mobile citizens and workers** when performing activities or accessing public services abroad; and
3. Introducing **real-time mechanisms for the cross-border verification** of the social security entitlements of mobile citizens and workers.



Posted Worker's To-Be Journeys

Georgios is an employee of a construction company in Greece. His company is sending him to a site in Belgium for a duration of 1 year.

LIFE EVENT

WORKING ABROAD

MEMBER STATES
IN THIS SCENARIO

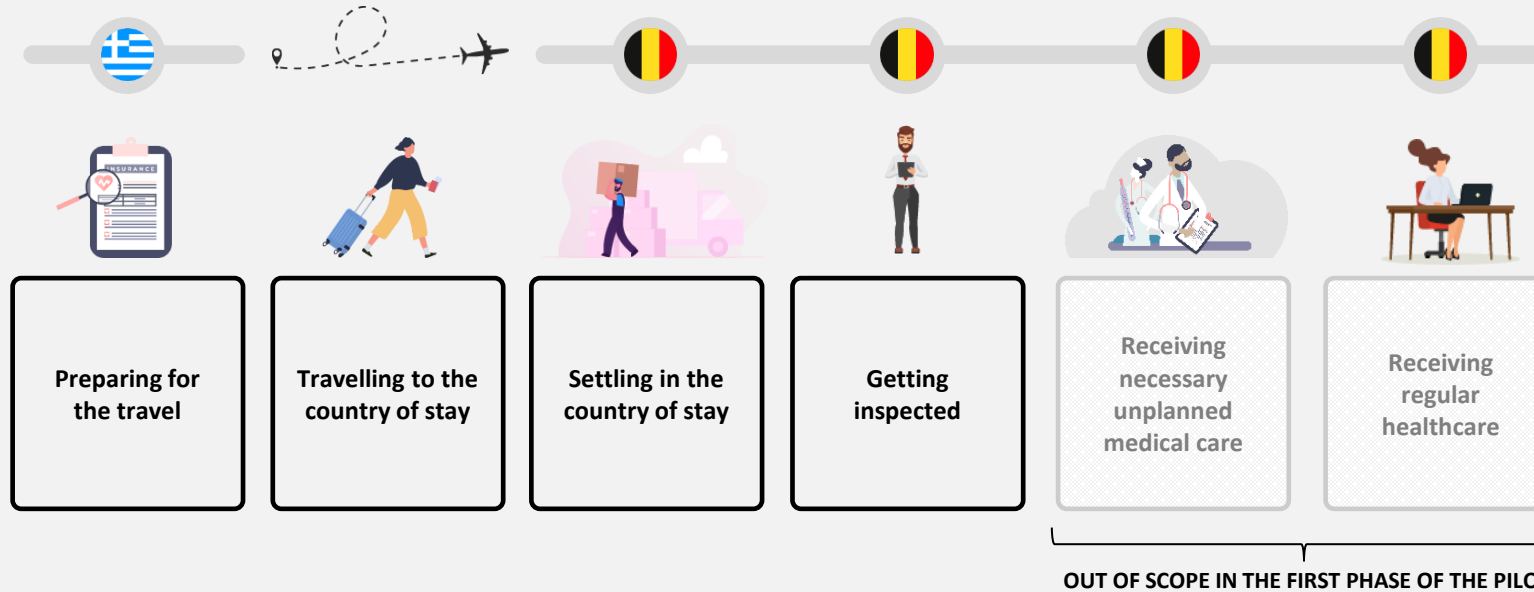


BELGIUM



GREECE

USER EXPERIENCES

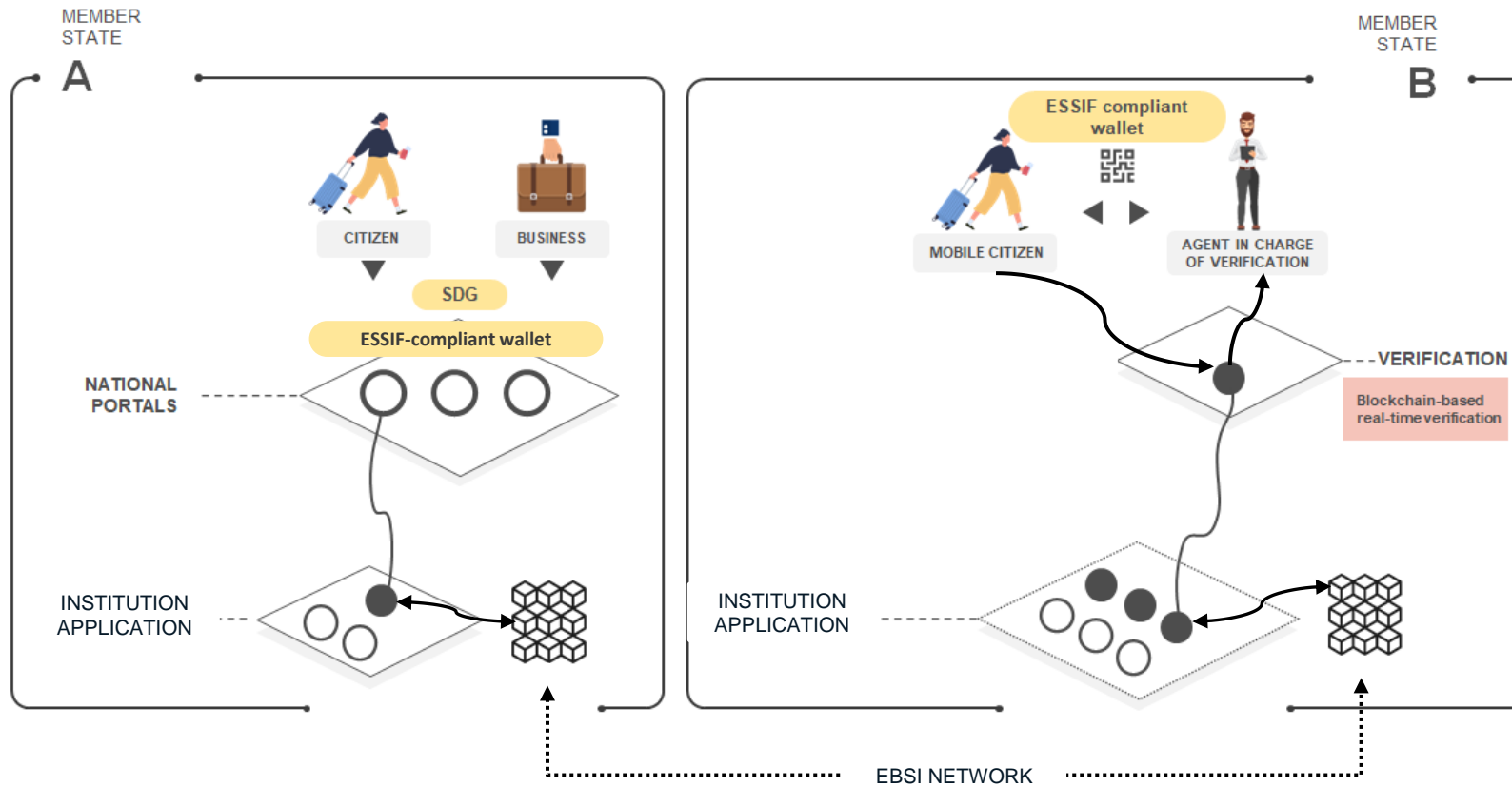


Focus on:

1. Issuance of PDA1
2. Verification of PDA1

Solution blueprint

DIGITALISATION PRINCIPLES AND BLUEPRINT



KEY PRINCIPLES

- **Identification** fully relying on ESSIF compliant wallet
- No need to introduce a unique (pseudo) number
- **Verification** fully leveraging verifiable credentials and verifiable attestations
- No need to identify the person based on the minimum dataset. The verifiable attestation will be shared upon consent using QR-codes, or equivalent techniques

EBSI : European Blockchain Services Infrastructure
 ESSIF: European Self Sovereign Identity Framework
 SDG: Single Digital Gateway

