

MoveS seminar Spain

Cross-border teleworkers, digital nomads, highly mobile and posted workers.
Unblocking the amendment of the Social Security Coordination Regulations

21 October 2022

Conference Room, University Pontificia Comillas, ICADE.

Calle Alberto Aguilera, 23. Madrid 28015

Language: English/Spanish

MoveS

project presentation

MoveS

EU-wide network
of independent legal experts
in the fields of
free **movement** of workers (FMW)
social security coordination (SSC)
& Posting

- Funded by the European Commission (DG EMPL units E1 'FMW' and E2 'SSC')
- 32 countries covered (EU/EEA/CH/UK)
- Implemented by Eftheia, Deloitte Advisory & Consulting, University of Ljubljana, University of Poitiers
- Four-year project (2022-2025)

Objectives:

(1) To provide legal expertise in the areas of FMW, SSC and Posting

- **Legal Reports**
- Bimonthly **Monitoring Reports**
- **Ad hoc requests** and **comparative assessments**

MoveS Legal Reports

- 2022 *'Social security and tax law in cross-border cases'*
- 2020 *'The legal status and rights of the family members of EU mobile workers'*
- 2019 *'The application of the social security coordination rules on modern forms of family'*
- 2019 *'The application of free movement of workers and social security coordination rules by national courts' (2020)*
- 2018 *'Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelations, challenges and prospects'*
- 2018 *'Consequences and possible solutions in case of lump sum payment of pensions, reimbursement of contributions and waiver of pensions in cross-border situations'*

Objectives:

(2) Disseminate expertise and increase experts' and practitioners' knowledge by means of:

- **National seminars**
- **Webinars**
- **Information tools & communication**
- **Training for EC staff**

Seminars & webinars

- 8 one-day seminars a year
- 3 webinars
- Audience: Representatives of competent authorities and institutions, social partners, NGOs, judges, lawyers and academics

	Date	Country (City)
1.	29/03	Portugal (Lisbon)
2.	09/05	Denmark (Copenhagen)
3.	10/06	Ljubljana (Slovenia)
4.	17/06	Belgium (Brussels)
5.	23/09	Iceland (Reykjavík)
6.	21/10	Spain (Madrid)
7.	26/10	Romania (Bucharest)
8.	16/11	Poland (Warsaw)

Webinars 2022

	Date	Topic
1.	18/03	Posting of workers: latest developments and prospects in social security and labour law
2.	24/06	Free Movement in the gig economy
3.	14/10	Remote work and FMW/SSC

Information tools & Communication

- [A-Z on social security coordination](#)
- [Social Security Coordination Regulations database](#)

A-Z Information tool

Moving & working in Europe

Working in another EU country ▾

EU social security coordination ▾

Network of legal experts (MoveS) ▲

Case law

A-Z on social security coordination (FAQs)

Social Security Coordination Regulations database

Network of experts on statistics

A-Z on social security coordination (FAQs)

 ▾

The '**A-Z of social security coordination (FAQs)**' is a facility setting out the basic principles and frequently raised issues in field of social security coordination.

You are invited to first read the [introduction](#) into the theory of social security coordination and the coordination instruments of the European Union.

You will then find more in-depth information structured in 70 keywords. Each keyword provides answers to specific questions and includes plenty of practical examples and links to further information sources to guide you through this complex topic.

Some keywords provide you with specific definitions (e.g. self-employed person, frontier worker), while others explain the legislative aspects of certain procedures (e.g. cross-border medical care, posting of workers).

You can use this tool to expand your own knowledge or to find the answer to practical questions. All you have to do is click on the relevant keywords below in order to see more detailed information.

A

[Access to social assistance and other benefits not covered by the material scope of Regulation 883/2004](#)

H

[Harmonisation of social security](#)

P

[Paternity benefits](#)

[Pensions](#)

[Personal scope](#)

Social Security Coordination Regulations database

(EC) Regulation No 883/2004	(EC) Regulation No 987/2009	(EC) Regulation No 1408/71	(EC) Regulation No 574/72				
<p>(EC) Regulation 883/2004</p> <p>TITLE 1: GENERAL PROVISIONS</p> <p>Art. 1: Definitions</p> <p>Art. 2: Persons covered</p> <p>Art. 3: Matters covered</p> <p>Art. 4: Equality of treatment</p> <p>Art. 5: Equal treatment of benefits, income, facts or events</p> <p>Art. 6: Aggregation of periods</p> <p>Art. 7: Waiving of residence rules</p> <p>Art. 8: Relations between this Regulation and other coordination instruments</p> <p>Art. 9: Declarations by the Member States on the scope of this Regulation</p> <p>Art. 10: Prevention of overlapping of benefits</p> <p>TITLE 2: DETERMINATION OF THE LEGISLATION APPLICABLE</p>	<p>(EC) Regulation 883/2004: Art. 1</p> <p>For the purposes of this Regulation:</p> <ol style="list-style-type: none"> 'activity as an employed person' means any activity or equivalent situation treated as such for the purposes of the social security legislation of the Member State in which such activity or equivalent situation exists; 'activity as a self-employed person' means any activity or equivalent situation treated as such for the purposes of the social security legislation of the Member State in which such activity or equivalent situation exists; 'insured person', in relation to the social security branches covered by Title III, Chapters 1 and 3, means any person satisfying the conditions required under the legislation of the Member State competent under Title II to have the right to <table border="1" data-bbox="743 1043 1715 1119"> <tr> <td>Implementing Articles of Reg. 987/2009</td> <td>Corresponding Articles of Reg. 1408/71</td> <td>Administrative Commission Decisions</td> <td>Corresponding CJEU Case Law</td> </tr> </table> <p>Implementing articles (EC) Regulation 987/2009 Articles</p> <p>Art. 1</p>	Implementing Articles of Reg. 987/2009	Corresponding Articles of Reg. 1408/71	Administrative Commission Decisions	Corresponding CJEU Case Law		
Implementing Articles of Reg. 987/2009	Corresponding Articles of Reg. 1408/71	Administrative Commission Decisions	Corresponding CJEU Case Law				

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>






Search for posts in this group






Nc

 MoveS - free movement and social security coordination

Recent

-  MoveS - free movement and s...
-  ESPN-MISSOC
-  European Social Observatory (...)

Groups

-  MoveS - free movement and s...
-  ESPN-MISSOC
-  European Social Observatory (...)

See all

Events



Followed Hashtags

Discover more



Martin Andresen • 2nd

--
6mo • Edited

I have a question regarding the relationship between FMW and SSC for Third Country nationals (TCN), more specific unemployment benefits. As we know, TCN are covered by Regulation 883/2004 in most member states. This includes unemployment benefits. However, the Directive on union citizenship and also Regulation 492/2011 seems to apply only to EU / EEA citizens and their ...see more



1

1 comment



Like



Comment



Add a comment...



Most recent ▾



Filip Van Overmeiren • 1st

Director Global Employer Services / Professor UGent & VUB

5mo ...

Hi [Martin Andresen](#), pertinent question and happy to discuss! Feel free to send me a message.

Like ·  1

Reply



Filip Van Overmeiren • 1st

Director Global Employer Services / Professor UGent & VUB

2mo

New CJEU case on unemployment benefits

[#socialsecuritycoordination](#) [#socialsecurity](#) [#unemployment](#) [#residence](#)

Thank you for your attention!

Contact us at:

MoveS@eftheia.eu



Latest developments on free movement of workers at EU level

**MoveS seminar Spain
Madrid, 21 October 2022**

Francisco Pérez Flores
European Commission – DG Employment – Unit E1



Overview

1. Intra EU labour mobility
2. Ongoing work
3. Recent case law

Intra EU labour mobility (i)

2019/2020: stable figures

- *9.9 mio working-age EU27 movers at 1.1.2020*
- *Up 1.6% as compared to 1.1.2019 (~100 000)*
- *3.8% of EU working age population are movers*
- *~1.5 mio frontier worker*

Intra EU labour mobility (ii)

Where do movers come from?

- They come from
 - RO (>1/5)
 - IT and PL (1/5)
 - PT, HR, BG (1/5)
 - DE, FR, EL, ES (almost 1/5)
 - Remaining 17 MS (1/5),



Where do they go to?

- They go to
 - DE (1/3),
 - ES, IT and FR (1/3),
 - 1/3 to the rest of the EU

Ongoing work: Posting of workers

- *Conformity check on enforcement Directive:
[Press release](#)*
- *Conformity check on amending Directive*
- *Implementation report on amending Directive
due for 2023*



Ongoing work: Free movement of workers

- *Enforcement activities: infringements; complaints; petitions; parliamentary questions; SOLVIT.*
- *Withdrawal Agreement: monitoring*
- *Negotiation Agreement on Gibraltar*



Recent case law (i)

- **Recognition of experience in the public service of other Member States:** C-24/17 ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND, GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST V REPUBLIK ÖSTERREICH; C-703/17 KRAH; C-710/18 - WN V LAND NIEDERSACHSEN; C-86/21 - Gerencia Regional de Salud de la Junta de Castilla y León
- **Access to social advantages:** C-447/18 UB V GENERÁLNY RIADITEĽ SOCIÁLNEJ POISŤOVNE BRATISLAVA; C-483/17 TAROLA; C-181/19 – JD V JOBCENTER KREFELD — WIDERSPRUCHSSTELLE; C-27/20 PF, QG c, Caisse d’allocations familiales; C-328/20 Comission/Austria
- **Frontier workers’ rights:** C-410/18 NICOLAS AUBRIET V MINISTRE DE L’ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE; C-801/18 EU CONTRE CAISSE POUR L’AVENIR DES ENFANTS; C-802/18 - CAISSE POUR L’AVENIR DES ENFANTS V FV, GW; C-830/18 - PF AND OTHERS V LANDKREIS SÜDLICHE WEINSTRASSE



Recent case law (ii)

- **Taxation:** C-272/17 Zyla; C-35/19 BU / Belgium; C-168/19 and 169/19 HB and IC/ Istituto nazionale previdenza Sociale; C-241/20 BJ/ Belgium
- **Recognition of professional qualifications:** C-634/20 A Sosiaali-JA; C-577/20 A Ja Terveysalan; C-166/20 BB/Lietuvos Respublikos
- **Residence rights:** of jobseekers (C-710/19 GMA V BELGIUM), of retired workers (C-32/19 - AT V PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT)
- **Retention of worker status** C-438/17 Tarola
- **Residence requirement for debtor protection** C-716/17 - A



EMPL-E1-UNIT@ec.europa.eu

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



Latest developments on social security coordination at EU level

**MoveS seminar in Spain on Social Security Coordination and Free Movement of Workers
Madrid, 21 October 2022**

Tomasz Karpowicz
European Commission – DG Employment



Overview

1. Revision of Regulations 883/2004 and 987/2009
2. EU-UK relations
3. Digitalisation in SSC
4. COVID-19 and telework

Revision of the social security coordination Regulations





State of play – formal steps

- Commission proposal adopted in December 2016
- Provisional agreement achieved between the negotiators of the European Parliament, the Presidency of the Council and the European Commission (March 2019 and December 2021)
- No qualified majority in Council
- Negotiations on-going

- *Applicable legislation – open topics*
- *Unemployment benefits- open topics*
- *Provisional agreement: Long-term care benefits*
- *Provisional agreement: Family benefits*
- *Provisional agreement: Miscellaneous amendments*

EU-UK: a new relationship



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



The EU-UK Withdrawal Agreement

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



Full Coordination (Art. 30 UK Withdrawal Agreement)

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 Withdrawal Agreement)

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

- Problem: EU SSC rules apply also to Norway, Iceland, Liechtenstein and Switzerland, but they are not parties to the Withdrawal Agreement
- Art 33 Withdrawal Agreement on 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 Withdrawal Agreement and bears the related cost

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 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 from 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 883/2004 except:
 - Family Benefits
 - Long-term Care Benefits
 - 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 (15 years)



Protocol on Social Security Coordination

- The Protocol does not apply to:
 - Situations involving a UK national moving between two or more Member States
→ (Extending) Regulation 1231/2010 applies
 - Cross-border situations involving Switzerland, Norway, Iceland and Liechtenstein, limit of territorial scope
 - Cross-border situations involving Gibraltar
- 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/access to the labour market can benefit from the Protocol

Digitalisation in Social Security Coordination



What is EESSI?

EESSI is a decentralized 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 (REG 883/2004 (art. 78, art. 79); REG 987/2009 (art.4, art.95)).

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

EC budget for EESSI

- More than €100 million since 2008
- Including +/- €50 million for RINA

EESSI: State of Play

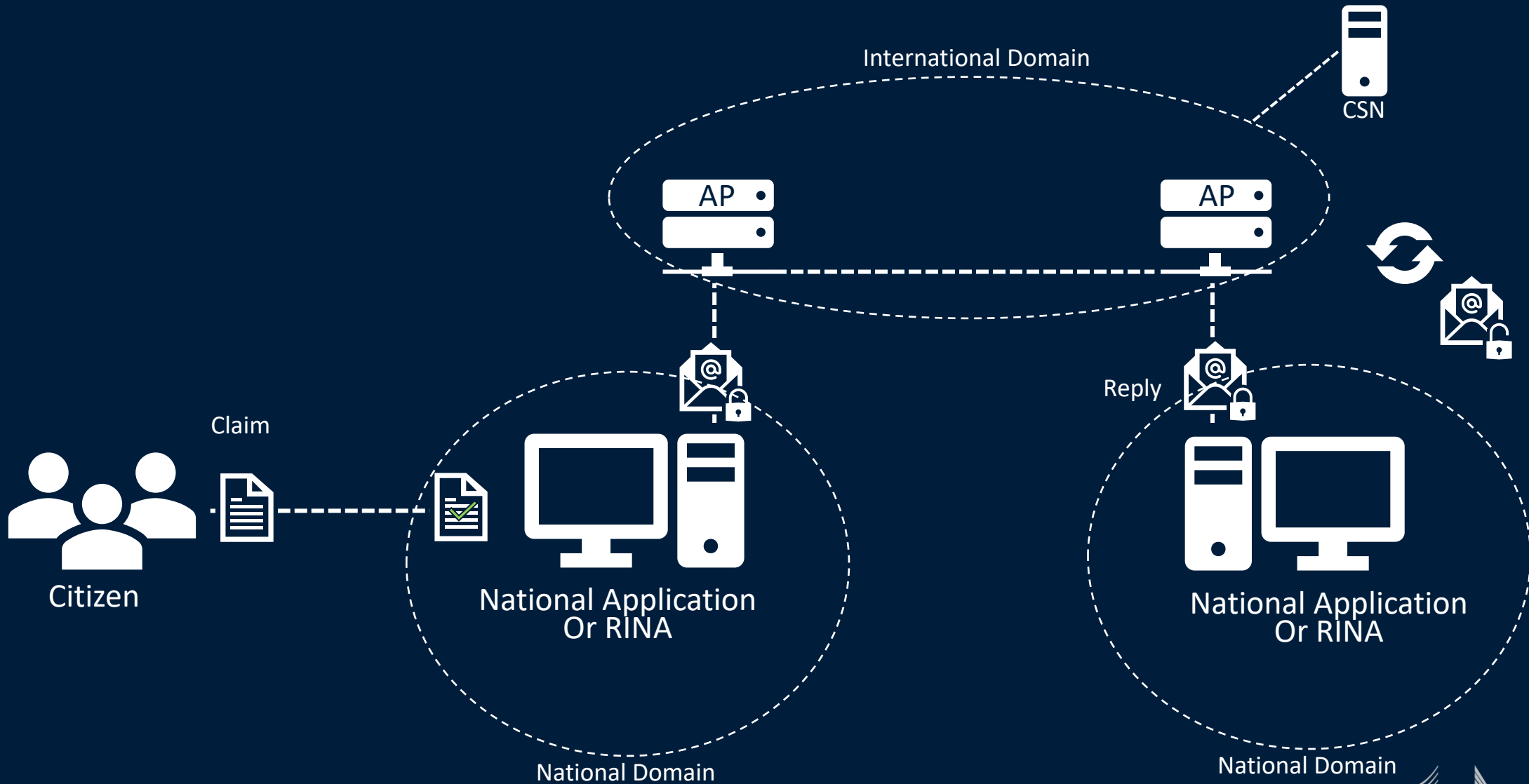
Since EESSI exchanges started
(January 2019)
31 Million messages
9 Million cases



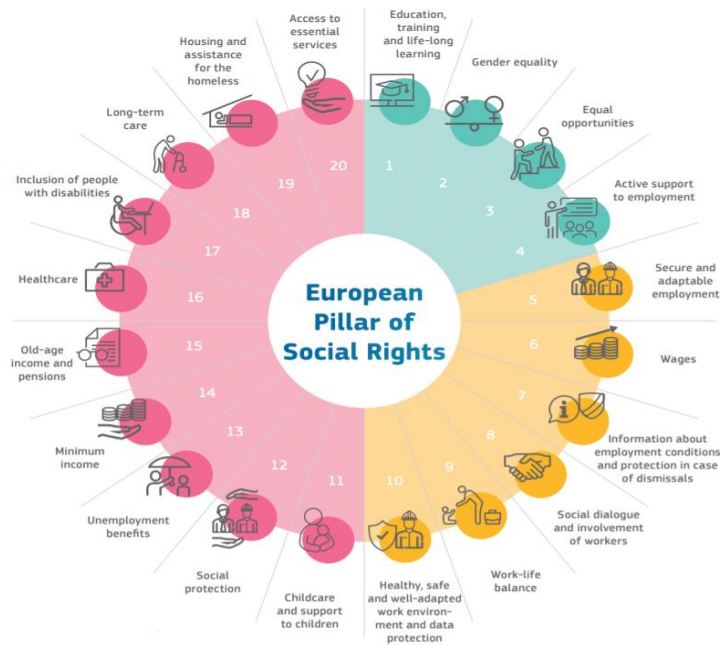
All 32 countries connected to EESSI
11 fully in production
Full completion for October 2023

3.300 connected institutions

| EESSI User journey



What is ESSPASS Pilot Project?



While *EESSI* is a system between national authorities, *ESSPASS pilot* is exploring a **digital solution** between citizens and authorities. Both are complementary.



Overall goals:

- **Facilitate the portability of rights and help reduce frauds and errors, through improved cross-border verification of social security coverage and entitlements.**

ESSPASS initiative

WHAT?

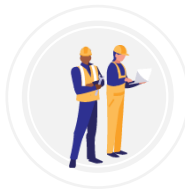
- **Standardized solution** for citizens to interact with social security institutions and relevant actors for cross-border social security cases
- **Digitalization** of portable documents and EHIC
- **Pilot project** focusing on **PDA1**
- **Possible extension to EHIC** and other Portable Documents in the future, based on results

WHY?

- Prove **technical feasibility**
- Early identify **legal and organisational constraints**
- Assess **costs, benefits and risks**
- Gain **countries' true commitment**

WHO (FIRST PHASE)?