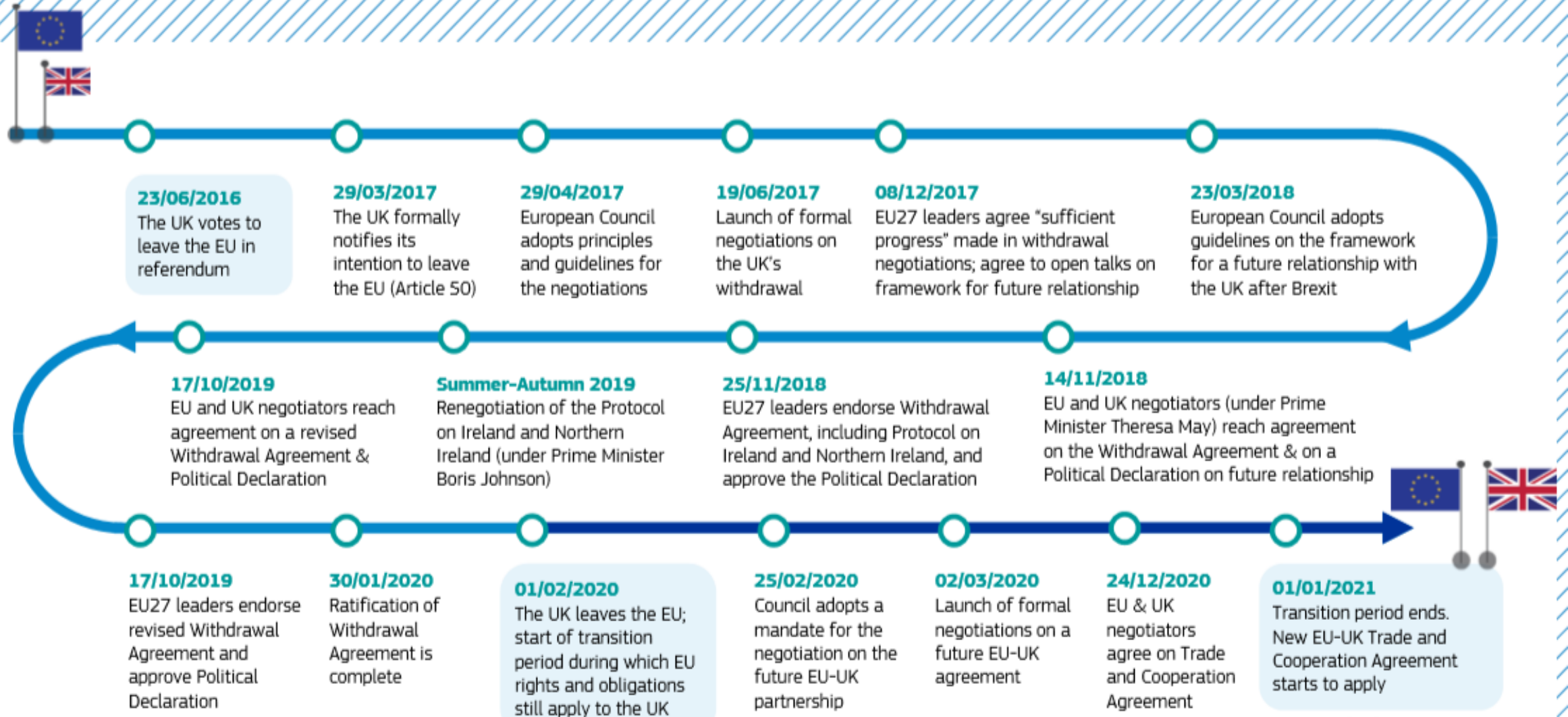
EU-UK: a new relationship



EU-UK Withdrawal Agreement
EU-UK Trade and Cooperation Agreement

EU-UK RELATIONS:

From the UK referendum to a new Trade and Cooperation Agreement





The EU-UK Withdrawal Agreement

- Entered into force on 1 February 2020
- Transitional period until 31 December 2020
- Part Two: Citizens' rights contains a chapter on social security coordination



Full Coordination (Art. 30)

Who benefits?

- Those who have continuously been in a cross-border situation involving the EU and the UK since before the end of the transition period and their family members / survivors
 - E.g. EU nationals residing or working in the UK since 2020 or earlier

Which rules apply?

- The complete social security coordination acquis (Regulations (EC) Nos 883/2004 and 987/2009)



Partial Coordination (Art. 32)

Who benefits?

- Persons who are not covered by Art. 30 but have been subject both to UK / EU social security legislation before the end of the transition period

Which rules apply?

- EU rules concerning the aggregation of periods, rights and obligations deriving from such periods
- EU rules regarding the coordination of sickness and family benefits
- General principles of the EU Regulations, such as equality of treatment



Other Aspects

- Triangulation: EU and UK have concluded agreements with Switzerland & the EEA EFTA States to protect persons in triangular situations
- UK has observer status in the Administrative Commission for the Coordination of Social Security Systems
- UK participates in the Electronic Exchange of Social Security Information for cases covered by the WA and bears the related costs
- Dynamic alignment in case the relevant EU Regulations are amended or replaced

EU-UK Trade and Cooperation Agreement (TCA)

- Agreed between the EU and the UK on 24 December 2020
- Entered into force on 1 May 2021 (already applied since 1 January 2021)



Main issues covered:

- Free Trade Agreement
- Framework for law enforcement and judicial cooperation
- Horizontal agreement on governance

Protocol on Social Security Coordination

Who is covered?

All persons who

- are or have been covered by the social security legislation of an EU Member State or of the UK
- are legally residing in an EU Member State or the UK
- are or have been in a cross-border situation between an EU Member State and the UK as of 1 January 2021

Protocol on Social Security Coordination

What is covered?

- Full coordination of all branches of social security coordination that are currently coordinated under Regulation 883/2003 except:
 - Family Benefits
 - Long-term care
 - Special non-contributory cash benefits
 - Assisted reproduction services
- Partial coordination: invalidity benefits and unemployment benefits



Protocol on Social Security Coordination

- Principle of non-discrimination between Member States
- Principle of equal treatment of persons covered
- Unicity of legislation
- Aggregation of periods of insurance/work/residence
- Waiving of residence clauses
- Sunset clause



Protocol on Social Security Coordination

- The Protocol does not apply to:
 - Situations involving an UK national moving between two or more Member States → Regulation 1231/2010 applies
 - Cross-border situations involving Switzerland, Norway, Iceland and Liechtenstein
- The Protocol applies without prejudice to the Withdrawal Agreement
- The Protocol does not provide a right to reside and to work in respectively the UK or the EU
 - Only persons fulfilling the national requirements regarding visa/residence/labour market access can benefit from the Protocol



EMPL-E2-UNIT@ec.europa.eu

Visit us @ <http://ec.europa.eu/social>



MoveS seminar Spain

10 September 2021

Recent developments on labour mobility post-Brexit

Salvatore Sofia

European Commission, DG EMPL

Unit E1 – Labour Mobility, Public Employment Services, ELA

Overview

- *State of play on residence and work related rights*
- *Enforcement of the Citizens' rights part*

State of play - Constitutive systems

Table 1: applications for a new residence status in constitutive systems – overview

	Total	Report date
European Union		18 June 2021
Estimated number of UK nationals and their family members that need to apply	298 200	
Applications received	223 400	
Applications concluded	102 000	
.		
United Kingdom		31 May 2021
Estimated number of EU citizens and their family members that need to apply	3 500 000 – 4 100 000 ⁴	
Applications received	5 605 800	
Applications concluded	5 271 300	

State of play - Constitutive systems

Table 2: applications for a new residence status in constitutive systems – by host State

Host State	Estimated number of residents ⁵	Total received	Total concluded	Report date
European Union	298 200	223 400	102 000	18 June 2021
Austria	11 500	5 100	3 600	30 April 2021
Belgium	22 400	4 500	1 600	31 May 2021
Denmark	19 000	7 200	4 500	31 May 2021
Finland	5 000	3 400	1 700	15 June 2021
France	148 300	140 900	109 300	28 May 2021
Hungary	6 000	1 000	800	31 May 2021
Latvia	1 200	500	450	31 May 2021
Luxembourg	5 300	4 000	3 300	12 June 2021
Malta	13 600	9 200	7 700	18 June 2021
The Netherlands	45 000	37 800	37 400	31 May 2021
Romania	3 000	600	600	31 May 2021
Slovenia	900	188	176	31 May 2021
Sweden	17 000	9 000	6 400	8 June 2021
United Kingdom	3 500 000 – 4 100 000	5 605 800	5 271 300	31 May 2021

State of play - Constitutive systems

Table 3: outcomes for a new residence status in constitutive systems – by host State

Host State	Permanent residence (Article 15)	Non-permanent residence (Article 13)	Refused	Withdrawn or void	Incomplete	Report date
European Union	103 200	61 400	1 800	5 000	6700	18 June 2021
Austria	1 300	2 300	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	30 April 2021
Belgium	800	800	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	31 May 2021
Denmark	3 700	700	42	44	*6	31 May 2021
Finland	900	800	5	18	2	15 June 2021
France	71 700	26 700	1 500 ⁷	4 600	4 800	28 May 2021
Hungary	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	31 May 2021
Latvia	145	305	0	0	0	31 May 2021
Luxembourg	1 600	1 700	0	0	0	12 June 2021
Malta	450	7 200	0	0	1 500	18 June 2021
The Netherlands	21 800	15 100	206	336	366	31 May 2021
Romania	81	500	1	0	0	31 May 2021
Slovenia	100	69	2	4	1	31 May 2021
Sweden	600	5 200	<i>no data yet</i> ⁸	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	8 June 2021
United Kingdom	2,754,100	2,276,200	94,000	72,100	74,900	31 May 2021

State of play - Declaratory systems

Table 1: applications for a new residence document in declaratory systems – overview

	Total	Report date
European Union		12 June 2021
Estimated number of UK nationals and their family members that may apply	768 200	
Applications received	212 300	
Applications concluded	171 800	

State of play - Declaratory systems

Table 3: outcomes for a new residence document in declaratory systems – by host State