- **INPS** (IT) and **DG EMPL** co-leading the PDA1 pilot project
- **13 countries** involved in the project



First phase of the ESSPASS project – Pilot project on PD A1 procedures led by EMPL and INPS

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



USER JOURNEY



Focus on:

1. PDA1 request/issuance (as per current procedure and as per SDGR implementation by December 2023)
2. Cross-border verification of PD A1 authenticity and validity (incl. to check if revocation or changes have occurred)

<https://www.youtube.com/watch?v=atSsXCDdAuk>

The Single Digital Gateway (SDG) Regulation and social security coordination



- By end of 2023, 21 key administrative procedures fully online, output delivered electronically (except if legal constraints)
- 3 relevant procedures in the field of social security coordination (request for PD A1, EHIC and PD P1).
- [Your Europe Portal](#) as a possible entry-point for ESSPASS.

European Digital Identity framework and social security coordination



"The Commission will soon propose a secure European e-identity. One that we trust and that any citizen can use anywhere in Europe to do anything from paying your taxes to renting a bicycle. A technology where we can control ourselves what data and how data is used" (State of the Union - 16 September 2020)

Europe's Digital Decade set an ambitious target that, by 2030, 80% of EU citizens will be using digital identities

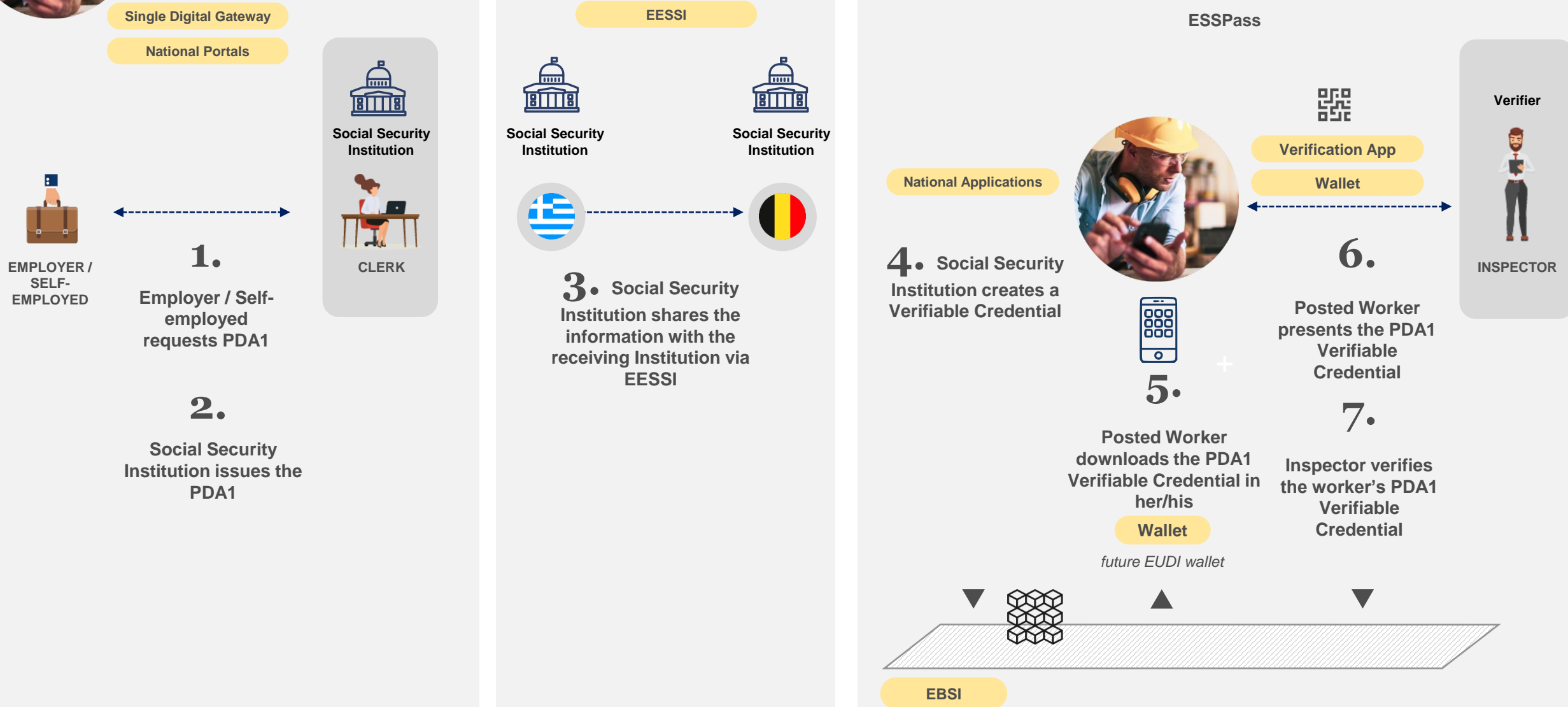
- On 3 June 2021, the **Commission** published the **proposal for a European Digital Identity framework** revising the eIDAS Regulation.



- **European Digital Identity wallets for citizens to prove their identity, store and share data, digital credentials and documents (e.g. digital PD A1/ credentials).**

Digitalisation of social security procedures: how it fits together.

REUSING AND LEVERAGING OTHER INITIATIVES





Covid-19 and Telework

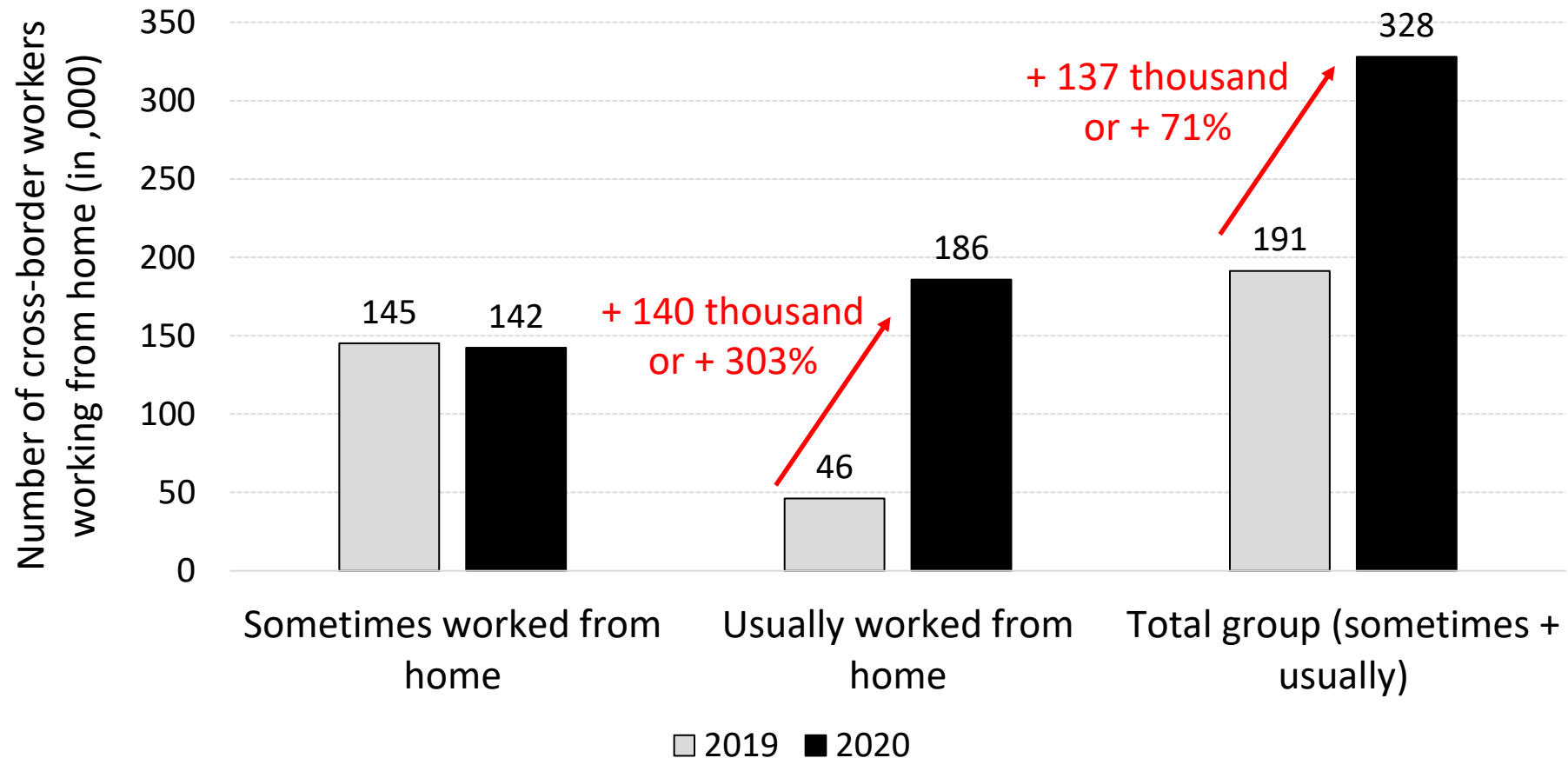
Employed persons in the EU/EFTA working from home as a % of total employment

	2019			2020			2021		
	Sometimes	Usually	Never	Sometimes	Usually	Never	Sometimes	Usually	Never
EU-27	9.0	5.4	85.6	8.6	12.0	79.4	10.6	13.4	76.0
Belgium	17.7	6.9	75.3	16.5	17.2	66.3	13.7	26.2	60.2
Bulgaria	0.6	0.5	98.9	1.8	1.2	97.0	3.7	2.8	93.5
Czechia	5.4	4.6	90.0	5.9	7.2	86.9	7.3	7.2	85.5
Denmark	20.7	7.8	71.5	18.3	17.0	64.7	17.9	18.1	63.9
Germany	7.4	5.2	87.4	7.3	13.6	79.2	7.7	17.0	75.3
Estonia	13.1	6.6	80.3	10.8	12.2	77.0	11.4	14.9	73.6
Ireland	12.9	7.0	80.2	10.5	21.5	68.1	7.3	32.0	60.7
Greece	3.4	1.9	94.8	3.4	7.0	89.6	8.2	6.7	85.1
Spain	3.5	4.8	91.7	4.2	10.9	84.9	5.8	9.5	84.6
France	15.8	7.0	77.2	13.7	15.7	70.6	17.2	17.0	65.8
Croatia	5.0	1.9	93.1	7.9	3.1	89.0	8.7	4.6	86.6
Italy	1.1	3.6	95.4	1.4	12.2	86.4	6.5	8.3	85.2
Cyprus	1.2	1.3	97.5	2.9	4.5	92.6	6.0	6.7	87.3
Latvia	1.8	3.0	95.2	1.6	4.5	94.0	2.6	11.0	86.4
Lithuania	2.1	2.4	95.5	2.9	5.4	91.7	5.2	9.1	85.7
Luxembourg	21.5	11.6	66.9	24.4	23.1	52.4	17.0	28.1	54.9
Hungary	3.4	1.2	95.5	7.4	3.6	89.0	8.8	4.5	86.7
Malta	5.4	6.1	88.4	10.9	14.8	74.3	14.4	14.9	70.8
Netherlands	23.0	14.1	62.9	22.3	17.8	59.8	31.3	22.5	46.1
Austria	12.1	9.9	78.0	11.1	18.1	70.8	12.5	15.9	71.6
Poland	9.8	4.6	85.7	9.2	8.9	81.9	8.4	6.9	84.7
Portugal	9.0	6.5	84.4	8.7	13.9	77.3	11.5	14.5	74.0
Romania	0.6	0.8	98.6	0.6	2.5	96.8	4.2	2.4	93.4
Slovenia	11.0	6.8	82.2	12.6	7.4	80.0	12.3	10.6	77.1
Slovakia	5.8	3.7	90.5	5.9	5.7	88.4	8.4	6.6	85.0
Finland	17.6	14.1	68.4	14.1	25.1	60.7	16.2	24.8	58.9
Sweden	31.3	5.9	62.8				19.2	27.0	53.8
Iceland	24.1	5.7	70.2	29.3	8.7	62.0			
Norway	5.2	5.0	89.9	6.8	4.7	88.5	25.7	16.4	58.0
Switzerland	27.7	3.9	68.4	35.0	4.9	60.1	26.4	16.0	57.6
United Kingdom	21.7	4.7	73.6						

Source: Eurostat [[ifsa_ehomp](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table)]

Cross-border workers in the EU/EFTA working from home

Estimated number of cross-border workers working from home, in thousand



Source: Eurostat EU-LFS

COVID-19 and telework

- Telework was an important instrument to “flatten the curve” of COVID-19 infections.
- Questions concerning applicable legislation were raised in particular how telework in a Member State other than the competent (“usual”) Member State of employment due to COVID-19 did not lead to a change of applicable legislation

Flexibility

- Key during COVID-19 pandemic, in a *force majeure* context → pragmatic solution
- Member States in the Administrative Commission (AC) agreed on the pragmatic solution for competent institutions, which was valid **until 30 June 2022**.
- Objective: to avoid changes of the applicable legislation due to Covid-related telework.

Telework beyond the pandemic

- Advantages for employers and workers: large-scale telework might here to stay
- The Commission and Member States' representatives in the AC are considering the implications and the way forward and set up a dedicated working group.
- In June 2022, the AC has endorsed a (non-binding) guidance note containing:
 - ideas for more flexible interpretation of the applicable legislation rules for the specific cross border teleworkers (defined even in the note);
 - transitory period of 6 months (1 July 2022 - 31 December 2022) for past measures which were applied regarding applicable legislation to ensure a smooth and full application of the guidance note on 1 January 2023.



EMPL-E2-UNIT@ec.europa.eu

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

Cross-Border telework & digital nomads:

Applicable social security & employment law

Prof. Herwig VERSCHUEREN
University of Antwerp

Madrid, 21 October 2022

Context

- New ways of working
 - Performance of work activities offsite using information technology connected to the employer's working environment rather than at a employer's location of business
 - Telework was boosted during the pandemic
 - Telework from home; Telework-ation
 - Digital nomads, mostly self-employed persons
- How to apply the rules determining the applicable social security and employment law to these new ways of working?
- Should these rules be re-interpreted or amended?

Plan

- EU Social security coordination
 - Title II of Regulation 883/2004 (Basic Regulation; BR) and the corresponding provisions of Regulation 987/2004 (Implementing Regulation; IR)
- Conflict rules on the applicable employment law
 - Rome I Regulation 593/2003
 - Posting of workers Directive 96/71

Applicable social security law

EU Social security coordination

- Principles of the rules on the determination of the applicable legislation
 - Avoiding positive and negative conflicts of law
 - Unicity of applicable legislation
 - These rules are mandatory
 - The State-of-Employment principle (*lex loci laboris*)
 - CJEU: follows from the TFEU: equal treatment in the MS of work
 - Exceptions (posting; multi-state employment) must be strictly interpreted and applied

What is the location of an activity?

- CJEU, *Partena*, C-137/11: ‘... the concept of the ‘location’ of an activity must be understood, in accordance with the primary meaning of the words used, as referring to the place where, in practical terms, the person concerned carries out the actions connected with that activity’.
 - Refers to where the work is physically carried out
- Is this judgment still relevant?

Telework and applicable legislation

- Telework from one singular place: *lex loci laboris* seems to apply
 - Unless this rule is re-interpreted (see further)
- Telework may trigger the application of multi-state activity (Article 13 BR) and could lead to a change in the applicable legislation
 - Substantial activity in place of residence
 - 25% rule of Art. 14(8) IR
 - Provided it is ‘regular’ and not ‘ad hoc’
 - Projection for the following 12 months
 - Art. 14(7) and (9) IR

Telework and applicable legislation

- If no substantial activity in the MS of residence
 - Less than 25%
 - Telework in another MS, such as the MS of stay: ‘telework-ation’
 - Art. 13: in most cases the legislation of the MS where the employer is located remains applicable

Telework and applicable legislation

- If telework is not ‘permanent’ but ‘ad hoc or temporary’
 - Posting may apply (Article 12 BR)
 - Worker remains subject to the legislation of the sending MS
 - For instance, telework for a short and fixed period of time; ‘telework-ation’
 - Disputed: does the posting provision apply only if telework is performed on the initiative or with the agreement of the employer (‘sent’ by the employer) and not if it is on the employee’s initiative alone?

Arrangements during the pandemic

- ‘unilateral arrangements’ and ‘bilateral arrangements’
 - Guidelines of the Administrative Commission
 - *Force majeure* situation
 - Disregard telework by cross-border workers to avoid a change of applicable legislation
 - Very different and non-coordinated legal arrangements (see report by ELA)
 - Informal administrative practices
 - National law
 - Bilateral measures, such ‘Article 16’ agreements
 - Unilateral measures, such as A1’s on the basis of Article 12 BR (posting)
 - Disputable legal bases
 - Applicable until 31 December 2022
 - Will these arrangements be prolonged?

What if the temporary arrangements are not prolonged?

- Possible change in the applicable legislation
- Consequences:
 - Administrative complications
 - Impact on net income: payment of contributions by both employer and employee, and self-employed person
 - Shift in the entitlement to benefits/responsibility
 - Sickness; pensions; unemployment; family; ...
 - Frontier workers will no longer be considered as frontier workers
 - Increasing lack of coherence with the applicable employment and tax law
 - Different treatment of workers working for the same company, depending on their place of residence or stay
- Growing concern, particularly in border regions

Possible solutions

- Re-interpret the rules
- Adapt the rules
- Agree on other arrangements

Re-interpret the rules

- CJEU, *Partena*, refers to where the work is **physically** carried out
 - Does this definition also apply to ‘telework’?
 - Or can ‘telework’ via tools made available by the employer fictitiously be considered as work at the premises of the employer?
 - Need for definition of ‘place of business’ in order to avoid *forum shopping*
 - Compare Article 14(5a) IR
 - Would avoid the application of the posting and multi-state rules

Introduce new rules

- Raising 25% threshold of Art. 14(8)IR?
 - To which level? 40%?
 - How to define the scope?
 - Only for ‘work from home’?
 - What is ‘home’?
 - For all kinds of online work?
- Special rule for ‘telework-ation’?
 - To be integrated into the posting rule?

Introduce new rules

- Introduce concept of ‘fictitious place of work’
 - Compare Art. 11(2):
 - ‘For the purposes of this Title, persons receiving cash benefits because or as a consequence of their activity as an employed or self-employed person **shall be considered to be pursuing the said activity.**’
 - Compare Art. 11(4) and 11(5):
 - ‘an activity as an employed or self-employed person normally pursued on board a vessel at sea flying the flag of a Member State **shall be deemed to be an activity pursued in the said Member State.**’
 - ‘An activity as a flight crew or cabin crew member performing air passenger or freight services **shall be deemed to be an activity pursued in the Member State where the home base... is located**’

Introduce new rules

- Introduce concept of ‘fictitious place of work’
 - To deem telework to be pursued in the MS where the work is normally physically pursued or where the employer is located
- How to define
 - ‘normally’?
 - ‘online work’?
 - only telework from home?

New or prolonged agreements between MSs?

- Art. 8(2) BR: bilateral agreements
 - *‘Two or more Member States may, as the need arises, conclude conventions with each other based on the principles of this Regulation and in keeping with the spirit thereof’.*
 - Is it possible to derogate from the conflict rules of the regulations?
- Art. 16 BR:
 - Agreements between two or more MSs
 - Framework agreements or individual agreements
 - ‘in the interest of certain persons or categories of persons’?
 - Are MSs prepared to use this tool?