Host State	Permanent residence (Article 15)	Non-permanent residence (Article 13)	Refused	Withdrawn or void	Incomplete	Report date
European Union	80 400	72 000	24	55	32	12 June 2021
Bulgaria	6 300	1 600	0	3	2	2 June 2021
Czechia	386	1 100	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	30 April 2021
Germany	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	11 June 2021
Estonia	16	164	0	0	0	31 May 2021
Ireland	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	30 April 2021
Greece	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	0	0	<i>no data yet</i>	12 June 2021
Spain	68 600	64 300	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	1 June 2021
Croatia	110	308	0	3	0	31 May 2021
Italy	3 300	3 200	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	8 June 2021
Cyprus	415	394	0	30	30	7 June 2021
Lithuania	55	99	0	0	0	2 June 2021
Poland	900	244	24	19	*10	31 May 2021
Portugal	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	<i>no data yet</i>	31 May 2021
Slovakia	268	600	0	0	0	31 May 2021

State of play - Frontier workers

- MS legislation and procedure for applying for the frontier worker document

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/20210329_table_on_procedure_for_frontier_worker_document_en.pdf

- UK legislation on EU Frontier workers within the scope of the Withdrawal Agreement

<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2020/1213/contents/made>

Enforcement of the Agreement as regards the Citizens' rights part

- *In the EU*

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/enforcement_of_individual_rights_under_the_withdrawal_agreement_v5_en.pdf

In the UK

The Independent Monitoring Authority

<https://ima-citizensrights.org.uk/>

State of play - Posted workers

- *After Brexit*
- *State of transposition of Directive 2018/957/EU*

Gibraltar

- *The TCA does not apply to Gibraltar, nor does it have any effects on its territory.*
- *Discussion on Gibraltar's future relationship with the EU*
- *Non-paper setting out an agreed framework + request to initiate negotiations of an EU-UK agreement on Gibraltar.*
- *On 20 July 2021 the Commission has recommended a draft negotiation mandate to the Council. This is being discussed by MS*
- *The EU workers who worked in Gibraltar before 1 January 2021 and continue to work there: they keep their rights.*

Additional information

https://ec.europa.eu/info/relations-united-kingdom/eu-uk-withdrawal-agreement/citizens-rights_en#more-information

<https://www.eurightshub.york.ac.uk/>

Brexit, mobility and social security

Dr Nicolas Rennuy
MoveS and University of York

Overview

- Withdrawal Agreement
 - Mobility
 - Social security coordination
- Trade and Cooperation Agreement
 - Mobility
 - Social security coordination

Withdrawal Agreement: Mobility

What?



- Continuity in terms of rights to
 - Reside
 - Work
 - Equal treatment



Deloitte.



Funded by the



Where?



- Rights *vis-à-vis* the host State
 - E.g. citizens v own State
 - E.g. UK nationals no longer enjoy onward movement rights across EU

How?



- Direct effect and supremacy
- Interpretation and application of EU law
 - 'in accordance with the methods and general principles of Union law.'
 - UK judicial and administrative authorities shall
 - interpret 'in conformity with' CJEU case-law **before** the end of the transition period
 - 'have due regard' to **later** CJEU case-law
 - have a right (not duty) to request preliminary ruling for cases lodged until 31/12/2028

How?



- European Commission
- Independent Monitoring Authority for the Citizens' Rights Agreements



Deloitte.



Funded by the



Who?



UK ----- person ----- MS
since 31/12/2020

- EU citizens who exercise their EU right to reside in the UK since 31/12/2020 (latest)
- UK nationals who exercise their EU right to reside in a MS since 31/12/2020 (latest)
- EU/UK frontier workers active in UK/EU since 31/12/2020 (latest)
- Family members
- ...
(art. 10 WA)

Who?

- Declarative scheme
- Constitutive scheme
 - Settled and pre-settled status

Economically inactive EU citizens without right of permanent residence	Directive 2004/38	Settled and pre-settled status
Requirement of sufficient resources	Yes	No
Requirement of comprehensive sickness insurance cover	Yes	No

Who?



- Do economically inactive EU citizens with pre-settled status (but no right to reside under Directive 2004/38) have a right to equal treatment?
 - C-85/96 *Martínez Sala* and C-456/02 *Trojani* by analogy: yes?
 - *Fratila* (Court of Appeal): yes
 - C-709/20 *CG*: no
 - *Fratila* (Supreme Court): ?

Withdrawal Agreement: Social security coordination

Withdrawal Agreement: Social security coordination Full continuity

Full continuity: what?

- Continued application of:
 - Reg. 883/2004
 - Reg. 987/2009
 - Art. 48 TFEU
 - ~~Patient Mobility Directive~~
- EU and UK 'shall take due account of' listed Decisions and Recommendations of Administrative Commission

Full continuity: how?

- Administrative cooperation
- How to keep the rules up to date?
 - Current version of Reg. 883/2004 and Reg. 987/2009
 - Future developments

Full continuity: for whom?

- Art. 30(1) and (3) WA

UK ----- person ----- MS
since 31/12/2020

Full continuity – art. 30(1)

- EU citizens who, on 31/12/2020,
 - are subject to UK legislation, or
 - *E.g. work in UK (art. 11(3)(a) Reg. 883/2004)*
 - are subject to legislation of MS, and
 - reside in UK, or
 - pursue activity in UK
 - *E.g. work in MS, and posted to UK (art. 12 Reg. 883/2004)*
- UK nationals who, on 31/12/2020,
 - are subject to legislation of MS, or
 - are subject to UK legislation, and
 - reside in MS, or
 - pursue activity in MS(s)

Full continuity – art. 30(1)

- Stateless persons and refugees who
 - are in situations described on previous slide, and
 - reside in UK/MS
- Nationals of third countries who
 - are in situations described on previous slide, and
 - fulfil the conditions of Reg. 859/2003
 - Legally reside in UK or MS (other than Denmark)
 - Link with UK and MS (other than Denmark)

Full continuity – art. 30(1) – duration



- Life-long protection, so long as conditions are met
- Conditions:
 - They 'shall be covered for as long as they continue **without interruption** to be in one of the situations set out in that paragraph involving both a Member State and the United Kingdom at the same time.'

E.g. UK national resides in MS: subject to legislation of MS

He/she takes up work in UK: subject to UK legislation, but resides in MS

Full continuity – art. 30(1) – duration



- ‘without interruption’
 - Short gaps
 - The importance of sequence
 - *E.g. two UK nationals reside in UK and work in MS: subject to legislation of MS*
 - *John moves to MS: subject to legislation of MS*
Shortly afterwards, he stops working: subject to legislation of MS
 - *Jane stops working: no relevant link to MS*
Shortly afterwards, she moves to MS: subject to legislation of MS

Full continuity – art. 30(3)

- Persons who
 - are not / no longer covered by art. 30(1)(a)-(e) WA, and
 - fall under art. 10 WA

Full continuity – art. 30(3) – duration



- Life-long protection, so long as conditions are met
- Conditions:
 - They 'shall be covered for as long as they continue to have a right to reside in the host State under Article 13 of this Agreement, or a right to work in their State of work under Article 24 or 25 of this Agreement.'

Withdrawal Agreement:

Social security coordination

Partial continuity: family members

Family members and survivors



- Art. 30(1) and (3) also cover family members and survivors
- Who are family members and survivors?
 - Art. 1(i) Reg. 883/2004
- What rights/obligations?
 - 'Where this Article refers to family members and survivors, those persons shall be covered by this Title only to the extent that they derive rights and obligations **in that capacity** under Regulation (EC) No 883/2004.'
 - *E.g. 'An insured person or members of his/her family who reside in a Member State other than the competent Member State shall receive in the Member State of residence benefits in kind ...' (art. 17 Reg. 883/2004)*

Withdrawal Agreement:

Social security coordination

Partial continuity: special situations

Special situations

- Rights based on periods of insurance, ...
- Healthcare
- Family benefits

Trade and Cooperation Agreement: Mobility

Mobility



- Entry and temporary stay of natural persons for business purposes
- Visa-free travel for short-term visits



Deloitte.



Funded by the



Trade and Cooperation Agreement:

Social security coordination

Which benefits?

- Same as Reg. 883/2004, except:
 - Listed special non-contributory cash benefits
 - Listed long-term care benefits
 - Assisted reproduction services
 - Family benefits

Which principles?

- Equal treatment
 - But health fee in connection with an application for a permit to enter, to stay, to work, or to reside
- Assimilation of facts
- Aggregation of periods
 - Except for calculation of amount of invalidity benefits
- Export of benefits
 - Except invalidity benefits and unemployment benefits

Which conflict rules?

- No equivalent to art. 16 Reg. 883/2004
 - 'Two or more Member States, the competent authorities of these Member States or the bodies designated by these authorities may by common agreement provide for exceptions to Articles 11 to 15 in the interest of certain persons or categories of persons.'

How?

- Public international law
- Interpretation: public international law
- Governance: Specialised Committee on Social Security Coordination, ...

How?