Applicable employment law

Applicable employment law: Rome I

- No specific measures taken during the pandemic
 - So: legal situation will not change after the pandemic
- Rome I (Article 8):
 - The parties have free choice of the applicable legislation
 - This choice may not derogate from mandatory and more favourable provisions of the ‘objectively applicable law’:
 - Country of ‘habitual place of work’
 - In the absence of such a place: country of the place of business through which the employee was recruited (formal criterion)
 - Escape clause: the country to which the contract is more closely connected.

Applicable employment law: Rome I

- The ‘habitual place of work’ has primacy
 - broad definition given by the CJEU
- How to determine the ‘habitual place of work’?
 - ‘the country in which or, failing that, from which the employee habitually carries out his work’
 - The place where or from which the work is **primarily physically pursued**
 - CJEU (*Koelzsch; Nogueira*): international transport
 - the place from which the worker leaves and to which he/she returns after an assignment, the place in which he/she receives orders and instructions and where the work tools are situated

Applicable employment law: Rome I

- Habitual place of work ‘shall not be deemed to have changed if the worker is temporarily employed in another country’
 - Recital 36: ‘if the employee is expected to resume working in the country of origin after carrying out his tasks abroad’
 - In case of posting: the sending country remains the ‘habitual place of work’

Applicable employment law: Rome I and telework

- What is the applicable law when teleworking?
 - **Temporary character** of telework
 - The intention to resume work at the premises of the employer (for instance after the pandemic)
 - Telework does not impact on the 'habitual place of work'

Applicable employment law: Rome I and telework

- **Structural character** of the telework
 - Where is the centre of the activities?
 - Residence of the employee
 - Place of business where orders and instructions are given; where the work tools are situated

Applicable employment law: Rome I and telework

- **Structural activities in more than one MS**
 - No ‘habitual place of work’ can be identified
 - Country of the place of business through which the employee was recruited

- Is there a ‘closer connection’ with another MS?
 - Country where the employee is physically present?

Applicable employment law: Rome I and telework

- Introduction of the notion of ‘virtual place of work’
 - The platform or the website of the employer?
 - But: risk of manipulation by the employer
- Overall objective of Rome I: protection of the weaker party
 - Would plead for a conflict rule linked to the residence of the employee

Applicable employment law: Posting Directive

- PWD:
 - Temporary service provision ‘**in the territory of a MS** other than the State in which he normally works’
 - There must be a ‘client’ in that other MS
 - Subcontracting
 - Intergroup postings
 - Temporary employment agency
 - There must be a sufficient link with the host State
 - CJEU *Dobersberger, van den Bosch*
 - ‘Hardcore’ provisions of the ‘host state’ apply

Applicable employment law: PWD and telework

- PWD does not seem to apply as such in case of telework from home, from a temporary place of stay or from the cloud
 - No 'client' in the MS from which the teleworker is working
 - However, some MSs consider such workers as posted workers and apply the provisions of the PWD as implemented in their legislation (for instance Belgium)

Applicable employment law: PWD and telework

- What if a ‘teleworker’ is posted, i.e. sent to work to provide a service for a client in another MS?
 - PWD only applicable if the employee physically moves
 - If not: PWD is not applicable
 - Only the service moves (electronically); CJEU *Bundesdrückerei*
 - What if the employee moves but also continues to work online for some days from another MS?
 - Is the PWD only applicable for the days during which this employee physically works in the host MS?

To conclude

- Telework has an impact on the applicable employment and social security law

- Consequences are not always clear and may change over time

Many thanks for your attention

herwig.verschueren@uantwerpen.be

Algunos datos recientes sobre desplazamiento (hacia y desde España)

Seminario Moves España. Madrid, 21.10.2022



Óscar Contreras Hernández
Doctor en Derecho y profesor en la
Universidad de Castilla-La Mancha



Dolores Carrascosa Bermejo
Doctora en Derecho y profesora en la
Universidad Pontificia Comillas y UCM
Experta nacional red MoveS



This project has received funding from the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, within the EU Programme for Employment and Social Innovation (EaSI) under the Grant Agreement No VS/2020/0499



ALGUNOS DATOS SOBRE EL DESPLAZAMIENTO

Óscar Contreras Hernández – UCLM

Seminario
MoveS España
21.10.22

1º) ¿QUÉ ES *POSTING.STAT*?

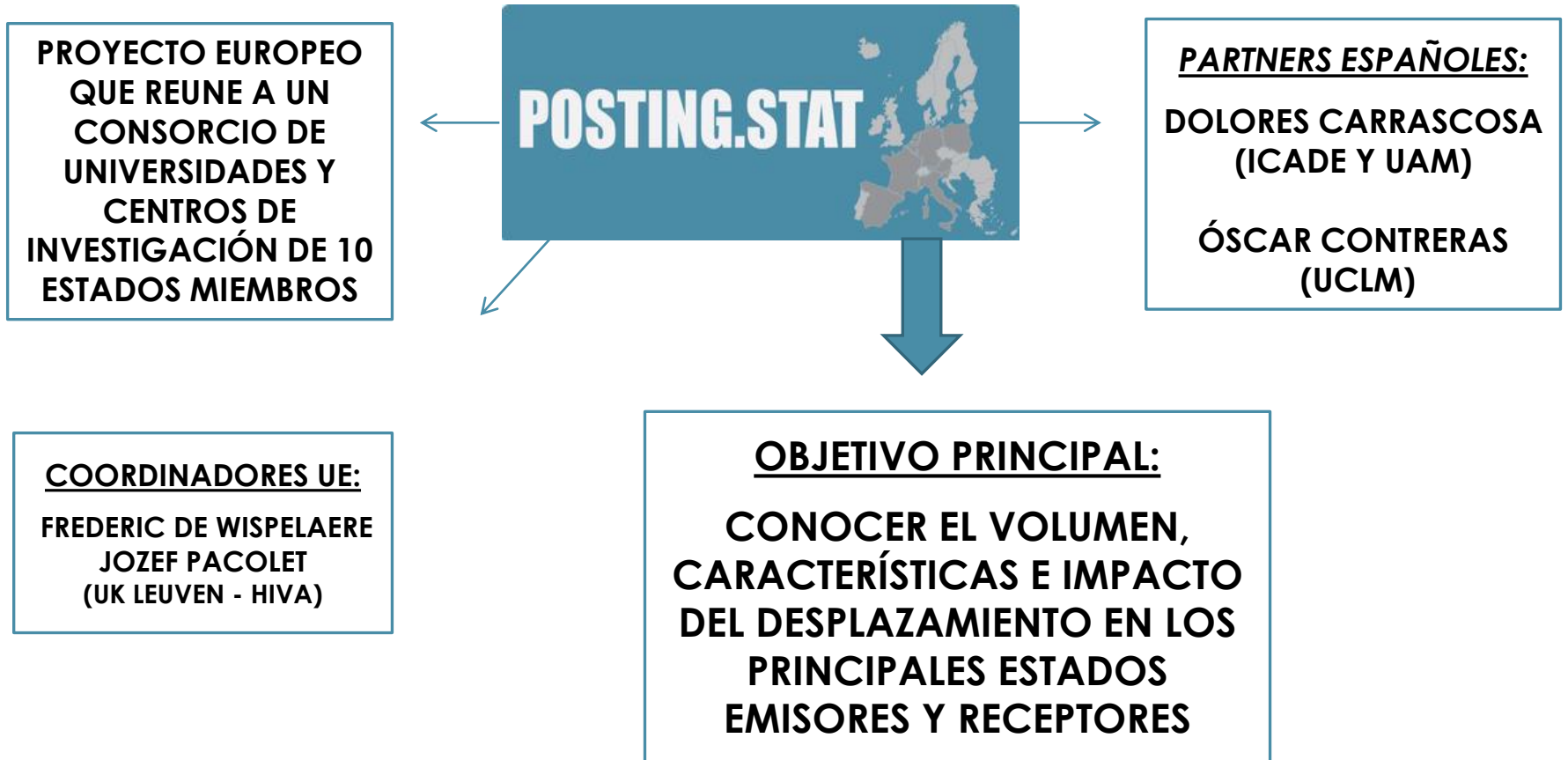
2º) SITUACIÓN PREVIA Y METODOLOGÍA SEGUIDA.

3º) ALGUNOS DATOS Y RESULTADOS SOBRE EL DESPLAZAMIENTO

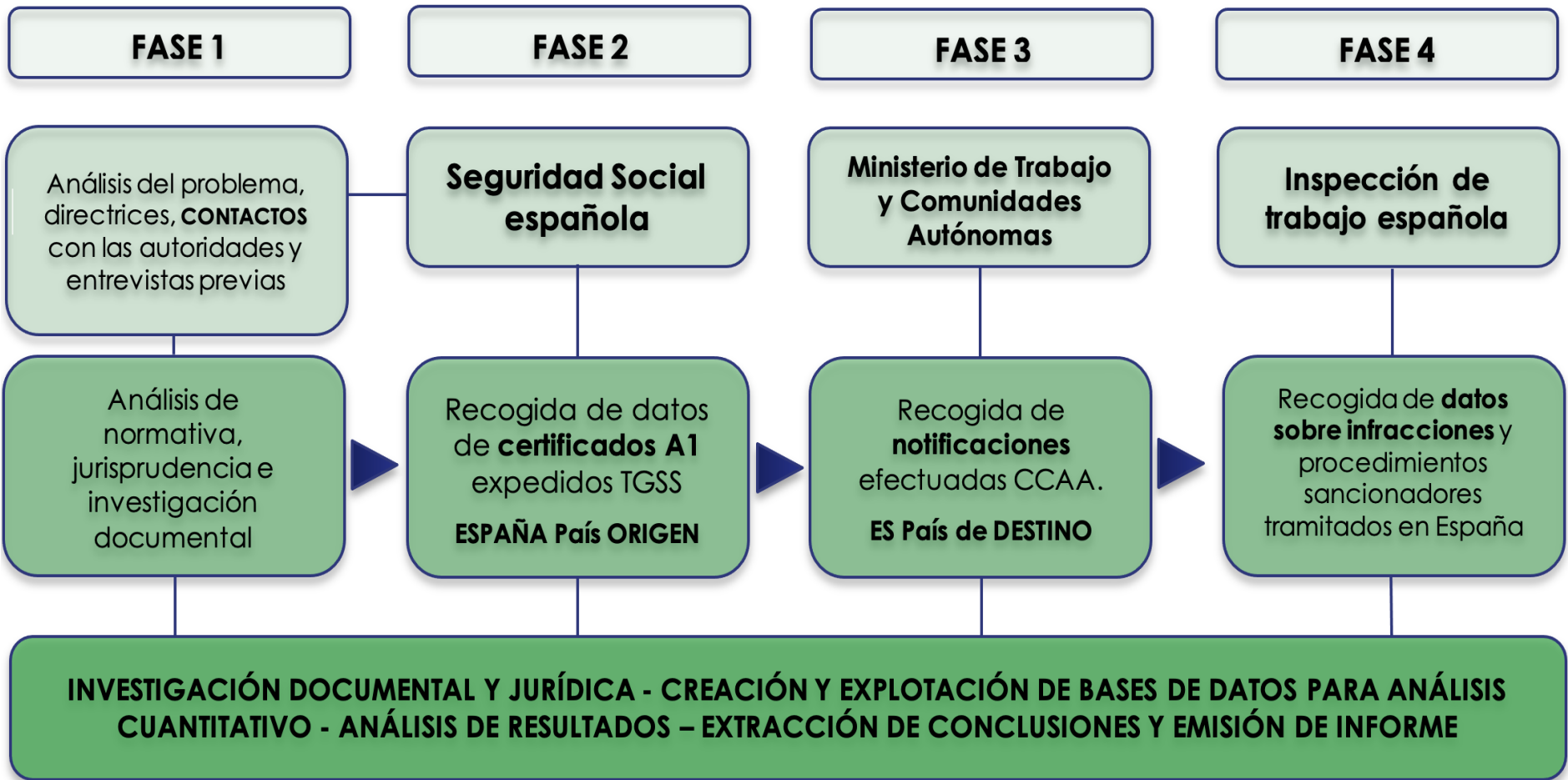
- VOLUMEN, CARACTERÍSTICAS, SECTORES, DURACIÓN (DESDE Y HACIA ESPAÑA).
- ACCESO A LOS INFORMES NACIONALES.

4º) SITUACIÓN ACTUAL Y RETOS.

¿QUÉ ES POSTING.STAT?



Metodología de investigación:



Acceso a los informes / resultados:

Versión en español:

<https://zenodo.org/record/6543222#.Yn57VC8INpQ>

Versión en inglés:

<https://zenodo.org/record/6543137#.Yn57ES8INpQ>

Otros informes nacionales (Austria, Alemania, Bélgica, Eslovenia, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos y Polonia) disponibles en:

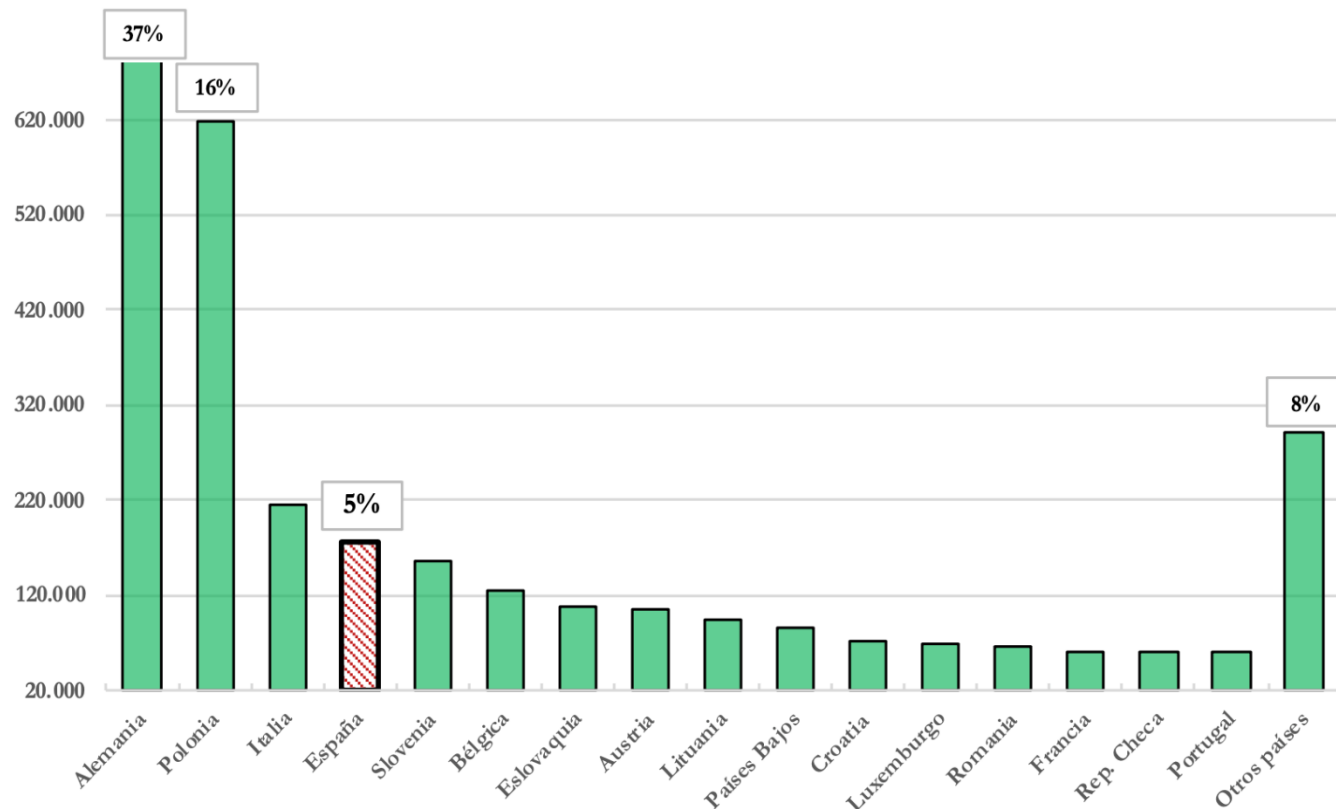
<https://hiva.kuleuven.be/en/news/newsitems/posting-stat-enhancing-collection-and-analysis-national-data-on-intra-eu-posting>

Desplazamientos de trabajadores en la UE/AELC



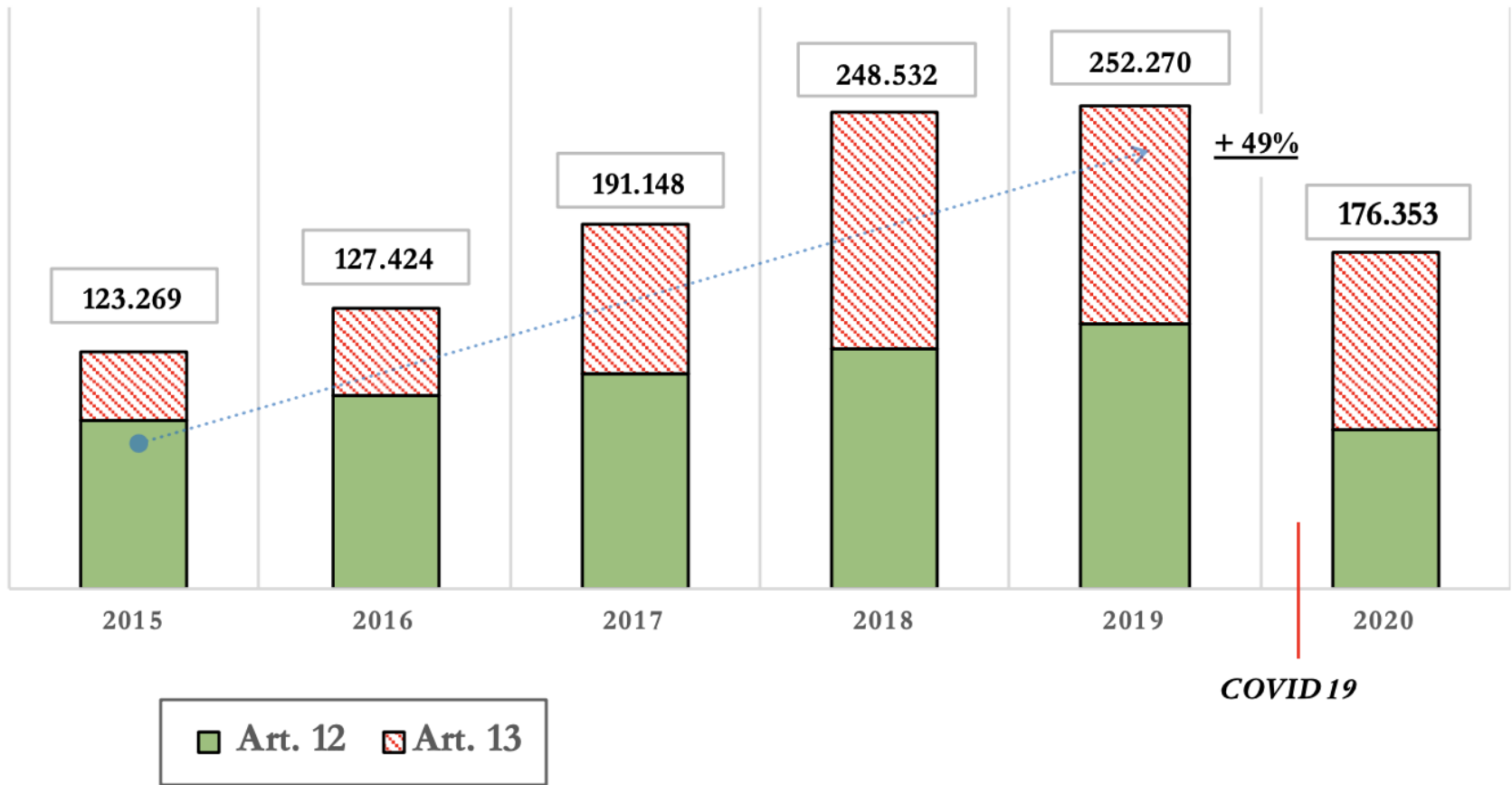
* Certificados A1 (artículos 12 y 13) expedidos en los países de la UE/AELC por Estado miembro de origen. De Wispelaere *et al* (2020)

País de origen	DPs A1	% total
Alemania	1.397.383	37%
Polonia	617.772	16%
Italia	215.628	6%
España	176.353	5%
Slovenia	156.871	4%
Bélgica	123.839	3%
Eslovaquia	108.244	3%
Austria	104.796	3%
Lituania	93.726	2%
Países Bajos	86.809	2%
Croacia	71.331	2%
Luxemburgo	67.818	2%
Romania	66.659	2%
Francia	61.677	2%
Rep. Checa	61.206	2%
Portugal	60.832	2%
Otros países	291.922	8%



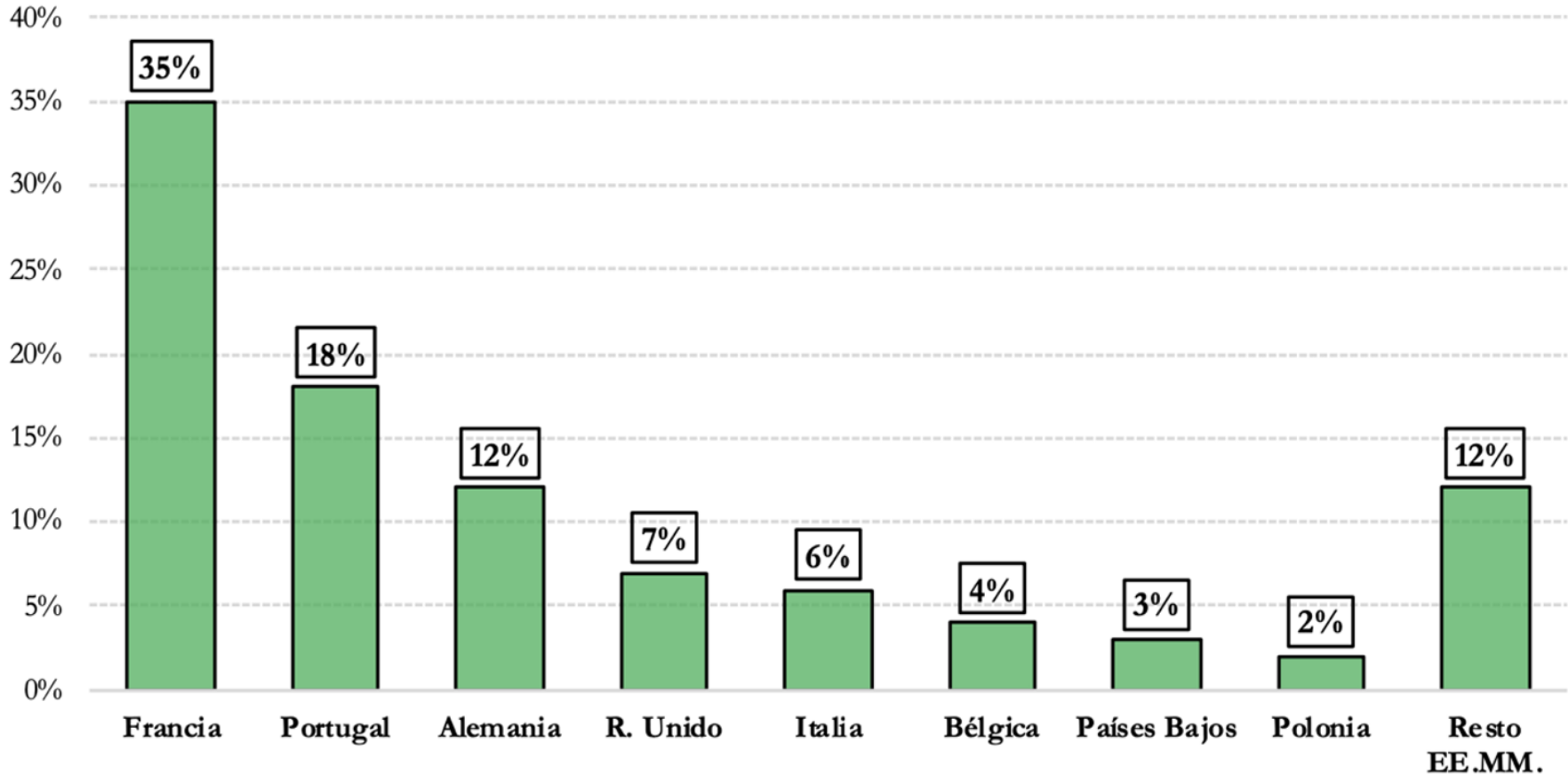
1) Desplazamientos de trabajadores desde España

* Número de PDs A1, 2015-2020



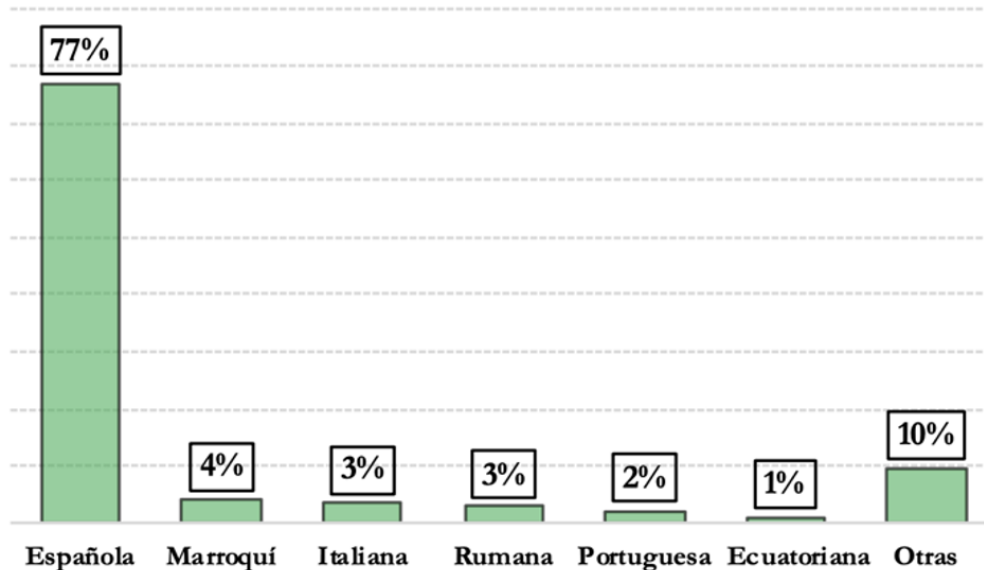
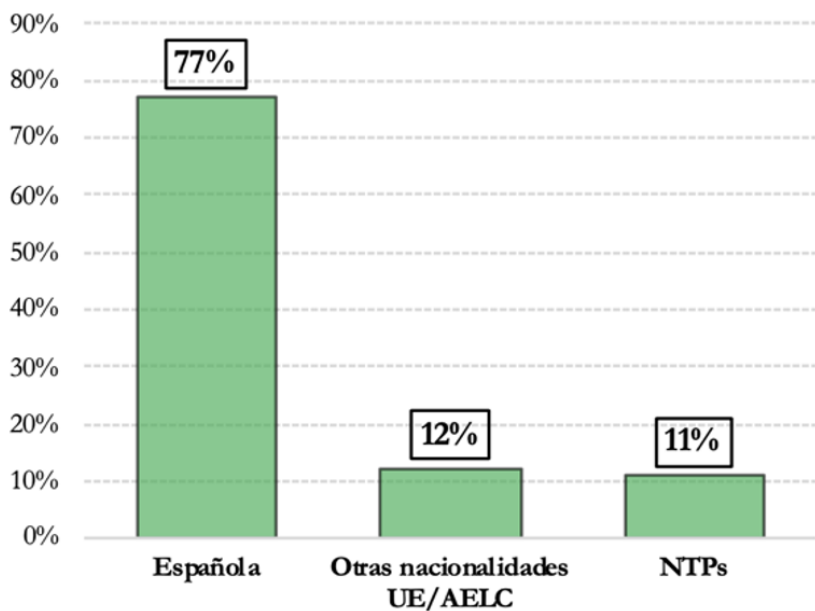
1) Desplazamientos desde España

* Principales países de DESTINO, 2020 (% del total)



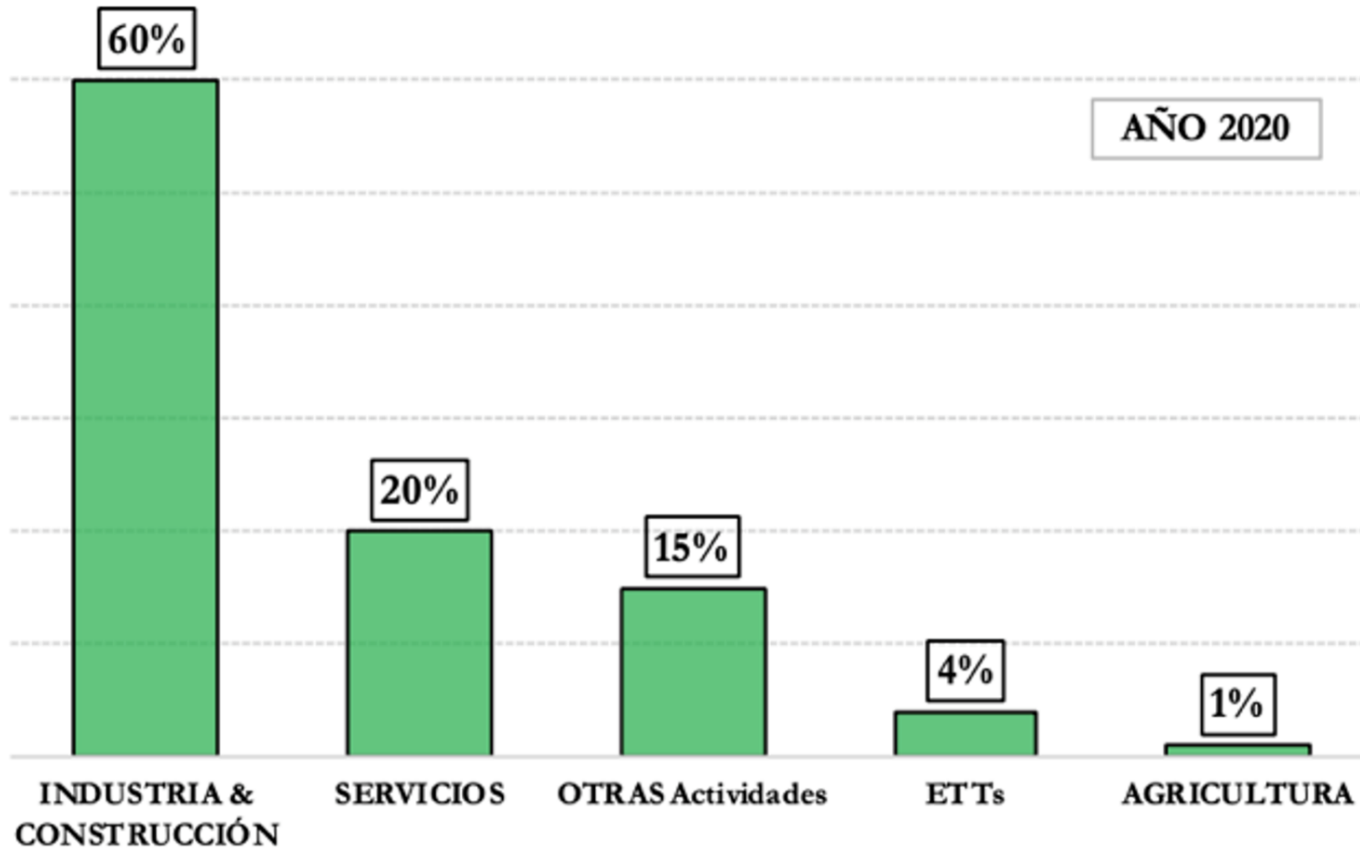
1) Desplazamientos desde España (por nacionalidad)

* Certificados A1 (Art. 12) emitidos para desplazamientos a los principales países receptores (Francia, Portugal, Alemania, Italia y Bélgica) % sobre el total.



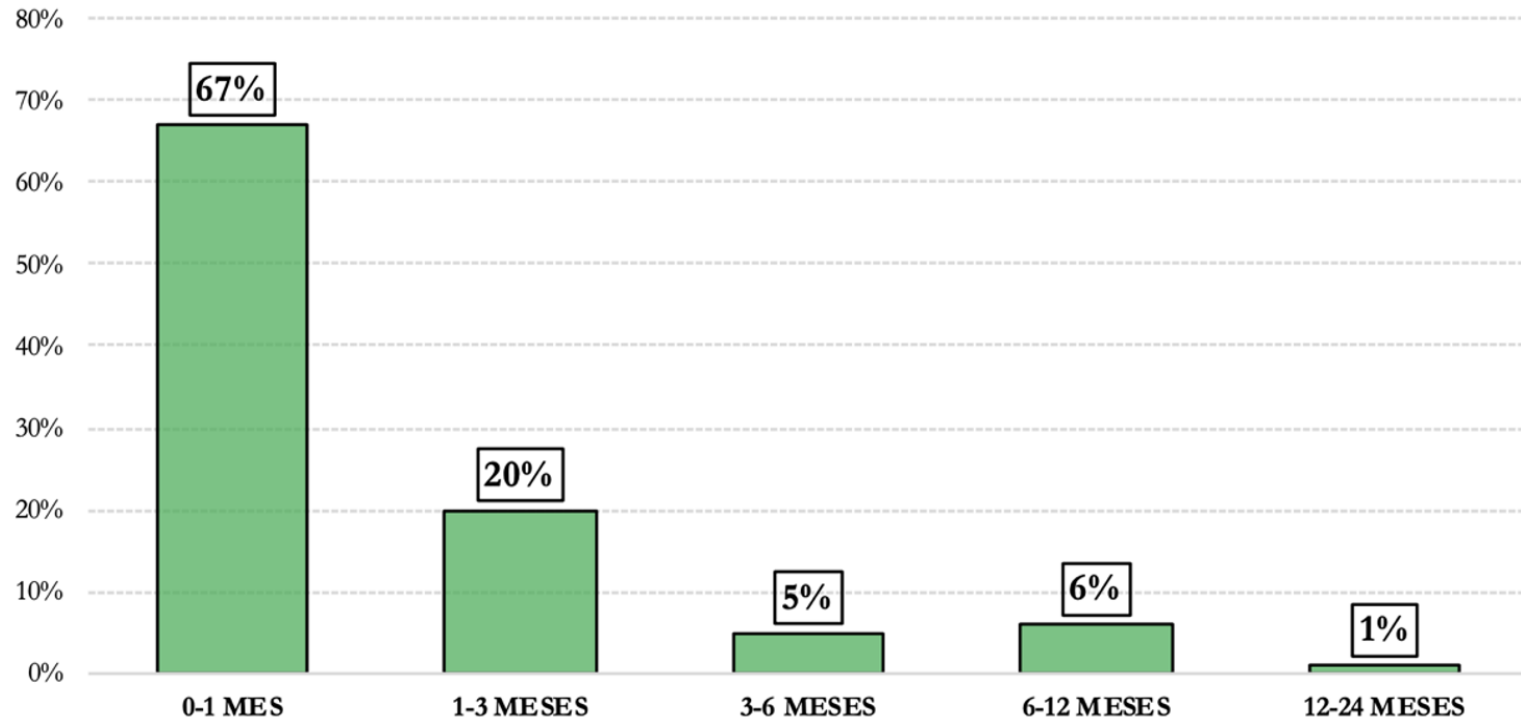
1) Desplazamientos desde España

* Por sectores de actividad (% sobre el total)



1) Desplazamientos desde España

* Por duración, según certificados A1 (Art. 12), 2020.



1) RESUMEN. Desplazamientos desde España



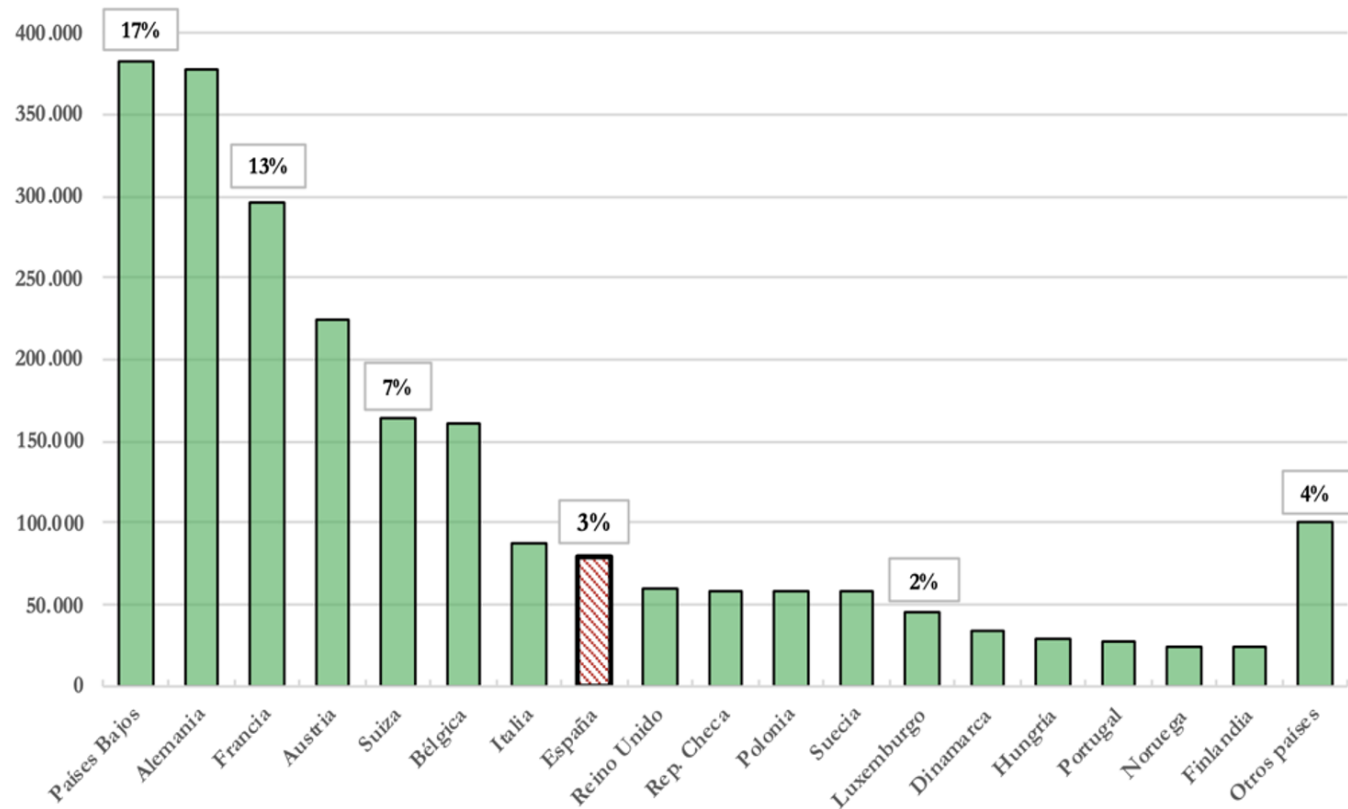
- En **2020** se enviaron 176.353 (DPs A1) a otros Estados. Esta cifra representa solo el 1% de la población ocupada en España.
- **Estados de acogida:** Francia (35%), Portugal (18%) y Alemania (12%).
- **Sectores:** construcción e industria (60%) y servicios (30%).
- **Empresas de trabajo temporal.** Solo 4%, no obstante, sobresale el caso francés: + 14% de los trabajadores desplazados a Francia fueron enviados por ETT (la mayoría de ellos trabajadores estacionales del sector agrícola).
- **Nacionalidad:** 77% española. 1/10 trabajadores desplazados desde España son TCN: principalmente marroquíes, ecuatorianos y británicos.
- Reducción de los desplazamientos por la pandemia de **COVID-19** (- 30%.)