- Trade and Cooperation Agreement lacks direct effect, except art. SSC.67:
 - 'The Parties shall ensure in accordance with their domestic legal orders that the provisions of the Protocol on Social Security Coordination have the force of law, either directly or through domestic legislation giving effect to those provisions, so that **legal or natural persons can invoke those provisions before domestic courts, tribunals and administrative authorities.** [...]'

How?

- Termination through notification
- Sunset clause: 15 years

MOVES SEMINAR SPAIN

**“ACUERDOS DEL BREXIT Y
DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES:
EVOLUCIÓN Y RETOS”**

MADRID, 10/09/2021

***“CONSECUENCIAS DEL BREXIT EN ESPAÑA
Y GIBRALTAR”***

**CARLOS GARCÍA DE CORTÁZAR Y
NEBREDÁ. MOVES EXPERTO
ANALÍTICO**

ACUERDO DE RETIRADA DEL REINO UNIDO, DE 17 DE OCTUBRE DE 2019

- El Acuerdo de Retirada del Reino Unido fue adoptado el 17 de octubre de 2019 por los negociadores de la Unión Europea y británicos.
- Fue ratificado por el Parlamento británico el 20 de Diciembre de 2019 . y por el Parlamento Europeo el 29 de Enero de 2020 .
- En este Instrumento jurídico se establecían las condiciones de la salida de Reino Unido de la Unión Europea , adoptándose para los ciudadanos transfronterizos una serie de medidas que garantizaran su seguridad jurídica una vez que los Tratados y el Derecho de la Unión Europea dejaran de aplicarse al Reino Unido

ACUERDO DE RETIRADA DEL REINO UNIDO, DE 17 DE OCTUBRE DE 2019

- Los trabajadores y/o ciudadanos de la Unión o los trabajadores o ciudadanos británicos que residan, al final del período transitorio (31 de Diciembre de 2020), en el territorio del Reino Unido o en España respectivamente o que sean considerados como trabajadores fronterizos(trabajadores de Gibraltar) , tendrán derecho, mientras mantengan su situación, a acceder a un empleo por cuenta ajena o bien a ejercer una actividad económica como trabajadores autónomos.(CIUDADANOS BREXIT)
- Conservarán todos sus derechos laborales que les reconocía el Derecho de la Unión durante el resto de su vida mientras se mantenga la misma situación.

ACUERDO DE RETIRADA DEL REINO UNIDO, DE 17 DE OCTUBRE DE 2019

- Estos ciudadanos mantendrán sus derechos de Seguridad Social reconocidos por las normas europeas de coordinación (Reglamento 883/2004 y en el Reglamento (CE) no 987/2009 .
- Para estos trabajadores es como si el Brexit no se hubiera producido, siempre, por supuesto que su situación no varíe sustancialmente.
- En concreto, todos los derechos en materia de enfermedad (prestaciones en especie y en metálico), pensiones, prestaciones de dependencia, desempleo etc. seguirán siendo reconocidos para estos ciudadanos.
- En consecuencia, nada cambia en este ámbito para estos colectivos que pueden considerarse como privilegiados en relación con los trabajadores post Brexit.

ACUERDO DE RETIRADA DEL REINO UNIDO, DE 17 DE OCTUBRE DE 201

- Número aproximado de ciudadanos británicos residentes en España : 300.000
- Número aproximado de ciudadanos españoles residentes en Reino Unido : 180.000
- Número aproximado de trabajadores de Gibraltar 15.000.
- Número aproximado de ciudadanos UE residentes en Reino Unido: 3.500.000.
- Número aproximado de ciudadanos UK residentes en UE: 1.200.000

ACUERDO DE RETIRADA DEL REINO UNIDO, DE 17 DE OCTUBRE DE 2019

Ex trabajadores migrantes .Seguridad Social.

Acuerdo de retirada artículo 32 :

“Las personas siguientes estarán cubiertas por el presente título a efectos de hacer valer y totalizar períodos de seguro, empleo, actividad por cuenta propia o residencia, incluidos los derechos y obligaciones derivados de dichos períodos de conformidad con el Reglamento (CE) no 883/2004 :

- **Los ciudadanos de la Unión, así como los apátridas y refugiados que residan en un Estado miembro y los nacionales de terceros países que cumplan las condiciones del Reglamento (CE) no 859/2003, que hubieran estado sujetos a la legislación del Reino Unido antes del final del período transitorio, y los miembros de su familia y sus supérstites.**
- **Los nacionales del Reino Unido, así como los apátridas y refugiados que residan en el Reino Unido y los nacionales de terceros países que cumplan las condiciones del Reglamento (CE) no 859/2003, que hubieran estado sujetos a la legislación de un Estado miembro antes del final del período transitorio, y los miembros de su familia y sus supérstites.**
- *A efectos de la totalización de los períodos, se tendrán en cuenta los períodos completados antes y después del final del período transitorio con arreglo al Reglamento (CE) no 883/2004”.*

•

EL ACUERDO DE COOPERACIÓN Y COMERCIO ENTRE LA UNIÓN EUROPEA Y EL REINO UNIDO

- El 24 de Diciembre de 2020 se adoptó el Acuerdo de Cooperación y Comercio entre la Unión Europea y el Reino Unido (ACC) que regulará las relaciones jurídicas entre el Reino Unido y la Unión Europea a partir del 31 de Diciembre de 2020 .
- Se podría pensar que el Acuerdo de retirada perdió totalmente su vigencia el 31 de Diciembre del 2020 o que ha sido sustituido por el Acuerdo de Cooperación. No es exactamente así. En efecto, el Acuerdo de retirada del Reino Unido contiene una serie de disposiciones, sobre los derechos de los ciudadanos, aplicables temporalmente más allá del 31 de Diciembre de 2021.
- A partir de 31 de Diciembre del 2020 la libertad de circulación de trabajadores, tal como la entendemos desde la perspectiva europea, no será aplicable por el Reino Unido y, por tanto, por ejemplo, un trabajador español que desee ejercer una actividad laboral en dicho Estado , a partir de esa fecha ,tendrá que someterse a las disposiciones migratorias británicas.

EL ACUERDO DE COOPERACIÓN Y COMERCIO ENTRE LA UNIÓN EUROPEA Y EL REINO UNIDO

- El Acuerdo de Comercio y Cooperación contiene, como una de las novedades más importantes, un Protocolo específico que regulará la coordinación de regímenes de Seguridad Social entre el Reino Unido y la Unión Europea.
- Un trabajador que inicie su actividad laboral en el Reino Unido , por ejemplo, el 1 de Octubre del 2021 , quedará incluido en el ámbito personal del Protocolo.
- Con carácter general puede decirse que este Protocolo es un remedo a la baja del Reglamento 883/04. De hecho, la mayor parte del articulado es un calco de los correspondientes al de los Reglamentos 883/04 y 987/08, si bien existen algunas grandes diferencias.

PROTOCOLO DE SEGURIDAD SOCIAL

- La Tarjeta Sanitaria Europea seguirá siendo de aplicación, si bien la tarjeta sanitaria británica será , formalmente, algo diferente pero tendrá la misma función
- No se incluyen en el campo de aplicación material de este Protocolo las prestaciones familiares, las prestaciones no contributivas de tipo mixto y las prestaciones económicas de dependencia.
- No se exportarán las prestaciones de Invalidez y desempleo.
- No está prevista la prolongación del desplazamiento de trabajadores más allá de 24 meses.
- El Protocolo tendrá una vigencia de 15 años.
- Geometría variable. El principio de igualdad de trato en la legislación interna

PROTOCOLO DE SEGURIDAD SOCIAL GIBRALTAR

- El artículo I del Protocolo sobre Gibraltar del Acuerdo de Retirada del Reino Unido establecía :
- "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".
- De conformidad con el artículo FINPROV.I, apartado 3, del Acuerdo de Comercio y Cooperación, y en consonancia con la Declaración del Consejo Europeo y de la Comisión Europea (ámbito de aplicación territorial de los futuros acuerdos), el Acuerdo de Comercio y Cooperación no se aplicará a Gibraltar ni tiene efecto alguno en ese territorio. A tenor de dicha Declaración, «ello no excluye, sin embargo, la posibilidad de que se celebren acuerdos separados entre la Unión y el Reino Unido respecto de Gibraltar» y «sin perjuicio de las competencias de la Unión y en pleno respeto de la integridad territorial de sus Estados miembros garantizada por el artículo 4, apartado 2, del Tratado de la Unión Europea, dichos acuerdos separados requerirán un acuerdo previo del Reino de España ».
- En lo que respecta a las relaciones con Gibraltar deberán regirse por medio de un Acuerdo específico que debe celebrar la UE y el Reino Unido. Las bases generales de este Acuerdo se adoptaron el pasado 31 de diciembre de 2020 entre España y el Reino Unido.
- El referido Acuerdo contendrá disposiciones para permitir la aplicación a Gibraltar de las partes más relevantes del acervo Schengen necesarias para alcanzar la eliminación del control de movimiento de personas entre Gibraltar y el área Schengen, removiendo todas las barreras físicas.
- **El 6 de Septiembre de 2021 se iniciaron las negociaciones entre el Reino Unido y la Unión Europea para adoptar el referido Acuerdo.**

DESPEDIDA Y AGRADECIMIENTO

- *Of course Brexit means that something is wrong in Europe. But Brexit means also that something was wrong in Britain. Jean-Claude Juncker*

Posting of workers in France: implementation of Directive 2018/957 and control of seasonal agricultural work

MoveS Seminar

10 September 2021, Madrid

Pr Sophie Robin-Olivier, La Sorbonne school of Law

University Paris 1

Structure of the presentation

I- Implementation of Directive 2018/957 in France

II- The case of seasonal agricultural work

I- Implementation of Directive 2018/957 in France

- **Background: what the Directive requires**

- **French legislative implementation**

- **Recent case law**

- **Conclusion**

Background: what the directive requires

- Directive 2018/957/EU of 28 June 2018 **updates and amends Directive 96/71/EC** concerning the posting of workers
It seeks to ensure fair wages and a level playing field between posting and local companies in the host country, whilst maintaining the principle of free movement of services

- Implementation had to be achieved by **30 July 2020** (Article 3(1) of Directive)

- **Main changes** introduced by the revised Directive :
 - application of remuneration (instead of the ‘minimum rates of pay’) and all its mandatory elements to posted workers
 - application of the rules on workers’ accommodation and allowances or reimbursement of expenses during the posting assignment to posted workers
 - for long-term postings (longer than 12 months with the possibility of a 6-month extension subject to a motivated notification by the service provider), application of an extended set of terms and conditions of employment of the receiving Member State
 - terms and conditions of employment stemming from universally applicable collective agreements are no longer restricted only to the construction sector; temporary work agencies must guarantee posted workers the same basic terms and conditions which apply to temporary workers hired in the host Member State
 - improved cooperation between competent authorities regarding abuse and circumvention of rules in the context of posting

French legislative implementation

3 texts were adopted:

- **Ordonnance n° 2019-116 of 20 February 2019** explicitly devoted to the implementation of the Directive
- **Décret n° 2020-916 of 28 July 2020** concerning namely the definition of remuneration (and the distinction of reimbursement of expenses and remuneration) and the procedure to obtain an 6 months extension of the posting regime
- **Arrêté of 28 July 2020** concerning the list of information to be given by the user to the employer of temporary workers posted by a TWA established in another MS (concerning provisions of French law applicable)

- French legislation explicitly requires « **equal treatment** » of posted workers based on a single definition of the notion of remuneration that must take into account all types of advantages or bonuses
 - It is supposed to contribute to **better combat fraud**, by supplementing the measures and sanctions already in place
- **Transparency and obligations to provide information** on the rules applicable to the posting of **temporary workers** are reinforced
 - New grounds for **administrative sanctions** are created in the event of non-compliance with the obligations set out in the new law

Domain of equal treatment - New Article L. 1262-4 of the labour code

1.-An employer temporarily posting an employee to the national territory **shall guarantee him or her equal treatment with employees employed by companies in the same branch of activity established on the national territory, by ensuring compliance with the legal provisions and collective agreements applicable to employees employed by companies in the same branch of activity established on the national territory**, with regard to labor legislation, in the following matters:

- 1° Individual and collective freedoms in the employment relationship ;
- 2° Discrimination and equality between women and men
- 3° Maternity protection, maternity and paternity leave, childcare leave and leave for family events
- 4° Conditions of assignment and guarantees due to employees of temporary work activities
- 5° Exercise of the right to strike
- 6° Working hours, compensatory rest, public holidays, paid annual leave, working hours and night work for younger workers
- 7° Benefit of vacation and bad weather funds
- 8° Remuneration within the meaning of Article L. 3221-3, payment of wages, including overtime bonuses
- 9° Rules relating to health and safety at work, age of admission to work, employment of children
- 10° Illegal work
- 11° Reimbursement of professional expenses corresponding to special charges inherent to his function or employment borne by the posted employee, during the accomplishment of his mission, in terms of transport, meals and accommodation.

Extension of the application of host country labour law - New Article L. 1262-4 of the labour code

II - An employer who temporarily posts an employee to the national territory for a period exceeding **12 months** is subject, as of the 13 month, to the provisions of the Labour Code applicable to companies established on the national territory (with some exceptions concerning formation and termination of work contracts, namely)

In the event of **replacement** of a posted employee by another seconded employee on the same job, the twelve-month period of secondment mentioned in the previous paragraph is reached when the cumulative period of secondment of successive employees on the same job is equal to twelve months.

When the performance of the service justifies it, the employer mentioned in the first paragraph of II benefits, upon a reasoned declaration addressed to the administrative authority prior to the expiry of the twelve-month period (...) from the **extension of the application of the rules relating to the matters listed in I for a period of up to six additional months**

Recent case law

- Cour de cassation – Social Chamber, 4 November 2020, n° 18-24.451, *Bouygues travaux publics*
- Cour de cassation - Social Chamber, 31 March 2021, n° 16-16.713, *Vueling airlines*

Cour de cassation – Social Chamber, 4 November 2020, n° 18-24.451, *Bouygues travaux publics*

Facts

Polish employees residing in Poland were posted in France to *Bouygues Travaux Publics* and another company by a temporary work agency (*Atlanco Limited*) incorporated under Cypriot law, to work as employees on the construction site of a new generation nuclear reactor at Flamanville

Social contributions paid in Poland, French labour law on undeclared work not respected

Solution

The Court applies the principle of “financial solidarity” (31 Dec 1991)

= the company that subcontracts must pay the remunerations of its subcontractors’ employees, when the latter has not respected the law on undeclared work (“travail dissimulé”)

Posted employees of the Temporary agency benefited from the lump-sum compensation (6 months salary) for being irregularly employed

Cour de cassation - Social Chamber, 31 March 2021, n° 16-16.713, *Vueling airlines*

Facts

A pilote employed by Vueling (attached to the French operating base of the company) claims that he was victim of undeclared employment in France, and requests compensation for unfair termination and other violations of French labour law provisions

Solution

According to the Court, an employee, falsely placed under the system of posting, can take action before French labour courts to benefit from the protective provisions of French labour law, even if his or her connection to the social security system of another country, resulting from a A1 (E101) certificate, has not been called into question

EU law references in the French *Vueling* case

CJUE, 2 April 2020, *Vueling Airlines*, C-370/174 & C-37/18 - Impact of certificates A1

CJUE, 14 May 2020, *Bouygues travaux publics*, C-17/19 answering questions raised by the French Court de cassation (criminal matters) on conditions under which undeclared work can be characterized in France when employers have obtained certificates A1 (E101)

Important aspects of the *Vueling* case

- The French court considers that this is not a case of posting (no application of Directive 1996/71 or 2018/957)
⇒ The solution was based on the application of conflicts of law (Rome I)
- The force of the A1 (E 101) certificates is limited to social security
- Union law is opposed to the principle of *res judicata* in criminal matters over civil courts, when the decision rendered in criminal matters is contrary to Union law

Conclusion

- Recent French cases show that there are means to combat frauds related to posting of workers
- = it is possible to avoid/limit the use of posting as a way to circumvent national labour law
- “Financial solidarity” is an important tool (supported by Directive 2014/67 on enforcement of Directive 96/71)
 - But it takes (too) long to react...
 - Importance of cooperation of national institutions
 - Central role of preliminary ruling

II- The case of seasonal agricultural work

- **Background: seasonal workers in agriculture**
- ***Terra fecundis*: an illustration of the worst forms of workers' exploitation in agriculture**
- **Conclusion**

Background

Seasonal workers are precarious – vulnerable workers, especially in the agricultural sector

A situation exacerbated by the COVID-19 pandemic + risk of spreading of infectious diseases (some workers were locked-in in French farms)

EC guidelines on seasonal workers in the EU in the context of the covid-19 outbreak (16.7.2020)
recalled basic principles:

- ***Equal treatment*** of all EU citizens
- The right to ***suitable living and working conditions***, including physical distancing and appropriate hygiene measures ; the right to OSH and social security, for all seasonal workers
- The rights to benefit from the core terms and conditions of employment of the host Member State for ***posted workers***

Terra fecundis

an illustration of the worst forms of workers' exploitation in agriculture

« *Germinal* in French farms »

« *Industrialisation* of bogus posting of workers »

From 2012 to 2015, more than 26,000 Terra Fecundis employees were posted to French farms, in the Gard, Bouches-du-Rhône or Drôme regions

Almost all of them were from South America, mostly from Ecuador

Employees were transported to the site by Terra Fecundis, in its own vehicles, through a subsidiary

They were deprived of overtime pay, forced to work up to seventy hours a week for some, without paid leave allowances or medical care...

Decision of the criminal court of Marseille (first instance), 8 July 2021

- Certificates A1 are considered void, after a dialogue with the Spanish social security authority having delivered them
- Terra Fecundis' activity in France was considered « permanent and without a foreseeable term »
- Workers were employed in France on a permanent basis

Next steps

➤ *Concerning criminal sanctions*

In the case decided in July: *Terra Fecundis* appealed...