2) Desplazamientos de trabajadores en la UE/AELC



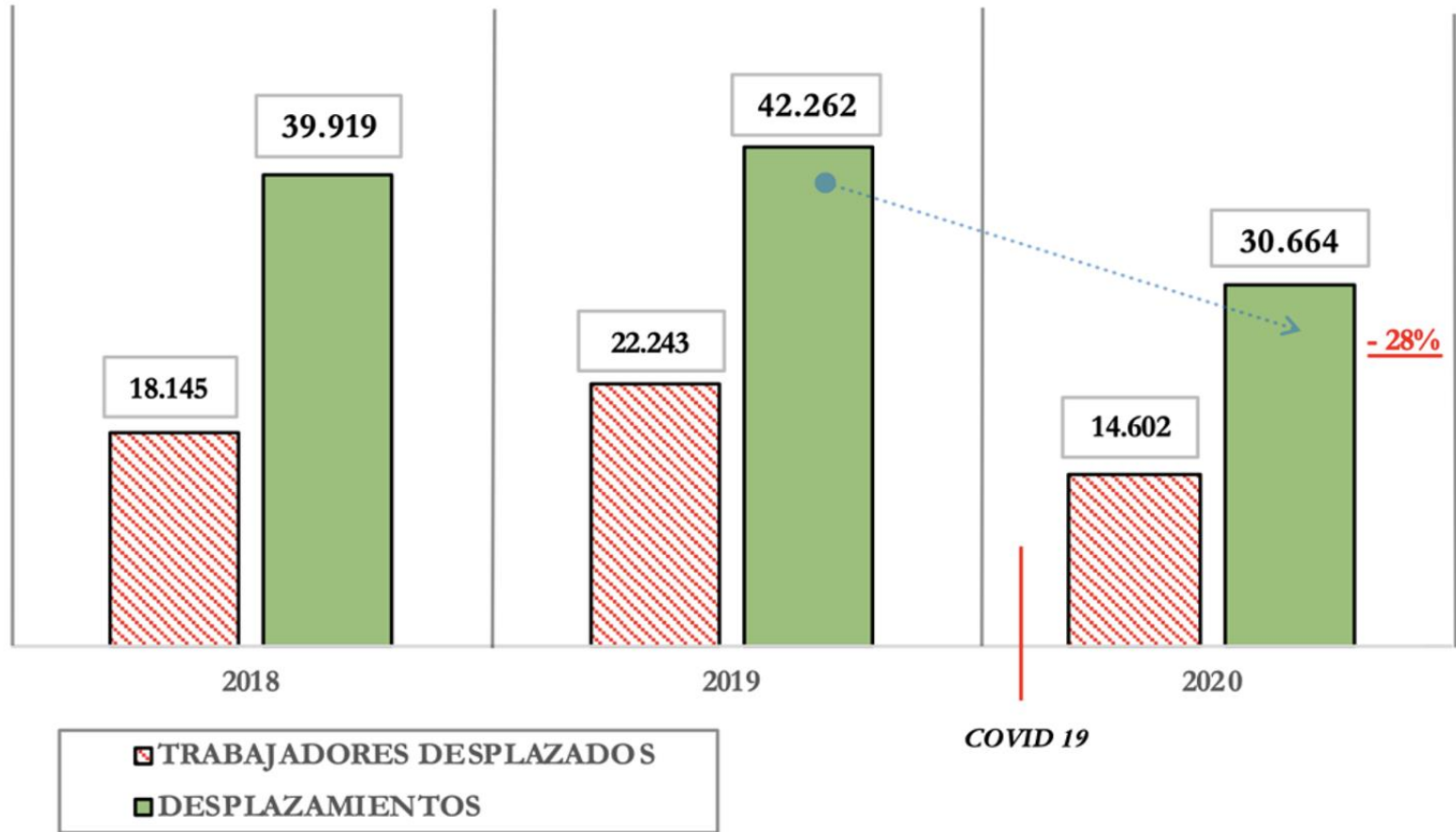
* PDs A1 (Art. 12.1) expedidos en países de la UE/AELC, por Estado miembro de destino o receptor. De Wispelaere *et al* (2020)

Pais de recepción	DPs A1	% total
Países Bajos	383.034	17%
Alemania	376.935	16%
Francia	295.784	13%
Austria	224.229	10%
Suiza	164.454	7%
Bélgica	160.681	7%
Italia	87.923	4%
España	79.519	3%
Reino Unido	60.745	3%
Rep. Checa	58.957	3%
Polonia	58.093	3%
Suecia	57.724	3%
Luxemburgo	45.909	2%
Dinamarca	34.429	2%
Hungría	28.564	1%
Portugal	28.083	1%
Noruega	24.670	1%
Finlandia	24.117	1%
Otros países	99.959	4%



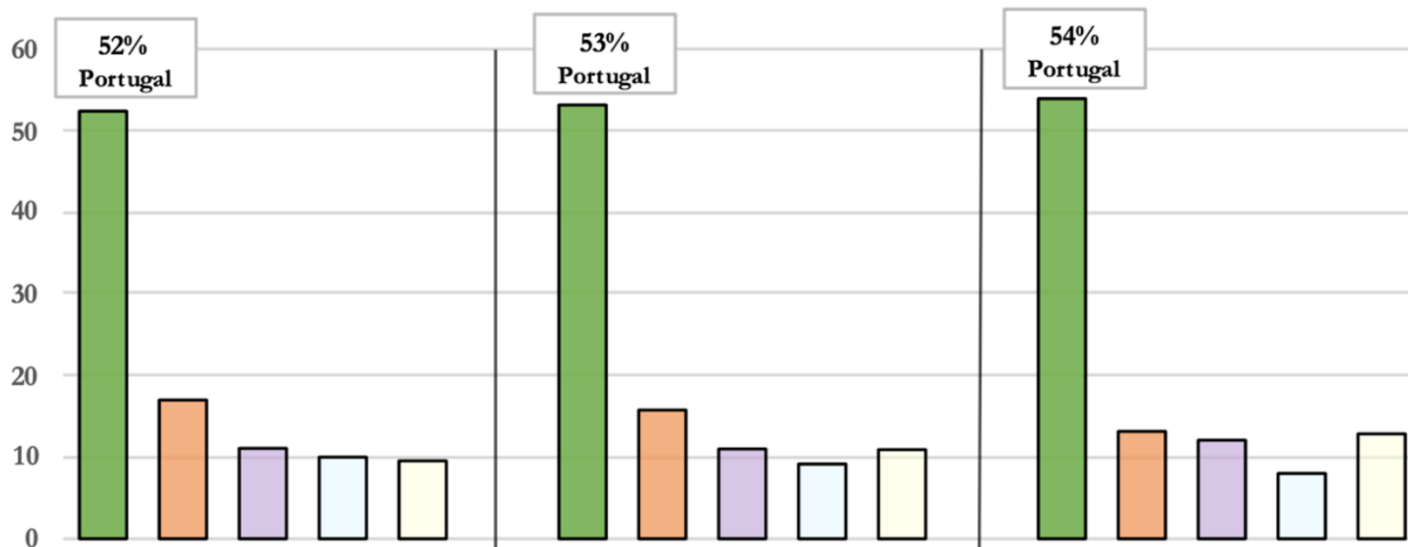
2) Desplazamientos con destino a España

* Número notificaciones previas efectuadas a las CCAA, 2018-2020



Desplazamientos con destino a España

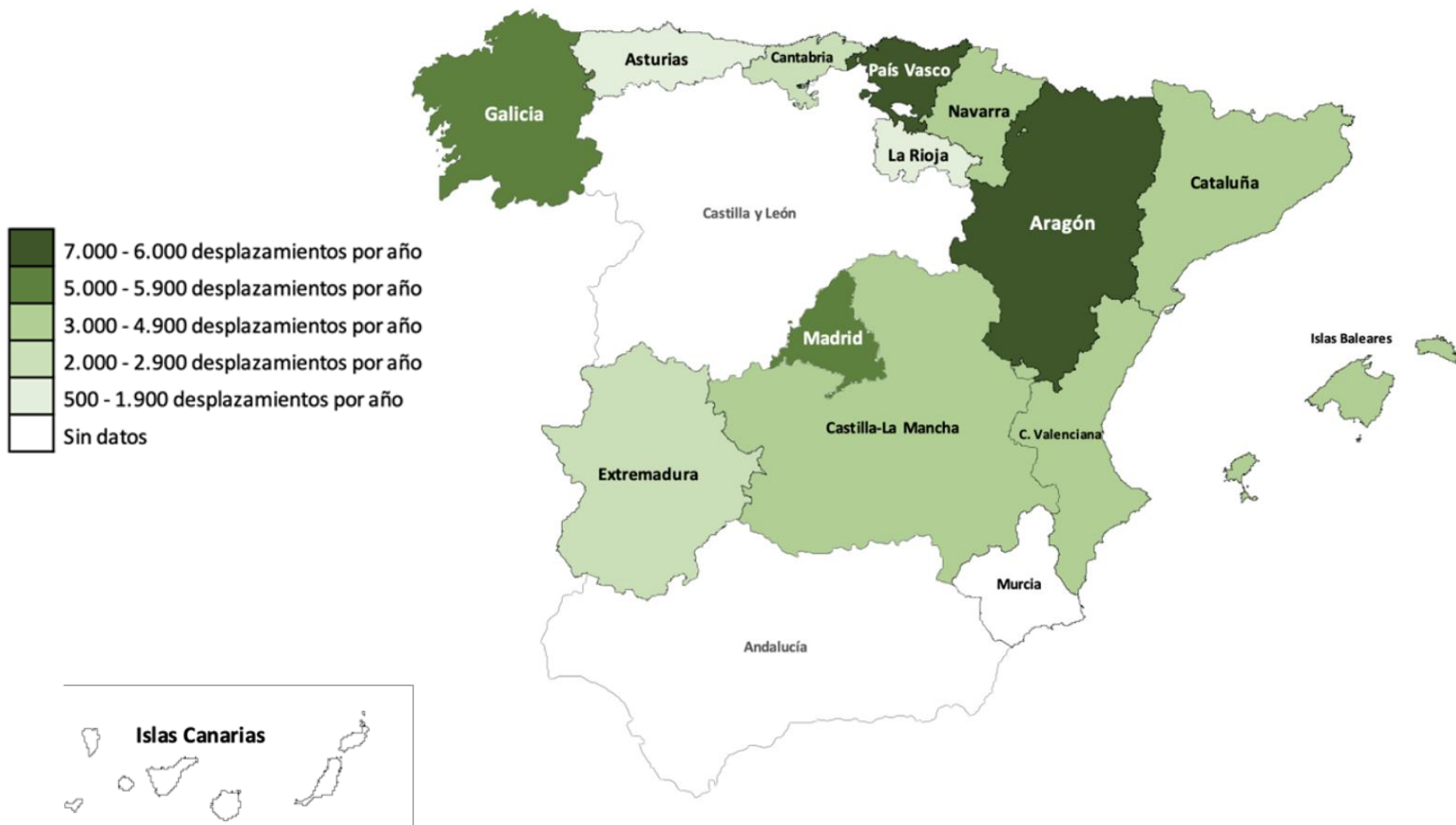
* Desplazamientos por Estado miembro de origen (% sobre el total)



	Año 2018	Año 2019	Año 2020
PORTUGAL	52%	53%	54%
ALEMANIA	17%	16%	13%
ITALIA	11%	11%	12%
FRANCIA	10%	9%	8%
RESTO EE.MM.	10%	11%	10%

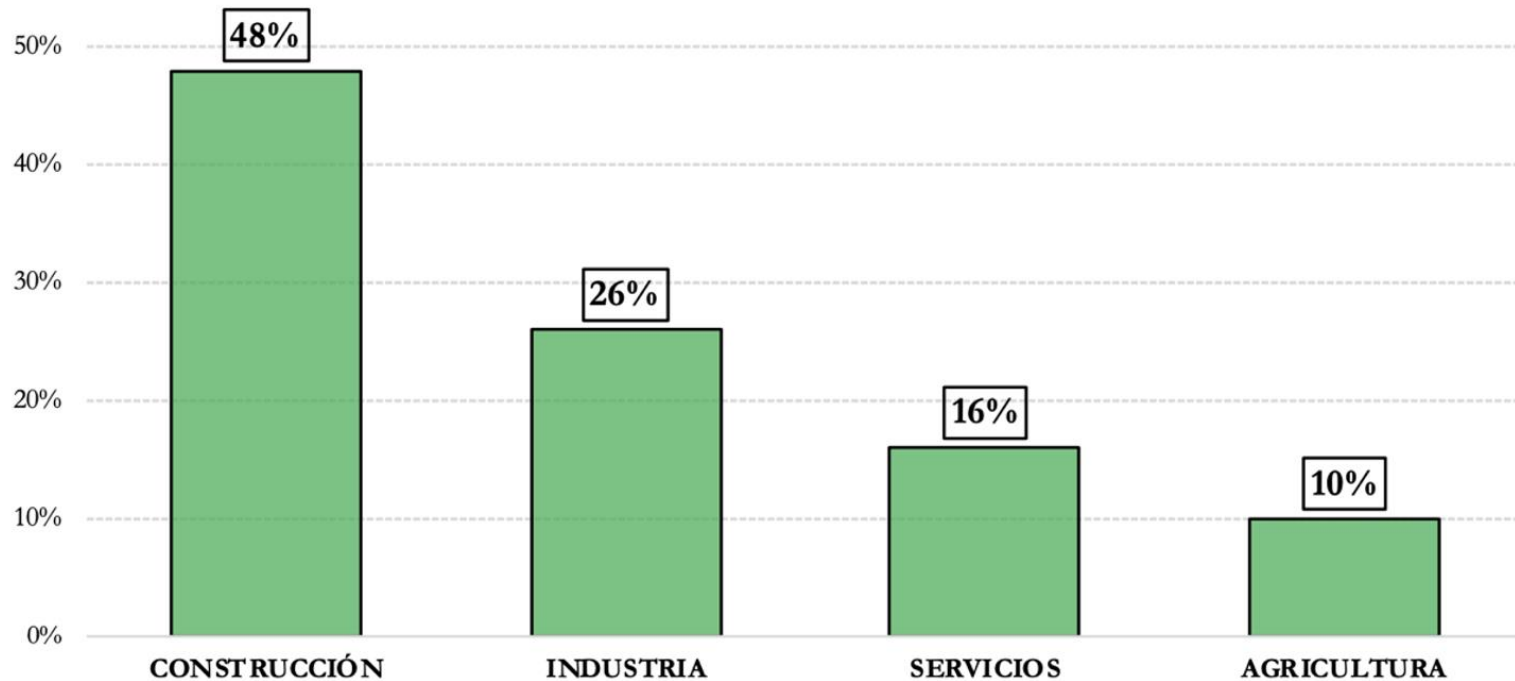
Desplazamientos con destino a España

* Distribución espacial en los desplazamientos, por regiones.



Desplazamientos de trabajadores a España

* Por sectores de actividad, 2020 (% sobre el total)



Desplazamientos de trabajadores a España

* Por duración, según notificaciones recibidas CC.AA., 2020.

DURACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO	% SOBRE EL TOTAL
Entre 9 días y 1 mes	15 %
<u>Entre 1 mes y 3 meses</u>	36 %
Entre 3 meses y 6 meses	32 %
Entre 6 meses y 12 meses	12%
Desplazamientos superiores a 12 meses	5 %

2) RESUMEN. Desplazamientos a España

- **Estados origen (2020):** Portugal (54%), Alemania (13%) e Italia (12%).
- **Sectores:** construcción (48%); industria (26%); servicios (16%) y agrícola (>10%).
- **Duración desplazamientos (2020):** la gran mayoría (83%) inferiores a 6 meses. Solo el 5% fueron superiores a doce meses.