Another case is coming to court (Nîmes) on March 18, 2022: prosecution based on the same facts, but for the period between 2016 and 2019 and defendants will include a small number of French farmers that have taken advantage of the exploitation of workers

➤ *Concerning civil sanctions*

Decision to be taken on 19 November (Marseille)

French social security funds claimed € 112 millions (of unpaid contributions)

On the liability of French farmers (users)

- The users (farmers) can be held liable for not respecting Article L. 1251-21 of the French Labor Code, i.e., working hours, night work, weekly rest periods and annual paid leave, health and safety at work, and protection of women, children and young workers
- Penalties can be applied to farmers who have been inspected and found to be in violation of rules concerning accommodation
 - = if accommodation is not compatible with human dignity
- Farmers are exposed to the risk of administrative sanctions (administrative fine / temporary suspension of activity by the administrative authority)

Conclusion

Terra fecundis shows the complexity of schemes at play and the difficulty to control and sanction the worst forms of exploitations of agricultural workers

No new legal instruments were needed... Importance of Directive 2018/957?



Seminario MoveS

Mesa de desplazamiento

10 de septiembre de 2021

A) Competencia de la de la TGSS. Expedición de Formulario A1.



1.- Competencia de la TGSS. Residencia del trabajador.

2.- Fecha de solicitud y expedición del documento A1. Efectos.



A) Competencia de la de la TGSS. Expedición de Formulario A1.

3.- Validez A1.(Artículo 5 Reglamento 883/2004).

- Validos ante las instituciones administrativas y Órganos Jurisdiccionales de los Estados Miembros.
- Controversia entre Instituciones sobre la determinación de la legislación - Comisión Administrativa.
- Retirada del formulario A1.
- Efectos- aplicación provisional de la legislación. Procedimiento de reembolso. (artículo 6 Reglamento 883/204).
- A1 expedidos de forma fraudulenta. Sentencia caso Altun.



B) Efectos del Brexit en el desplazamiento. Certificado de Legislación aplicable.

- 1.- Acuerdo de Retirada
- 2.- Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido
- 3.- Situación de desplazados en o desde territorio de Gibraltar.



C) Teletrabajo.

1. Regulación
2. Diferencias con el desplazamiento.
-voluntariedad.
3. Posturas recientes sobre teletrabajo.
4. Teletrabajo en el tiempo COVID-19. Acuerdos en el ámbito de la UE



D) Fraude y aseguramiento a la Seguridad Social española en la transposición de la Directiva 957/2018.



Ley 45/1999 art. 8 bis.6 redacción RDL 7/2021 artículo Duodécimo, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

“Cuando, tras una evaluación global realizada de conformidad con este artículo, se compruebe que una empresa está creando, de manera indebida o fraudulenta, la impresión de que la situación de una persona trabajadora entra en el ámbito de aplicación de la presente Ley, la persona trabajadora tendrá derecho a la aplicación de la legislación española de trabajo y seguridad social, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier orden que puedan exigirse a la empresa.”

-No se trataría de trabajador desplazado, y si trabaja en España- normativa laboral y de Seguridad social española

Seminario MoveS

SEMINARIO MOVES ESPAÑA

Implicaciones prácticas y retos de las principales novedades introducidas por la Directiva 2018/957 en materia de desplazamiento de trabajadores

Susana Burgueño

10 de septiembre de 2021



Implicaciones prácticas y retos

1. Determinación del Convenio Colectivo y de las condiciones mínimas

Determinación de las condiciones mínimas (“núcleo duro”) que han de respetarse en destino:

- Períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso
- Vacaciones
- **Remuneración** (antes, “cuantías mínimas salariales”)
- Condiciones de desplazamiento de los trabajadores
- Salud, seguridad e higiene en el trabajo
- Medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas/que hayan dado a luz recientemente, así como niños y jóvenes
- Igualdad de trato
- Condiciones de alojamiento
- Complementos o los reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención



PREVISTOS POR:

- Convenio Colectivo o laudo arbitral declarados de aplicación universal: Aquellos que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión, correspondientes al ámbito de aplicación

Además, los estados podrán basarse:

- Convenios colectivos o laudos arbitrales de aplicación universal en todas las empresas similares, pertenecientes a la profesión o sector de que se trate y correspondiente al ámbito de aplicación o
- CC celebrados con las organizaciones de interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean ampliamente aplicados en el conjunto del territorio nacional

Garantizando siempre el principio de Igualdad de trato

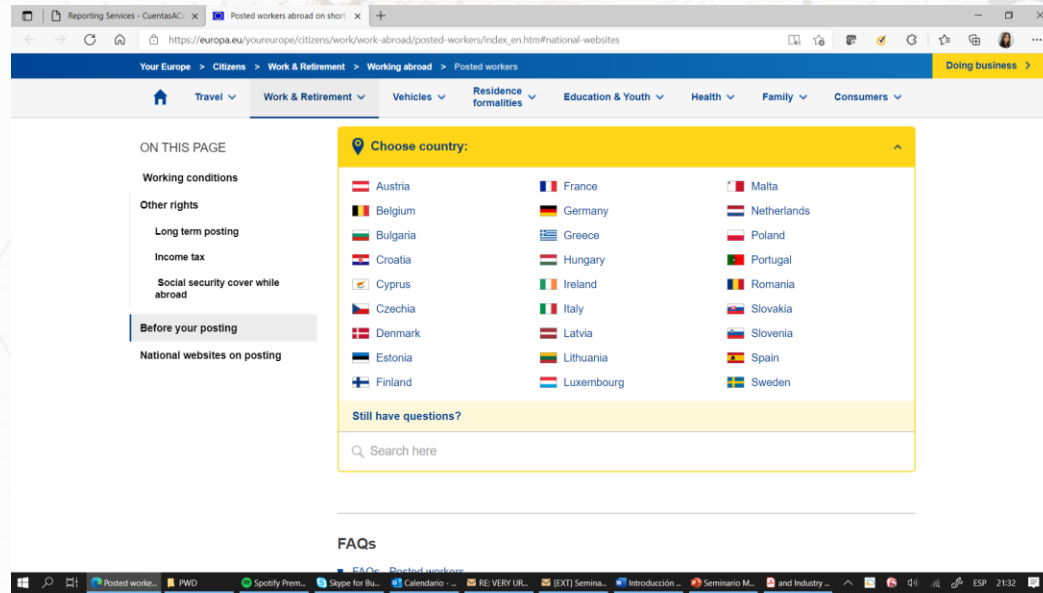
Implicaciones prácticas y retos

1. Determinación del Convenio Colectivo y de las condiciones mínimas

Determinación del Convenio Colectivo de aplicación:

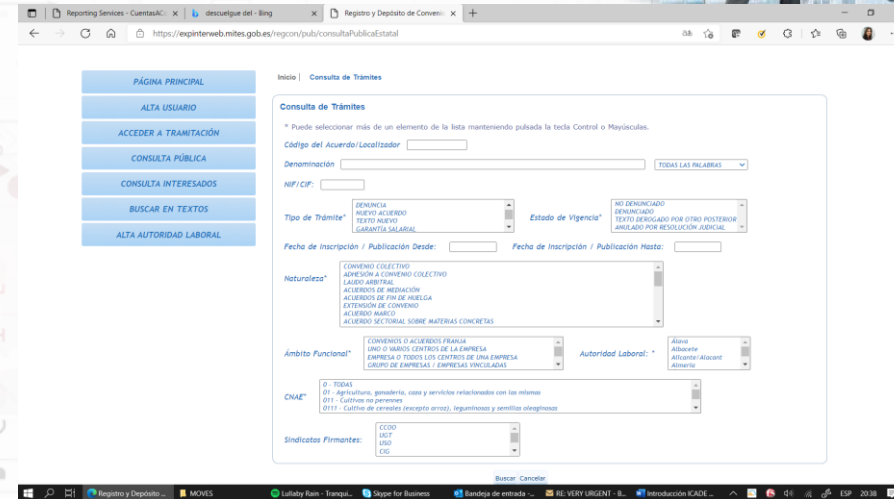
- Sitio web nacional único

[Posted workers abroad on short assignments - Your Europe \(europa.eu\)](https://europa.eu/your-europe/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm#national-websites)



- Finalidad de la Directiva: necesidad de garantizar un clima de competencia legal entre las empresas y **proteger los derechos de los trabajadores desplazados**

En España:



- Materia extraordinariamente compleja: e.g. vigencia; Convenios sectoriales o de empresa; pactos adicionales (revisiones salariales)

Determinación de las condiciones mínimas que han de respetarse

- Complejidades técnicas: determinación grupo/categoría profesional; valoración totalidad remuneración
- España: ¿descuelgue del Convenio?

Implicaciones prácticas y el GRAN RETO

2. Supuestos nuevos de movilidad internacional

Supuestos nuevos de empleados **“altamente móviles”**: echamos de menos su regulación en la Directiva 2018/957

Muy elevado número de movimientos al año:




carga burocrática excesiva para las empresas



Incertidumbre en los países en cuanto a la aplicación de la PWD:

- **BUSINESS TRIPS / VIAJEROS FRECUENTES**
- **MULTI-STATE EMPLOYEES**

Nuevo supuesto: 
↓ **TELETRABAJO INTERNACIONAL**

Novedades e implicaciones prácticas

3. Duración

Desplazamientos de duración mayor de 12 meses -18 meses con notificación motivada: se aplicarán todas las condiciones de trabajo del país de destino, con exclusión de: (i) celebración y resolución del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia y (ii) regímenes complementarios de jubilación.

Lo anterior no impedirá la aplicación de condiciones de trabajo más favorables para los trabajadores.



En la práctica, hipotéticamente podría darse lo siguiente:

- **Técnica del espiguo:** posibilidad de elección condiciones más favorables al trabajador de ambas legislaciones (origen y destino)
- **Complejidad técnica y de gestión:** conocimiento y gestión de las dos legislaciones: de origen y destino. Número de Convenios Colectivos en España.
- **Posible discordancia entre la aplicación de la legislación laboral más beneficiosa y la materia de Seguridad Social, que pueden ser distintas:**
 - e.g. Periodo superior de disfrute del permiso de maternidad vs periodo de prestación económica.
- **Posible limitación en la práctica para acudir a la figura de los desplazamientos para periodos superiores a los 18 meses.**
- **Negociación colectiva, procedimiento sancionador ... ??**
- **Formulario/modelo para la “notificación motivada”**



Deloitte hace referencia a Deloitte Touche Tohmatsu Limited («DTTL») y a su red global de firmas miembro y sus entidades vinculadas, ya sea a una o a varias de ellas. DTTL (también denominada «Deloitte Global») y cada una de sus firmas miembro son entidades jurídicamente separadas e independientes. DTTL no presta servicios a clientes. Para obtener más información, consulte la página www.deloitte.com.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, legal, asesoramiento financiero, gestión del riesgo, tributación y otros servicios relacionados, a clientes públicos y privados en un amplio número de sectores. Con una red de firmas miembro interconectadas a escala global que se extiende por más de 150 países y territorios, Deloitte aporta las mejores capacidades y un servicio de máxima calidad a sus clientes, ofreciéndoles la ayuda que necesitan para abordar los complejos desafíos a los que se enfrentan. Los más de 312.000 profesionales de Deloitte han asumido el compromiso de crear un verdadero impacto.

Esta publicación es para distribución interna y uso exclusivo entre el personal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sus firmas miembro y sus entidades asociadas (conjuntamente, la “Red Deloitte”). Ninguna entidad de la Red Deloitte será responsable de las pérdidas sufridas por cualquier persona que actúe basándose en esta publicación.

La Unidad Especial de Lucha contra el Fraude en el Trabajo Transnacional – EU Labour Mobility

Manuel Velázquez

**Organismo Estatal Inspección de Trabajo
y Seguridad Social (OEITSS)**



La creación de la Unidad Especial

- La Orden TES/967/2020 de 8 de octubre creó la Unidad Especial de Coordinación en la lucha contra el fraude en el trabajo transnacional – EU LABOUR MOBILITY
- Se encuentra adscrita al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS)
- Dentro del OEITSS está adscrita a la Oficina Nacional de la Lucha contra el Fraude (ONLF)

Funciones de la Unidad

- **Relaciones con la Autoridad Laboral Europea**
 - Relación Especial con el Funcionario Nacional de Enlace de España en la ALE
 - Participación en los grupos de trabajo y organización de campañas
- **Coordinación de actividades del ITSS sobre movilidad laboral**
 - Se creado una red de expertos en movilidad extendida por todo el Estado
- **Relaciones con autoridades de otros Estados Miembros de la UE**
 - A través del Funcionario Nacional de Enlace y los grupos de trabajo de la ALE
- **Relaciones con otros organismos públicos españoles competentes en movilidad laboral**
 - Seguridad Social, Transportes, SEPE (EURES), DGT y AEAT



Actividades con la Autoridad Laboral Europea

- Coordinación de la Información sobre Movilidad Laboral Europea
 - Se ha formado un grupo con todos los organismos implicados que coordina la oficina de EURES
- Inspecciones Concertadas y Conjuntas
 - Hay unas directrices aprobadas y se va a desarrollar una primera experiencia con Francia
- Mediaciones
 - Se ha redactado un proyecto de reglamento interno de ELA
- Campaña Europea sobre trabajos agrícolas de temporada
 - Se está desarrollando esta campaña que finalizará a finales de octubre

Control y Vigilancia de los Desplazamientos

- Se lleva la coordinación y gestión del sistema IMI sobre desplazamientos
- Se ha creado una red de expertos en el OEITSS para intercambiar experiencias e información
- Se están elaborando directrices sobre procedimientos para la revocación del documento A1 y la baja de oficio de trabajadores españoles desplazados españoles en supuestos de fraude
- Las Inspecciones Provinciales hacen el control y vigilancia de los desplazamientos en cuanto a condiciones de trabajo y situación de seguridad social en los desplazamientos proponiendo sanciones, dictando requerimientos o iniciando el proceso de revocación del A1

Propuestas de desarrollo reglamentario y criterios técnicos del OEITSS sobre movilidad laboral

- Se está trabajando en la elaboración de una propuesta de reglamento de la Ley 45/1999 que recoja todas las cuestiones pendientes de desarrollo:
 - Las comunicaciones de desplazamiento y la creación de un registro central de comunicaciones (Art. 5 y DA 6ª)
 - La notificación de daños a la salud por las empresas que se desplazan a España (Art. 6.4)
 - La ejecución transnacional de sanciones administrativas (DA 7ª)
- Se está trabajando en la transposición del Art. 2 de la Directiva 2020/1057 sobre movilidad en el transporte por carretera
- Se hará una revisión del Criterio Técnico 97/2016 sobre desplazamientos para adaptarlo a la transposición de la Directiva 2018/957 por el RDL 7/2021

GRACIAS

1º) ¿QUÉ ES *POSTING.STAT*?

2º) ¿DATOS SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES?

- 1) ¿FUENTES DE INFORMACIÓN OFICIALES EN ESPAÑA?
- 2) OBSTÁCULOS Y APOYOS EN LA MEDICIÓN DEL FENÓMENO.
- 3) ¿IMPORTAN LOS DATOS?

3º) AVANCE DE RESULTADOS. ¿QUIÉNES, DÓNDE Y CÓMO?

4º) ELEMENTOS CLAVE DE LA TRANSPOSICIÓN DIRECTIVA 2018/957.

1) PRESENTACIÓN PROYECTO EUROPEO



2) ¿FUENTES DE INFORMACIÓN DISPONIBLES?

¿DESPLAZAMIENTOS CON DESTINO A ESPAÑA?



COMUNICACIONES RECIBIDAS CC.AA.



¿DESPLAZAMIENTOS CON ORIGEN EN ESPAÑA?

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SS. Y PENSIONES.
ÁREA INTERNACIONAL



TA.300
TRABAJADORES DESPLAZADOS

2) DATOS SOBRE DESPLAZAMIENTO TRABAJADORES

**¿QUÉ EMPRESAS, QUÉ
TRABAJADORES/AS;
QUÉ NACIONALIDAD;
QUÉ SECTORES?**

**¿ES IMPORTANTE
DISPONER DE DATOS
SOBRE EL
DESPLAZAMIENTO
DE TRABAJADORES?**

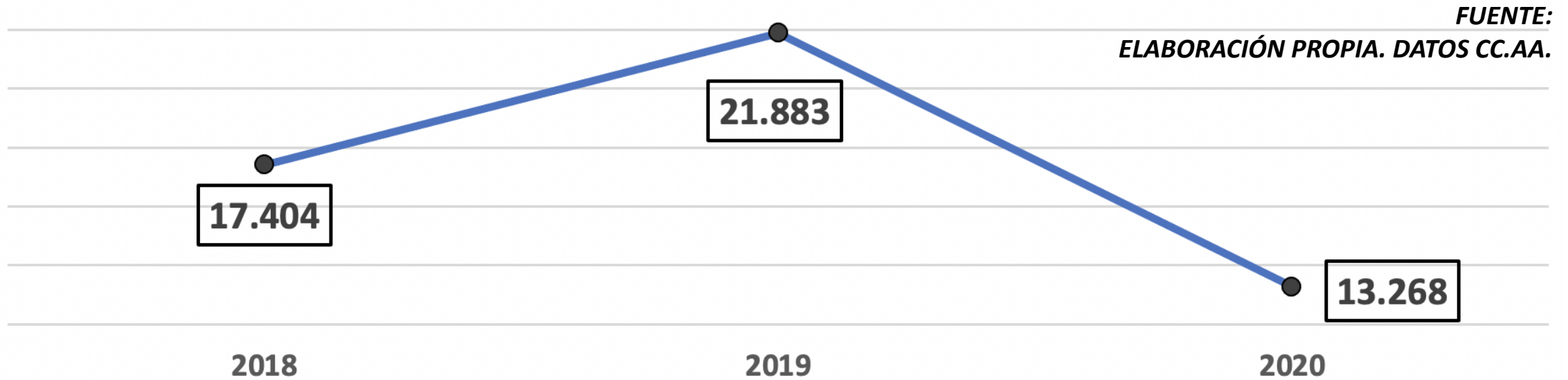
**VITALES PARA LA ITSS, LOS
ORGANISMOS
COMPETENTES, LAS
EMPRESAS Y LOS
SINDICATOS**