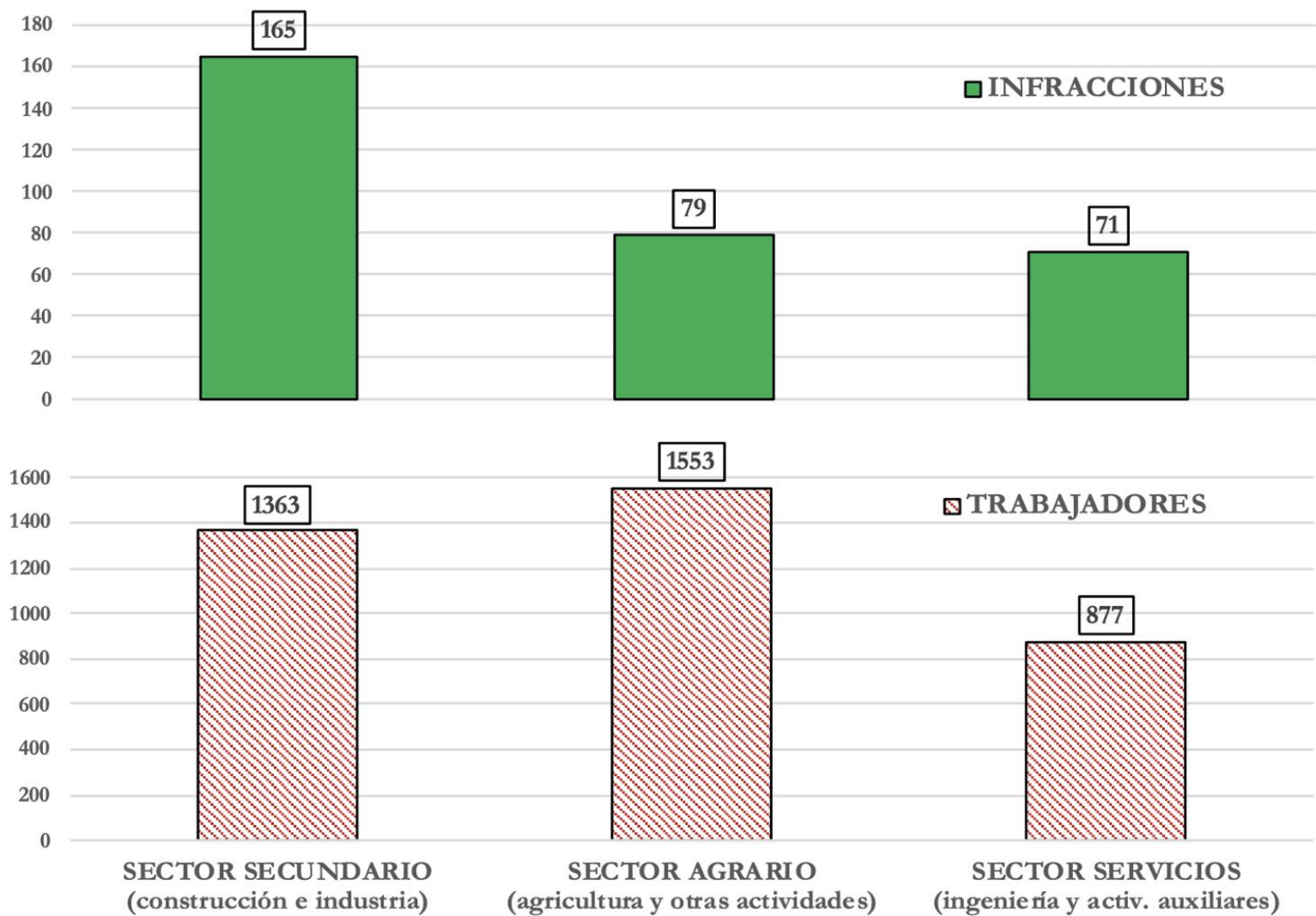
- **¿Disparidad en los datos / estadísticas disponibles sobre el volumen (2020)?**
- Se emitieron 79.519 Certificados A1 a trabajadores desplazados a España, pero sólo 30.664 notificaciones fueron recibidas por las CC.AA. *¿Motivos?*
- Para disponer de datos fiables sobre las notificaciones previas resulta necesario crear urgentemente el **Registro Electrónico Central**. *¿Estado?*

3) Infracciones desplazamiento. España, 2018-2020:



PAÍS DE ORIGEN DE LA EMPRESA	Número de infracciones	% del total	Trabajadores afectados	% del total
Portugal	95	30%	1.116	29,4%
España	75	24%	746	19,7%
Italia	27	9%	50	1,3%
Alemania	24	8%	69	1,8%
Rumanía	17	5%	1.572	41,4%
Francia	14	4%	21	0,6%
Suiza	11	4%	14	0,4%
República Checa	10	3%	18	0,5%
Polonia	10	3%	84	2,2%
Austria	7	2%	10	0,3%
Reino Unido	7	2%	19	0,5%
Luxemburgo	6	2%	38	1,0%
Bélgica	3	1%	5	0,1%
Otros países (Eslovenia, Países Bajos, Finlandia y Croacia)	9	3%	31	0,8%
TOTAL, infracciones y trabajadores afectados	315		3.793	

3) Infracciones. Por sector de actividad, 2018-2020



3) RESUMEN y algunas cuestiones adicionales sobre *Desplazamiento irregular*:



- **La tasa de infracción** de las empresas que desplazan a España es del 20%.
- De todas las **sanciones** detectadas entre 2018-2020: el 30% se impusieron a empresas establecidas en Portugal y el 20% a empresas establecidas en España.
- Teniendo en cuenta los **trabajadores afectados**: el 40% de las sanciones se impusieron a empresas establecidas en Rumanía.
- **Por sectores de actividad**: industria 53% (incluida la construcción y las actividades conexas); sector agrícola (25%) y sector de servicios (22%).
- **¿Concepto de desplazamiento irregular?** Entendemos que existe cuando se produce un incumplimiento legal o formal (laboral o de seguridad social). Sin definir a escala europea
- **Litigiosidad**: No hay jurisprudencia del TS ni cuestiones prejudiciales ante el TJUE.
- El **Caso Terra Fecundis**: ¿ejemplo de desplazamiento irregular laboral y de Seg. Social?

Acceso a los informes / resultados:

Versión en español:

<https://zenodo.org/record/6543222#.Yn57VC8INpQ>

Versión en inglés:

<https://zenodo.org/record/6543137#.Yn57ES8INpQ>

Otros informes nacionales (Austria, Alemania, Bélgica, Eslovenia, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos y Polonia) disponibles en:

<https://hiva.kuleuven.be/en/news/newsitems/posting-stat-enhancing-collection-and-analysis-national-data-on-intra-eu-posting>

Algunos datos recientes sobre desplazamiento (hacia y desde España)

Seminario Moves España. Madrid, 21.10.2022



Óscar Contreras Hernández
Doctor en Derecho y profesor en la
Universidad de Castilla-La Mancha



Dolores Carrascosa Bermejo
Doctora en Derecho y profesora en la
Universidad Pontificia Comillas y UCM
Experta nacional red MoveS



This project has received funding from the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, within the EU Programme for Employment and Social Innovation (EaSI) under the Grant Agreement No VS/2020/0499





EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE POR CARRETERA

Por Olga Fotinopoulou Basurko
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UPV/EHU



EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN LOS DISTINTOS SECTORES DEL TRANSPORTE EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA : VISIÓN DE CONJUNTO



La política de transportes de la UE es una de las piedras angulares del proceso de integración europeo, en cuanto que posibilita la realización de las libertades comunitarias. Son sectores clave de la economía y emplean a millones de personas.

La escasez de normas comunitarias que armonicen las condiciones de trabajo de los trabajadores de los distintos sectores del transporte propician la existencia de un **dumping social**.

Base jurídica: Título VI Transportes TFUE/Libre prestación de servicios. El art. 58.1 TFUE señala que “la libre prestación de servicios, en materia de transporte, se regirá por las disposiciones del título relativo a los transportes”, esto es, a los arts. 91 y ss TFUE.

Evolución normativa

Directiva 96/71/CE. Única exclusión Gente de mar-marino (art. 3 Reglamento 3577/92-cabotaje). Art. 1.2 Directiva: No se aplicará a las empresas de la marina mercante, **por lo que se refiere al personal navegante**. Dificultades con Gente de mar-no marino. Art. 7 de la Directiva 2019/1152 ???

Silencio con respecto a transporte por carretera, aéreo, navegación interior y ferrocarril, pero remisión expresa a su aplicabilidad en el transporte por carretera ex **considerando 17º del Reglamento 1072/2009** (cabotaje). No hay remisión expresa en el sector del transporte aéreo, ni en el sector del transporte por ferrocarril, ni tampoco en navegación interior. **¿Es de aplicación tácita?**

Directiva 2014/67/UE. Control y acompañamiento. Dificultades surgidas a propósito de la transposición en algunos Estados miembros de estas normas y, en concreto, en el sector del transporte por carretera.

Directiva 2018/957- Mantiene la situación previa, pero **Vid. Pronunciamiento TJ de 19 de diciembre de 2019, Asunto C-16/18, Caso Dobersberger (ferrocarril)**. En aéreo, se aplica por analogía la base operacional de la aeronave, introducida en el año 2012 mediante modificación del Reglamento 883/2004 mediante Reglamento 465/2012, pero definida en Reglamento 965/2012. **¿Y las multibases? Nogueira 2017.**

Directiva 2020/1057 (Lex specialis) – Transporte por carretera. STJUE de 1 de diciembre de 2020, Asunto C-815/18, Caso Federatie Nederlandse Vakbeweging; STJUE de 8 de diciembre de 2020, Asuntos acumulados C-620/18 y C-626/18, de 8 de diciembre de 2020, Hungría y Polonia contra PE y Consejo; STJUE de 15 de julio de 2021, Asuntos acumulados C-152/20 y C-218/20, Gruber Logistics o STJUE de 24 de marzo de 2021, Asuntos acumulados C-870/19 y C-971, 19, MI y TB

¿ Habitualidad vs temporalidad ?



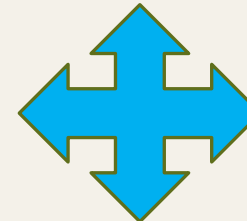
Exclusión gente de mar marino



¿Soluciones diversas?



¿Aplicabilidad de la Directiva 96/71/CE modificada mediante Directiva 2018/957?



Lex specialis Directiva 2020/1057



El por qué de una lex specialis para el sector del transporte por carretera

Inadaptación Directiva 96/71/CE



Proceso de liberalización del transporte por carretera en la UE: lento y defectuoso.

Reglamento (CE) n° 1072/2009 (considerando 17° del Reglamento) determinó la aplicabilidad de la Directiva 96/71/CE a las empresas de transporte por carretera que efectúen transportes de cabotaje (problema 3 operaciones/7días. Cabotajes sistémicos). Se agudiza con incorporación países del Este y tensiones producidas a partir de Directiva 2014/67/UE.

Directiva 2020/1057: normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera.

Disposición transitoria sexta RD-Ley 7/2021. Introducción de un nuevo capítulo V en la Ley 45/1999 mediante RD-Ley 3/2022.

- **1º IDEA: No cabe lectura aislada de la Directiva 2020/1057. Paquete de movilidad 2020.** Reglamento (UE) 2020/1054 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por el que se modifica el Reglamento (CE) nº 561/2006 en lo que respecta a los requisitos mínimos sobre los tiempos de conducción máximos diarios y semanales, las pausas mínimas y los períodos de descanso diarios y semanales y el Reglamento (UE) nº 165/2014, en lo que respecta al posicionamiento mediante tacógrafos; el Reglamento (UE) 2020/1055 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de julio de 2020 por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 1071/2009; (CE) nº 1072/2009 y (UE) nº 1024/2012 con el fin de adaptarlos a la evolución del sector del transporte por carretera y el Reglamento (UE) 2020/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de julio de 2020, sobre información electrónica relativa al transporte de mercancías.
- **2ª IDEA: Norma centrada en determinar en qué supuestos la lex specialis va a ser de aplicación (artículo 1 Directiva 2020).**
- **3º IDEA: Introduce normas de control (art. 2 Directiva 2020).**

¿En qué supuestos se aplica?

Art. 1.2 / **conductores por cuenta ajena y en el marco de contratas y subcontratas**. ¿Qué pasa en Grupos de empresas?: STJUE de 1 de diciembre de 2020, Asunto C-815/18, Federatie Nederlandse Vakbeweging/Van den Bosch Transporten B.V. y otros

DESPLAZAMIENTO/VÍNCULO SUFICIENTE

- **Transporte cabotaje** es aquél donde se presta un servicio dentro de un país (acogida) por una Empresa de transportes que no tiene sede en ese país (establecimiento). Limitaciones del cabotaje: 3 en 7 días, así como 4 días de enfriamiento.
Objetivo: evitar cabotaje sistémico.
- **Transporte internacional no bilateral**: Estas operaciones se caracterizan por el hecho de que el transporte se efectúa entre dos Estados miembros, pero en ninguno de ellos la empresa de transporte está establecida.

NO DESPLAZAMIENTO/VÍNCULO SUFICIENTE

- **Transporte bilateral**: Es el que se efectúa –con recorrido i/v entre el Estado miembro en cuyo territorio esté establecida la empresa y el territorio de otro Estado miembro o un tercer país.
- **Transporte internacional en tránsito**: Sucede cuando el medio de transporte solamente atraviesa el territorio de un Estado miembro sin cargar o descargar mercancías (o sin recoger y dejar pasajeros).
- **Transporte combinado**: Directiva 92/106/CEE.

Hay desplazamiento cuando...

- Se realizan operaciones de transporte entre **Estados miembros diferentes del de establecimiento**:
- A) **Operaciones entre dos EE.MM diferentes al país de establecimiento**. Ej. Una empresa española realiza un transporte internacional entre Francia y Polonia) o entre un EM y un tercer país (ej. Empresa española que realiza transporte internacional entre Francia y Rusia).
- B) **Operaciones de cabotaje**: cuando una empresa realiza un transporte interior en un E.M que no es el de establecimiento (ej. Empresa rumana que realiza transporte interior en España).

No hay desplazamiento cuando...

- A) En casos de transporte bilateral: el país de carga o descarga es el Estado de establecimiento de la empresa, salvo cabotaje. Ej. Transportista español que carga mercancía en España con destino a Alemania. Pero no podrá cargar y descargar mercancías en Francia, es decir, hacer un transporte interior/cabotaje en Francia. **Esto es, no hay desplazamiento, salvo que haga operaciones de cabotaje.**
- B) Países de tránsito durante el desarrollo de un transporte internacional pero en el que no sea realiza ninguna operación de carga y descarga (ej. Una empresa española realiza un transporte Francia-Polonia, atraviesa Alemania pero no realiza ninguna operación en territorio alemán).
- C) El tramo inicial o final de una operación de transporte combinado.

Pero... ¿qué ocurre en el caso de actividades adicionales?

- Es posible que un conductor efectúe otras **operaciones adicionales** (carga/descarga) en el marco del transporte bilateral durante el viaje de ida y vuelta con la finalidad de que **no se desplacen en vacío**, pudiendo ser actividades de cabotaje (realizadas al interno de un E.M) o no (carga/descarga en distintos EE.MM).

- **En el primero de los casos, si hay cabotaje hay desplazamiento.**
- **En el segundo de los casos, hay que estar a los límites impuestos por la Directiva 2020/1057**, dado que la norma permite que se hagan hasta dos actividades adicionales de carga y/o descarga que se encontrarían exentos de la consideración de desplazamiento. A sensu contrario, si se supera este límite entonces no estará exento de la aplicación de la Lex specialis/norma de transposición interna, ergo desplazamiento.
- **Matiz:** Asimismo, se debe tomar en consideración que las exclusiones respecto a las actividades adicionales se aplicarán siempre que los conductores registren manualmente los datos de cruce de fronteras (art. 34.7 Reglamento (UE) 165/2014, sobre tacógrafos y hasta la fecha en que los tacógrafos inteligentes sean los que cumplan con este requisito y deban instalarse en los vehículos matriculados por primera vez. A partir de esa fecha, la exención opera sólo con los conductores que utilicen vehículos equipados con tacógrafos inteligentes. Fecha: 2-02-2022 (registro manual) y por ejemplo, en agosto 2023 (tacógrafo inteligente segunda generación en vehículos nuevos matriculados con 3.5 toneladas), etc...

Principal dificultad técnico-jurídica

CONCEPTO
DE VÍNCULO
SUFICIENTE



A) *¿Qué es vínculo suficiente?:*

STJUE de 19 de diciembre de 2019, Asunto C-16/19, Dobersberger).

¿Cómo lo distingo de Koelzsch 2011?

CONFUSIÓN ACTIVIDAD/TRABAJADOR
DESPLAZADO. ¿CONFUSIÓN ÁMBITO
SUBJETIVO/OBJETIVO DE APLICACIÓN?

No hubiera sido mejor....

- En mi opinión:
-

a) Una norma específica sobre la base del Título VI del TFUE.

Arts. 91 y ss TFUE (prestación de servicios en el transporte).

b) ¿Y para el resto de sectores del transporte?: ¿Modelo marina mercante o modelo carretera?

Conclusiones

- Dificultades evidentes a la hora de regular la movilidad internacional de trabajadores de los sectores del transporte: **¿Itinerantes o desplazados genuinos?**.
- **¿Resuelve todos los problemas?**: Vínculo suficiente vs vínculo substantivo. ¿Cuál es el lugar de prestación de servicios? ¿Se crea una ficción de habitualidad?

Muchas gracias por su atención

Mila esker zuen harretagatik



COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TELETRABAJADORES. NÓMADAS DIGITALES.

**Seminario MoveS
21 de octubre de 2022**



COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO INTERNACIONAL. NÓMADAS DIGITALES.

- A. AMBITO DE LA UE-PAISES MIEMBROS Y A LOS QUE SE LE APLICAN LOS REGLAMENTOS COMUNITARIOS.

- B. AMBITO DE LA UE Y REINO UNIDO.PROTOCOLO DE COORDINACIÓN DE SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL



A. AMBITO DE LA UE. REGLAMENTOS.

- El teletrabajo no está definido en el Reglamento 883/04,
- Las distintas legislaciones nacionales de los Estados de la UE han realizado su propia definición del teletrabajo.
- España . Ley 10/2021 de 9 de julio, sobre el trabajo a distancia. Definición de teletrabajo: “trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.”
- La definición de actividad por cuenta ajena y la definición de trabajo por cuenta propia, del Reglamento 883/2004, cuando haya un elemento transfronterizo permite aplicar el Título II del R.883/04,36 artículos 11, 12, 13 y 16, si se dan los requisitos de las normas.



A. AMBITO DE LA UE. DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL TÍTULO II DEL REGLAMENTO 883/04 A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO:

- Concepto de teletrabajo - voluntariedad de elección por el trabajador.
- Concepto diferente a la situación de trabajador desplazado a que se refiere el artículo 12 del Reglamento 883/2004. El destacamento lo realiza la empresa por razones organizativas
- Dificultades de aplicación artículo 13 del Reglamento.
- Trabajo fronterizo. Aplicación del 25 por ciento, artículo 14,8 del Reglamento 987/2009.



A. AMBITO DE LA UE.

NOTA CA 125-22 de orientación sobre el teletrabajo

SECRETARÍA - 13.05.2022, revisado el: 07.06.2022, 14.06.2022

- Guía sobre la legislación aplicable al teletrabajo, debido a la COVID-19, son un cambio de la legislación aplicable.
- Esta Orientación, se adoptó por razones de fuerza mayor, hasta el 30 de junio de 2022
- El 1 de julio de 2022, la fuerza mayor ya no será una base legal válida.
- Cómo debe interpretarse el marco legal actual, en circunstancias normales de trabajo, no vinculadas a la Pandemia y salvaguardar una interpretación común en todos los Estados miembros.



A. AMBITO DE LA UE.

NOTA CA 125-22 de orientación sobre el teletrabajo

I. Definición de teletrabajo transfronterizo

El enfoque de esta nota se refiere a los trabajadores por cuenta ajena.

El teletrabajo transfronterizo es el trabajo realizado:

- a) fuera de los locales del empleador o del lugar de negocios donde normalmente se lleva a cabo el mismo trabajo,
- b) en un Estado miembro distinto de aquel en el que se encuentran los locales del empleador o el lugar de negocios y
- c) utilizar la tecnología de la información para mantenerse conectado con el entorno de trabajo del empleador o la empresa,
- d) el teletrabajo transfronterizo tiene lugar previo acuerdo entre el empleador y el trabajador, de conformidad con la legislación nacional.