**OBLIGACIÓN LEGAL A
NIVEL INTERNO Y
TAMBIÉN CON LAS
INSTITUCIONES DE LA
UNIÓN EUROPEA**

**LUCHA CONTRA EL
FRAUDE Y LOS ABUSOS**

**FOMENTO DE LA LIBRE
PRESTACIÓN DE SERVICIOS
Y LA COMPETENCIA LEAL**

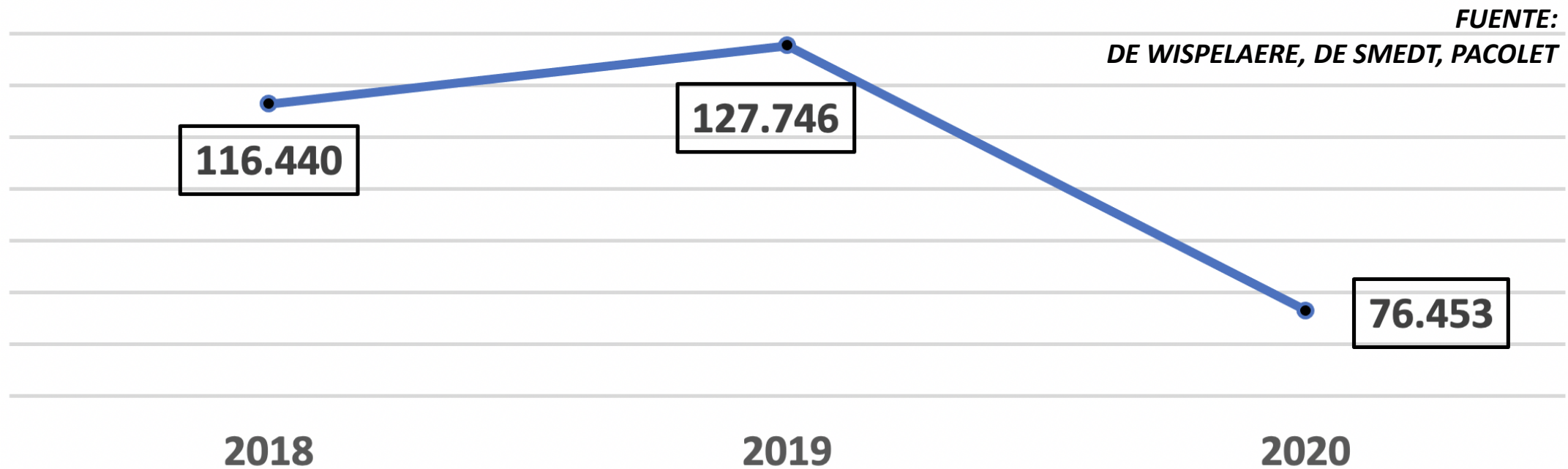
TRABAJADORES DESPLAZADOS A ESPAÑA (AVANCE RESULTADOS COMUNICACIONES RECIBIDAS CC.AA.)



- ESTAS CIFRAS HAN SIDO OBTENIDAS DE LAS COMUNICACIONES A 13 CC.AA.
- SIN DATOS DE ANDALUCÍA, CANARIAS, CASTILLA Y LEÓN, MURCIA.
- LOS TD SON MOVILIZADOS 2 VECES AÑO (PROMEDIO). DOBLE DESPLAZAMIENTO.
- SECTORES: CONSTRUCCIÓN E INDUSTRIA (TRANSPORTE *de facto* EXCLUIDO)
- ORIGEN TD: ALEMANIA (25%), FRANCIA (24%), PORTUGAL (20%), ITALIA (12%).
- DURACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO: 2-3 MESES (PROMEDIO)

TRABAJADORES DESPLAZADOS DESDE ESPAÑA (AVANCE RESULTADOS PROCEDENTES TGSS)

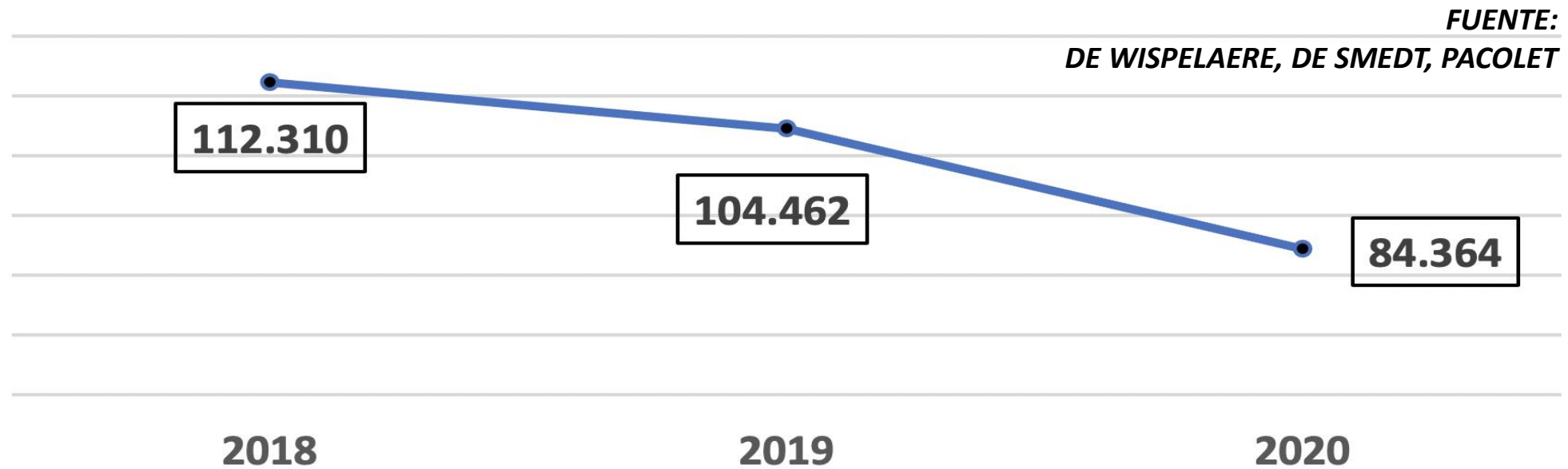
CERTIFICADOS A1 TRABAJADORES CUENTA AJENA UN SOLO ESTADO (ART. 12 RTO. 883/2004)



- DESTINOS PRINCIPALES Y ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS ART. 12 RTO. 883:
 - 30% FRANCIA (ETTs. – Temporeros. Instalaciones eléctricas y construcción)
 - 20% ALEMANIA (Servicios técnicos ingeniería, fabricación vehículos, Instalación maquinaria)
 - 12% PORTUGAL (Instalaciones eléctricas, Construcción y servicios auxiliares)
- DURACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO: 1 MES (PROMEDIO)

TRABAJADORES DESPLAZADOS DESDE ESPAÑA (AVANCE RESULTADOS PROCEDENTES TGSS)

CERTIFICADOS A1 TRABAJADORES CUENTA AJENA DOS O MÁS ESTADOS (Art. 13 RTO. 883/2004)



- **PROTAGONISMO ABSOLUTO: TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA:**
 - 70-85% DEL TOTAL DE A1 EXPEDIDOS EN ESPAÑA VÍA ART. 13 RTO. 883/2004.
- **DESTINO: TODOS LOS PAÍSES DE LA UE / EEE. INCLUSO ISLANDIA, CHIPRE Y MALTA *.***
- **NACIONALIDAD TRABAJADORES (TRANSPORTISTAS): España, Rumanía, Bulgaria y Portugal.**
- **DURACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO: 6-12 MESES (PROMEDIO)**

¿NECESARIAS REFORMAS
DEL MARCO JURÍDICO
ESCALA DE LA UE
(DIRECTIVAS 2014 Y 2018)?

¿ESTABLECIMIENTOS
DE CONVENIENCIA –
DUMPING SOCIAL?

¿INCUMPLIMIENTOS,
FRAUDE, ABUSOS?

¿EXISTE
DESPLAZAMIENTO NO
DECLARADO?

ASPECTOS CLAVE TRANSPOSICIÓN D. 2018/957

ESPAÑA, UNO DE LOS ÚLTIMOS PAÍSES TRANSPOSICIÓN

PARTE DE LAS NUEVAS REGLAS: YA INCORPORADAS

RESTO: MODIFICACIÓN LEY 45/1999 POR EL RD. 7/2021.

CUMPLE, EN LO ESENCIAL, CON SU REFERENTE EUROPEO

PERO, SIN INNOVACIONES SUSTANCIALES NI ACLARACIONES:

- ¿Desplazamientos de muy larga duración o de más 24 meses?
 - ¿Modificación de la ley aplicable al contrato de trabajo?
- Interacción CC. Sectoriales VS. CC Empresa ¿cuál es aplicable?
- Sin aclaraciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y nulas aclaraciones relativas a las condiciones de alojamiento

¿DESARROLLO REGLAMENTARIO PREVISTO EN EL RD. 9/2017?