A. AMBITO DE LA UE.

NOTA CA 125-22 de orientación sobre el teletrabajo

II. Legislación aplicable a los teletrabajadores

El principio de *lex loci laboris* consagrado en el artículo 11 del Reglamento (CE) n° 883/2004 debe seguir siendo el principio



A. AMBITO DE LA UE.

NOTA CA 125-22 de orientación sobre el teletrabajo

II. Legislación aplicable a los teletrabajadores

Excepciones, en el contexto de los artículos 12 y 13 del Reglamento (CE) n° 883/2004;

- 1) Interpretación del artículo 12 en relación con el teletrabajo. Debe interpretarse de manera bastante restrictiva. Teletrabajo en otro Estado miembro es aleatorio y no habitual.
- 2) Interpretación del artículo 13 del Reglamento (CE). Reglamento (CE) n 987/2009, una cuota inferior al 25 % es un indicador. Criterio podría interpretarse de forma flexible adaptada al teletrabajo para a evitar perjudicar a los trabajadores fronterizos.
- 3) Condiciones para la aplicación del artículo 16 a los acuerdos sobre teletrabajo. Sigue siendo la herramienta para abordar las situaciones laborales nuevas/atípicas en todos los demás casos.



A. AMBITO DE LA UE.

NOTA CA 125-22 de orientación sobre el teletrabajo

II. Legislación aplicable a los teletrabajadores

4) Entrada en vigor de esta nota de orientación y medidas transitorias

La interpretación propuesta en esta nota se utilizará a partir del 1 de julio de 2022

- Período transitorio de 6 meses, no cambiar la forma en que se ha aplicado el Título II hasta finales de junio de 2022.
- Período de tiempo a los empleadores, empleados, así como a las instituciones pertinentes para determinar la legislación aplicable a los trabajadores, de acuerdo con la interpretación flexible, hasta el 31 de diciembre de 2022.



A. AMBITO DE LA UE.

NOTA CA 125-22 de orientación sobre el teletrabajo

II. Legislación aplicable a los teletrabajadores

- Posición de España.
- Actuación de la TGSS.
 - Artículo 12.
 - Artículo 13.
 - Artículo 16.
- Grupo AD HOC de Teletrabajo. CA.



B. AMBITO DE LA UE Y REINO UNIDO. NORMATIVA

1. ACUERDO DE RETIRADA ADOPTADO ENTRE LA UNIÓN EUROPEA Y LA COMUNIDAD EUROPEA DE LA ENERGÍA ATÓMICA Y EL REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE
2. ACUERDO DE COMERCIO Y COOPERACIÓN ENTRE LA UNIÓN EUROPEA Y LA COMUNIDAD EUROPEA DE LA ENERGÍA ATÓMICA, POR UNA PARTE, Y EL REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE, POR OTRA, en la SEGUNDA PARTE: COMERCIO, TRANSPORTE, PESCA Y OTRAS DISPOSICIONES, EPÍGRAFE CUARTO, TÍTULO I: COORDINACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
3. REAL DECRETO-LEY 38/2020, DE 29 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS DE ADAPTACIÓN A LA SITUACIÓN DE ESTADO TERCERO DEL REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PERIODO TRANSITORIO PREVISTO EN EL ACUERDO SOBRE LA RETIRADA DEL REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE DE LA UNIÓN EUROPEA Y DE LA COMUNIDAD EUROPEA DE LA ENERGÍA ATÓMICA, DE 31 DE ENERO DE 2020.
4. CONVENIO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE ESPAÑA Y EL REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE, PUBLICADO EN EL BOE DE 31/03/1975



NÓMADAS DIGITALES. COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL.

El nómada digital es una persona que desempeña su actividad laboral o trabajo de forma remota, a través de internet, lo que le permite trabajar en cualquier lugar, durante el tiempo que quiera y en cualquier sitio. Trabajo en distintos Estados para distintas empresas y en cualquier espacio con buena conexión a internet.

En todos los casos esta modalidad laboral es siempre elegida por el trabajador, y en su caso aceptada por la empresa.

Hay tres tipos o formas de realizar dicha modalidad laboral:

- Freelance, trabajador autónomo.
- Trabajador por cuenta ajena.
- Emprendedor.



NÓMADAS DIGITALES. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO.

En el ámbito nacional, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

- El artículo 7 de la Ley, establece el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia, entre otros conceptos debe recoger. Un Inventario de los medios, equipos y herramientas, los gastos que pudiera tener la persona trabajadora, horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad, porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- difícil encaje en la citada ley nacional, en el caso de los nómadas digitales no es posible su aplicación, dadas las circunstancias que rodean a dicha modalidad laboral.
- En lo que se refiere a la regulación de la Seguridad Social del teletrabajo, la cobertura tiene que ser consecuencia de la aplicación de la normativa general de Seguridad Social, nacional o internacional.



NÓMADAS DIGITALES. COBERTURA SEGURIDAD SOCIAL - ÁMBITO DE LA UE, EEE Y SUIZA -REGLAMENTOS COMUNITARIOS.

- A) Trabajadores por cuenta ajena, con actividad en dos o más Estados miembros, artículo 13 del Reglamento 883/2004. Los criterios de flexibilidad en la aplicación de los Reglamentos a que hace referencia la Nota de la CA publicada, 125/22.
- B) En el supuesto de trabajadores autónomos, freelance y empresarios, con gran movilidad, en principio la actividad en dos o más Estados de estos trabajadores está, también, regulada por el citado artículo 13
- la legislación del Estado miembro de residencia, si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro,
 - la legislación del Estado miembro en el que se encuentra “el centro de interés de sus actividades”.
 - criterio residual de la residencia.
- C) Respecto a los empresarios que puedan estar en esta situación de movilidad, cabría aplicar los criterios del trabajador autónomo, puesto que tienen tal carácter.



NÓMADAS DIGITALES. COBERTURA SEGURIDAD SOCIAL - AMBITO UE- RU. PROTOCOLO DE COORDINACION DE SISTEMAS DE SS.

- A) En el referido protocolo no hay disposición que regule la situación del teletrabajo, se resolverán de acuerdo con la normativa del Protocolo, sin que se apliquen los criterios de flexibilidad acordados en la Nota CA 125/22, habida cuenta que RU está fuera de la UE, y además no hay disposición que permita la adopción de acuerdos excepciones entre Estados.
- B) En el ámbito de Gibraltar, se está negociando un acuerdo entre UE y RU, hasta tanto es aplicable el Real decreto Ley 38/2020 de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de contingencia, es una norma basada en las reciprocidad entre España y RU.

Mesa redonda: teletrabajadores
transfronterizos, nómadas digitales y
trabajadores hipermóviles perspectiva laboral y
de Seguridad Social

Visión práctica desde la perspectiva empresarial

Susana Burgueño - Socia, Global Employer Services, Laboral, Seguridad
Social e Inmigración, Deloitte Legal



Índice

01. Contexto y tendencias

02. Tipos de teletrabajadores internacionales

03. Retos a los que se enfrentan las compañías

04. Posibilidades de actuación empresarial

Teletrabajo internacional

Contexto y tendencias

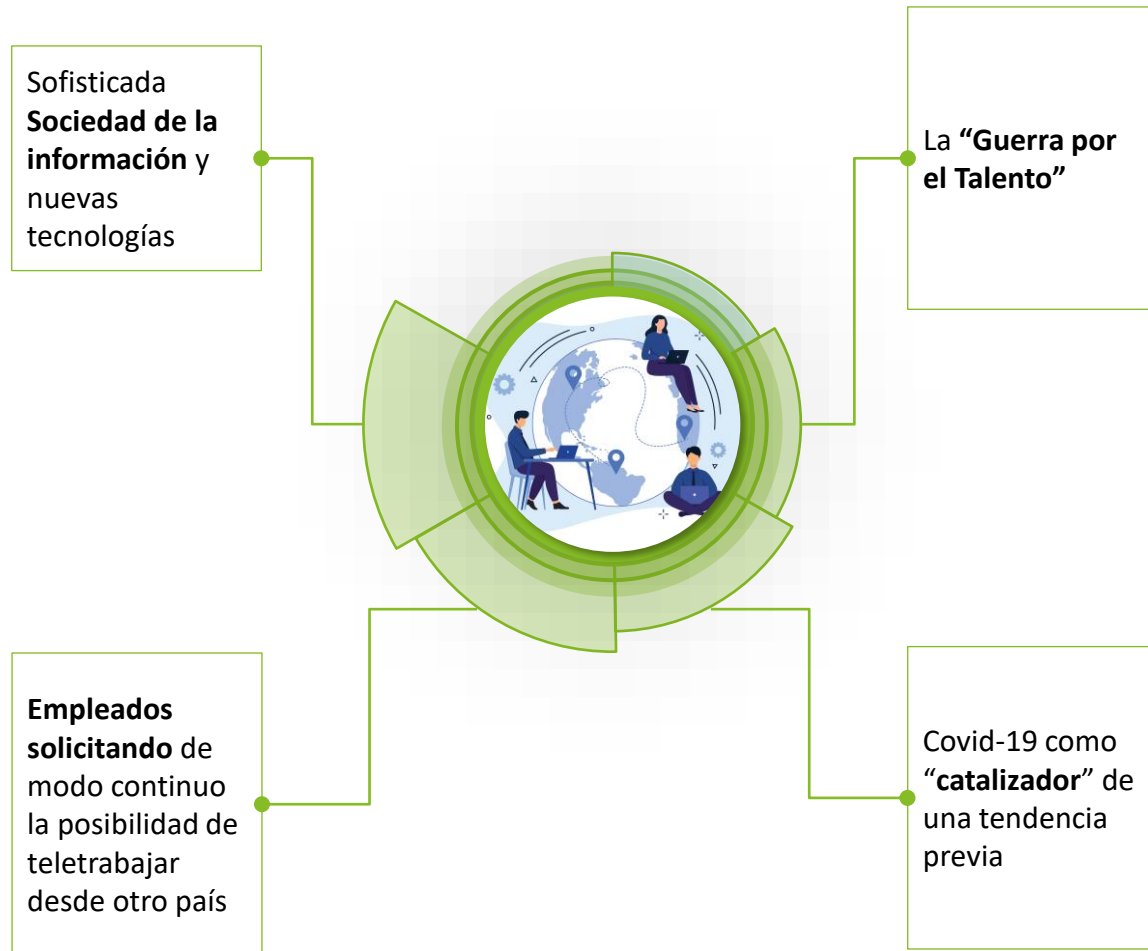
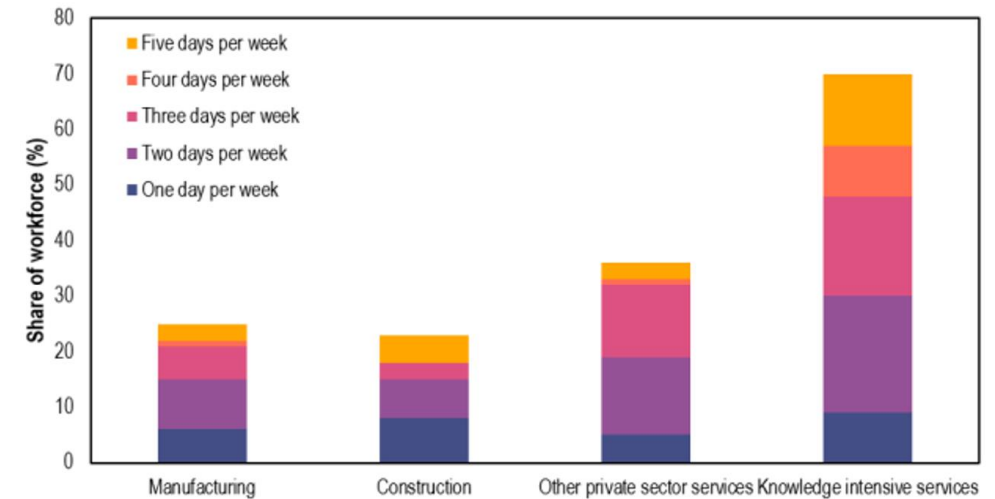


Fig.1: Fig.17, pg 30, "The role of telework for productivity during post-covid-19: Results from an OECD survey", December 2021.

El Teletrabajo Internacional se ha convertido en una necesidad empresarial, en ocasiones incluso para mantener la existencia del negocio, dado que las empresas necesitan:

1. Mejorar la retención de los empleados
2. Mejorar la atracción de talento
3. Mejorar la satisfacción de los empleados
4. Mejorar la conciliación de la vida personal y laboral



Teletrabajo internacional

Contexto y tendencias

Qué estamos viendo en el mercado

Las organizaciones están alcanzando un punto de inflexión a la hora de tomar decisiones sobre cómo gestionar las cada vez más frecuentes solicitudes de teletrabajo internacional que reciben:

68 Teleworking policies increase expectancy

- Virtual Assignment
- Domestic Remote Work
- International Remote Work

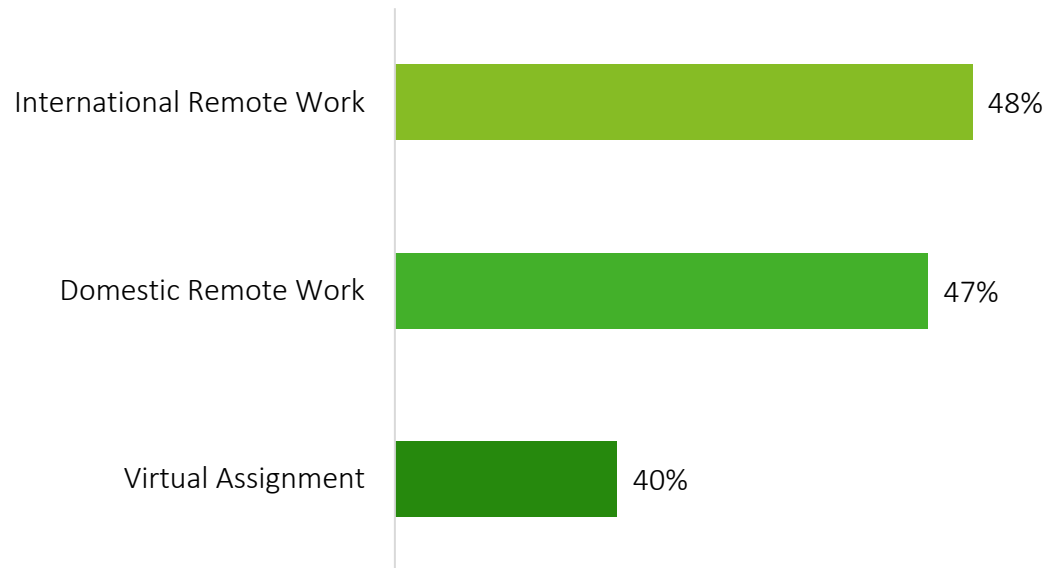


Fig.1 : Airinc, Mobility Outlook Survey Report 2021

1 What are the key challenges you are finding with implementing Cross - Border Remote Work? (Select your top three)

Survey of 118 employers, 10/02/2022

“Tracking and management of request of remote work”: 66%

Survey of 118 employers from Deloitte Taxing Mobility Conference;
February 10th 2022

2 Which types of Remote Work is your organisation considering implementing NOW?

Survey of 120 employers, 10/02/2022

“Restricted Remote Working (day thresholds, e.g. 10/20/30 days”): 75%

Survey of 120 employers from Deloitte Taxing Mobility Conference;
February 10th 2022

Teletrabajo internacional

Contexto y tendencias

Qué estamos viendo en el mercado

Política de Teletrabajo Internacional



No hay Política

No estamos listos

3%

0%



“No” por defecto

El Teletrabajo Internacional no está permitido

15%

6%



Control/ Manage

Sólo excepciones

45%

20%



Experiment

Sólo “escenarios piloto”

7%

4%



Try to get to “yes”

Se permite con excepciones

27%

63%



Always get to “yes”

Se permite sin excepciones

3%

7%

Now*

Future*

*Percentage of responses from company representatives at the global Deloitte GES Conference in November 2021. Company representatives were asked to comment on which policy type best described their organisation’s approach now and what they expected it to be in future.

Teletrabajo Internacional

Tipos de teletrabajadores internacionales en la práctica

2 principales tipologías

1

Teletrabajador internacional “estático”

Este tipo de teletrabajador es el que teletrabaja desde otro país, pero **siempre desde ese mismo país**. Podrían existir dos sub-tipologías: **continuo y discontinuo**.



Nómadas digitales

Este tipo de teletrabajador es aquel que va presentando servicios desde diferentes países, **sin permanecer de modo continuo en un mismo país**.

2

Teletrabajo Internacional

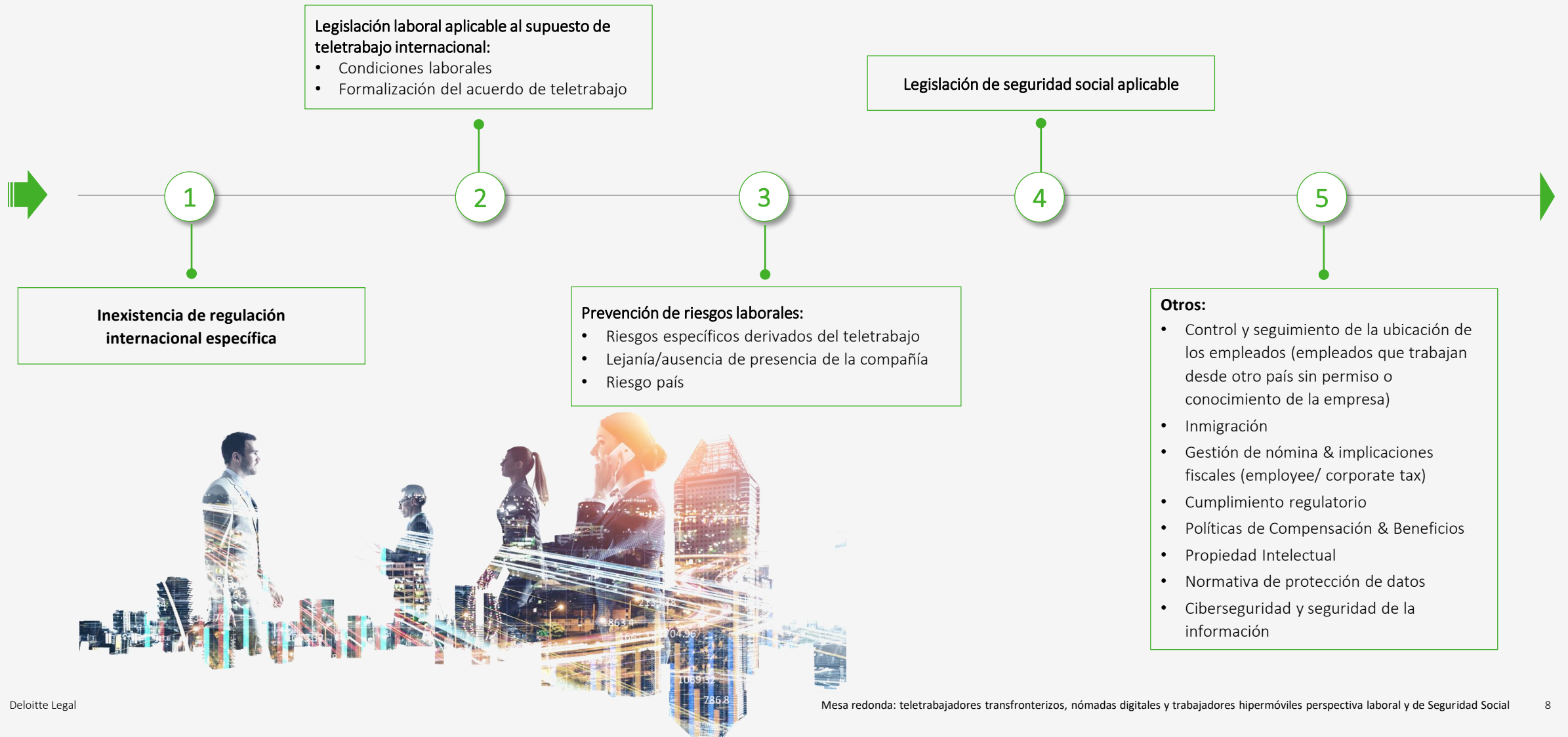
Regulación internacional

ANTE ESTA SITUACIÓN... ¿CON
QUÉ HERRAMIENTAS
NORMATIVAS
INTERNACIONALES Y
ESPECÍFICAS CUENTAN LAS
EMPRESAS PARA GESTIONAR Y
FORMALIZAR ESTA NUEVA
REALIDAD ?



International Telework

Retos a los que se enfrentan las Compañías



Teletrabajo Internacional

Entonces... ¿qué podemos hacer con el Teletrabajo Internacional ahora?

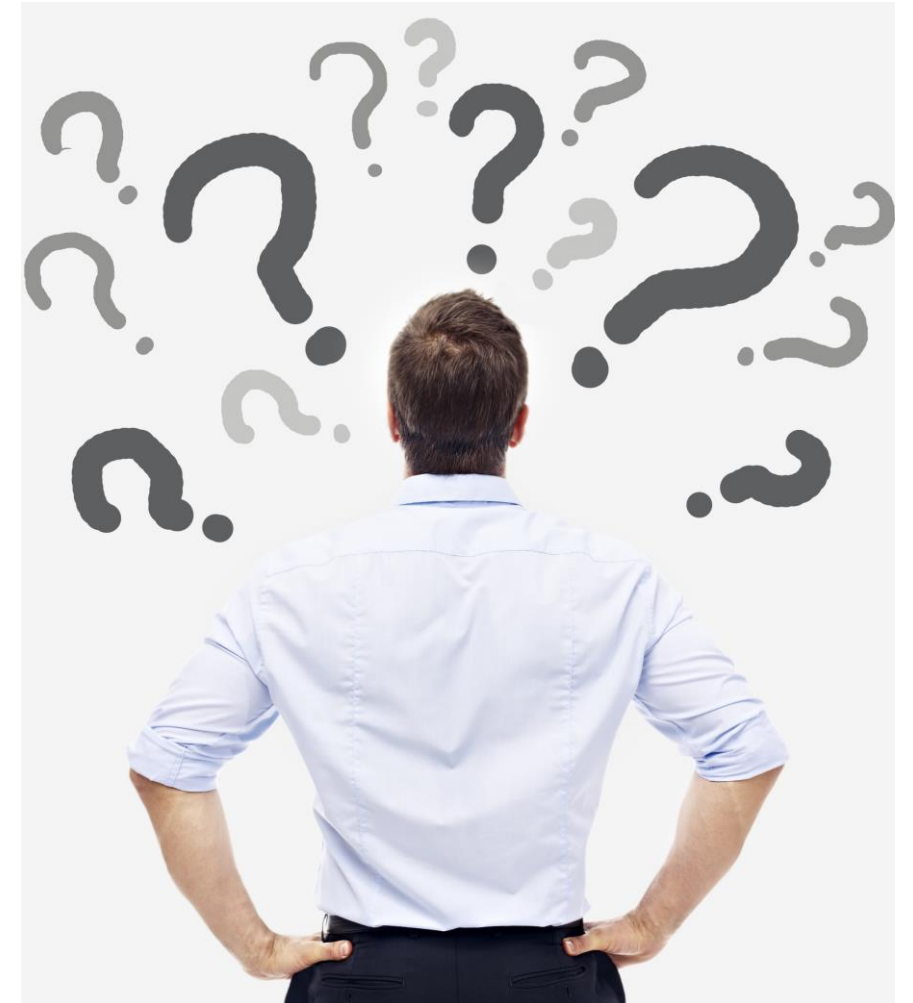
Posibilidades de actuación empresarial

01. Ignorancia consciente: “prefiero no saber qué está pasando”

- Teletrabajo Internacional en la compañía como realidad no regulada (ante la ausencia de norma y por la necesidad de retención del talento es muy probable que esté sucediendo en la práctica)
- Realidad fácilmente detectable (e.g. a través de la conexión VPNs)
- Riesgos muy elevados.

02. Regulación interna en la compañía: Políticas de Teletrabajo Internacional / Modelos de Governance:

- Generalmente, formalizadas desde la matriz. Adaptación, cuando sea preciso, a la legislación local de cada una de las filiales.
- Modelos de “Líneas rojas”:
 - Right to work
 - Delimitación de zonas geográficas: e.g. donde la empresa cuente con filial/presencia
 - Ubicación del empleado conocida en todo momento por la compañía
 - Delimitación del colectivo “teletrabajable”: necesidad de justificación objetiva
 - Mantenimiento de la misma legislación de seguridad social
 - No riesgo de EP
 - No obligaciones en materia de retenciones: límite de días por mes/año
- Involucración en la valoración y aprobación de diferentes áreas/especialidades. Procedimiento específico de aprobación y formalización (tecnología).
- Una vez aprobado, formalización adecuada desde el punto de vista laboral, de seguridad social, prevención de riesgos laborales (país contrato – país teletrabajo)



GRACiAS





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 154 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 400.000 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.

Teletrabajadores transfronterizos, nómadas digitales y trabajadores hipermóviles

El punto de vista de las autoridades de control e inspección

Manuel Velázquez

Unidad Especial de Lucha contra el fraude en el trabajo transnacional - OEITSS

EU Labour Mobility Special Unit



Aspectos a tratar

- La conveniencia de manejar los mismos conceptos legales
- Cuál es la Autoridad competente para conocer las situaciones de hipermovilidad
- Como pueden cooperar las autoridades de los Estados miembros
- ¿Sería necesaria una Lex specialis para el teletrabajo internacional?

La armonización de algunos conceptos legales

1.

Conceptos legales que hay que aclarar

En el teletrabajo no hay un concepto unificado de todos los Estados Miembros cuando se realiza de forma híbrida

- La Ley 10/2021: Se entenderá que es **regular** el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, **un mínimo del treinta por ciento de la jornada**.



En el transporte por carretera: ha habido una armonización de conceptos gracias a la Directiva 2020/1057



En el transporte aéreo no hay conceptos claros sobre “home base” y “operational base”, “self-employment” y “Pay to Fly”

Autoridad competente para conocer las situaciones de hipermovilidad: teletrabajo y transporte internacionales

2.

En la Ley 10/2021 sobre el Trabajo a Distancia

6

- **Disposición adicional tercera. Domicilio a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables**
- En el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, **aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo**
- **¿Las partes podrían determinar en el contrato quién es la Autoridad competente?**

Situaciones de trabajo no declarado en el teletrabajo internacional

Trabajo no declarado en ningún Estado

Trabajo infra declarado en un Estado

- Falsos autónomos: posibilidad de distintas concepciones en cada Estado y necesidad de armonizarlas (¿modelo de la directiva de plataformas?)
- Trabajo a tiempo parcial que en realidad es a tiempo completo
- No declaración de horas extraordinarias

Trabajo declarado en un Estado distinto al que procedería

- Posible conflicto de interpretación y aplicación de normas
- El Estado que expida el A1 (el país de residencia es por regla general también el de trabajo) tiene la primacía para decidir en los casos de trabajo físico en dos o más Estados

La legislación aplicable y la detección de estas situaciones

Legislación aplicable

- ¿La del lugar físico donde se teletrabaja y la del lugar para el cual se teletrabaja?
- En ambas opciones cabría la posibilidad de dumping social

Detección de estas situaciones por la Inspección de Trabajo

- **Por iniciativa de la Inspección:** la investigación ha de hacerse en el servidor de la empresa en el Estado de la sede:
 - En este caso sería mejor que la competencia para investigar correspondiese a la Inspección del Estado donde se encuentra la sede de la empresa
- **Mediante denuncia en el Estado donde se encuentra el teletrabajador:**
 - En este caso sería mejor que la competencia para investigar correspondiese a la Inspección del Estado donde se desarrolla físicamente el teletrabajo

Control de los salarios y jornada en el teletrabajo internacional

- **Cuál es la legislación aplicable a los salarios y jornada**
 - ¿Lex loci laboris en la sede o el lugar físico del teletrabajo?
 - La Inspección competente: la que corresponda a la legislación aplicable
- **Cuál es el convenio colectivo aplicable a los salarios y jornada**
 - ¿Se aplica el convenio colectivo de la sede de la empresa?
 - ¿Debería haber un derecho a la igualdad de remuneraciones con los trabajadores de la sede de la empresa? (Art. 4 Convenio 177 OIT sobre trabajo a domicilio) (Apartado 4 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: mismas condiciones de trabajo)
 - ¿Se aplica el convenio colectivo del lugar desde el que se teletrabaja?

Control de la seguridad y salud en el trabajo en el teletrabajo internacional

- Salvo en algunos factores de riesgo psicosocial, la Inspección solo podría llevarse a cabo por la Inspección del lugar donde se desarrolla físicamente la actividad
- Control de condiciones en el domicilio privado
 - Sujeta a la condición del consentimiento del morador del domicilio o la obtención de orden judicial
- Condiciones en un centro de trabajo u otro lugar público
 - No sujeta a ninguna condición de entrada de la Inspección

La Autoridad competente en el transporte internacional

- La Inspección del territorio en el que sucedan los hechos
- Si los hechos han tenido lugar en más de un territorio (por ejemplo en el control de jornada laboral): el lugar en el que se haya consumado la infracción
- Si la infracción se ha consumado en varios Estados: cualquiera de ellos podría ser competente con el posible límite del “non bis in idem” en los ordenamientos nacionales (DA 1ª Apdo. 4 Ley 45/1999 y Art. 3.1. LISOS)

Cómo pueden cooperar las inspecciones de los Estados Miembros

2.

La cooperación entre autoridades estatales

- **Si hay desplazamiento**
 - Hay un sistema de cooperación en las Directivas 96/71, 2014/67 y 2020/1057 a través del IMI o por convenios bilaterales
- **Fuera de las Directivas de desplazamiento**
 - Plataforma del Fraude y Error (Decisión H5) de la Comisión Administrativa carece de base legal sólida (no garantiza el cumplimiento de las normas de protección de datos) y prácticamente solo se utiliza para el error (gestión) y no para el fraude
 - Solo podría haber vías de cooperación en los convenios bilaterales o multilaterales sin base en la normativa de la Unión Europea

Ejecución transfronteriza de actos y decisiones administrativas



Notificaciones administrativas

- Solo para sanciones en caso de desplazamiento

Ejecución de sanciones administrativas

- Solo en caso de desplazamiento

Reclamaciones de seguridad social

- Los Reglamentos de Coordinación de Sistemas están sin desarrollar



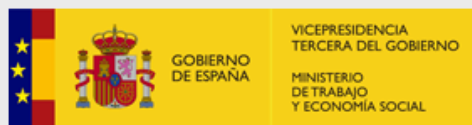
¿Una Lex Specialis para el teletrabajo internacional?

3.



Por qué y para qué una Lex specialis

- El teletrabajo internacional no encaja en las actuales Reglamentos y Directivas de la Unión Europea
- **Posible contenido**
 - Regular cuándo hay teletrabajo internacional
 - Regular cuándo hay trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena
 - Determinar la legislación aplicable a las relaciones laborales
 - Determinar la legislación de seguridad social aplicable
 - Establecer una cooperación entre Autoridades estatales que abarque todos los aspectos de trabajo y seguridad social



GRACIAS

The 2016 Commission proposal and the rules determining the applicable social security legislation

Rob Cornelissen

Madrid, 21 October 2022

Rules determining applicable social security legislation

- One of the pillars social security coordination
- Title II (Art. 11-16) Reg. 883/2004
- Main rule: legislation MS of work (lex loci laboris): Art. 11(3)(a). Why?
 - Guarantees **equal treatment** of all persons working on territory of a MS (C-328/20, Commission v. Austria)
 - Prevents **distortion of competition** between employers hiring national/mobile workers

Special rules

- Civil servants
 - Subject to legislation MS for which they work
Art. 11(3)(b)
- Seamen
 - Subject to legislation MS flying the flag of vessel. Art. 11(4)
- Posted workers: Art. 12
- Workers normally pursuing their activities in 2 or more MS: Art. 13

2016 Commission proposal

- Proces: intensive consultation MS and experts before presenting proposal
- Report Ad-hoc Group on posting May 2016
 - *“In large majority of cases current rules Title II provide sensible solutions. A fundamental change of those rules is neither justified nor necessary”.*
 - *Possibility provided under Art. 16 Reg. 883/2004 to derogate, in common agreement, from those rules where this is in interest of persons concerned is a helpful and easy-to apply tool which helps to prevent unsatisfactory results in exceptional situations”.*
 - *However, there is also criticism concerning practical application of these rules”.*

Commission proposal 2016

- Has been subject of two provisional agreements, but agreement twice rejected
- What would proposal, as provisionally agreed in December 2021, mean for rules determining applicable social security legislation?
 - Focus on Art. 12
 - Very modest changes concerning Art. 13

Posted workers. Current situation

- Art. 12 Reg. 883/2004
- Reason: simplification
 - Avoids fragmentation of social security career; guarantees continuity of applicable social security legislation
 - ECJ (Manpower, 35/70): serves interests workers, employers and institutions
- Result Art. 12:
 - Contributions on level sending MS
 - No contributions due in workstate (exclusive effect conflict of law rules!)

Art. 12 Current situation

- Could lead to:
 - Competitive advantage
 - Risk of downward pressure on level social protection workstate
- Therefore: strict conditions
 - Temporary: max. 24 months
 - Continuity: person must have been subject to legislation sending MS before being sent
 - Replacement ban
 - Direct relationship between employer and sent worker during whole period
 - Employer must exercise substantial activities in MS of establishment; no letterbox companies

Criticism focussed on enforcement of rules

- Division of tasks: institution of sending MS has to check whether conditions are fulfilled
 - If so, institution sending MS delivers document A1
 - ECJ (Banks, Fitzwilliam, Herbosch Kiere): document A1 has **binding** effect. Can not be unilaterally ignored by institutions or judiciary of workstate
 - In cases of dispute: dialogue and conciliation procedure is compulsory, even in cases of fraud.

Weak position institutions workstate

- Only if, in cases of fraud, institution sending MS does not withdraw document within reasonable period of time, judiciary workstate may, under strict conditions, ignore document A1(Altun, C-359/16)
- Burden of proof fraud not easy
 - Objective element: conditions are not fulfilled
 - Subjective element: there must be intention to circumvent conditions
-

2016 Commission proposal: focus on posted workers (Art. 12)

- Posting is a very sensitive issue
 - For some MS and interest groups the application of Art. 12 could lead to unfair competition and constitutes a risk for the level of social protection in the host MS
 - For other MS and interest groups too strict conditions could lead to protection of the market of the host MS.

Modest changes as to conditions for Article 12

- 1. Word “*posted*” replaced by: “*sent*”
- 2. ‘Translation’ of Alpenrind judgment (C-527/16) in text Art. 12
 - Replacement ban applies in all cases where a person replaces another person who is previously sent, even if that other person was sent by another employer from another MS
- 3. Softening of replacement ban
 - When a ‘sent worker’ does not complete work and is replaced by another person, the other person shall continue to be subject to legislation sending MS, provided the overall duration of work by both workers does not exceed 24 months

Modest changes as to conditions Art. 12

- 4. 'Upgrading' of condition already laid down in Decision A2 Adm. Commission in text Art. 14 Reg. 987/2009
 - Minimum time period of 2 months between consecutive sendings
- 5. Slight sharpening of condition for workers recruited with a view of being sent to another MS
 - Must have been subject to legislation sending MS for at least three months
 - Condition now laid down in Decision A2 Adm. Commission: one month

More substantial changes concerning **enforcement** of rules

- New art. 76a) Reg. 883/2004 empowers Commission to adopt implementing acts to ensure uniform conditions for applying Art. 12 and 13.
 - Standard procedures for issuance, format and content document A1, for elements to be verified before document A1 can be issued and for withdrawal or rectification of document A1 if contested by host State
- Series of provisions aimed at improving dialogue and control mechanism
 - Insertion of deadlines, retro-active withdrawal document A1 in cases of fraud, definition of “*fraud*” (Art. 1 Reg. 987/2009)

Enforcement of rules

- Most controversial: compulsory prior notification (Art. 15 Reg. 987/2009)
 - Employer **must** inform institution sending MS in advance
 - Exception for business trips (definition of "*business trips*")
 - In exceptional cases: possibility to notify after start of activities, but not later than three days. Such possibility does not exist for workers in building sector

Prior notification

- Background:
 - Some Member States have decided to impose fines on people working on their territory without being affiliated to their social security scheme, if they do not carry document A1 with them.
 - De Wispelaere and Pacolet 2018: posting of workers is widely spread in construction sector.
 - E.g. one out of three persons employed in Belgian construction sector is a posted worker

Article 13. Current situation

- For people normally working in 2 or more MS '*lex loci laboris*' is not suitable.
- Other connecting factors: Art. 13
 - Workers normally pursuing "*substantial part*" (25% or more) in MS of residence: subject to legislation of that MS.
 - If no "*substantial part*" in MS of residence: worker is subject to legislation of MS where "*registered office or place of business*" of employer is established

Art. 13.

- Current situation: definition of “*registered office*” in Art. 14(5a) Reg. 987/2009.
 - Definition rather vague
 - Indicative list in “Practical Guide” agreed by Administrative Commission
 - Contains a number of criteria
- Provisional agreement on 2016 Commission proposal:
 - ‘Upgrading’ of slightly modified indicative list in Art. 14(5a) Reg. 987/2009

Introduction of new Art. 13(4a)

- Persons receiving unemployment benefit from one MS and who work in another MS are subject to legislation of first MS.
 - New provision is in line with Recommendation U1 of 12 June 2009 Administrative Commission

Intermediate conclusions

- Provisional agreement contains number of slight improvements concerning conditions Article 12
 - Replacement of “*posted worker*” by “*sent worker*”
 - ‘Translation’ case-law in replacement ban as well as a softening of replacement ban
 - Clarification of condition for workers recruited with a view of being sent to another MS
 - ‘Upgrading’ of minimum time period of two months between two consecutive sendings

Intermediate conclusions

- Improvements concerning Article 12 (continuation)
 - Number of important steps to improve enforcement of rules laid down in Art. 12 Reg. 883/2004 and Art. 14 Reg. 987/2009
- Most controversial part: system of 'prior notification'
- Modest improvement concerning Art. 13
 - 'Upgrading' of indicative list of criteria to determine "*registered office*"
 - Clarification on applicable legislation to unemployed persons pursuing activities in a MS other than MS of residence

Many questions not dealt with by Commission proposal

- 1. Delineation between Art. 11(3)(a) and 11(3)(e)
 - Since entry into force Reg. 883/2004, Reg. also applies to non-active persons
 - Art. 11: different attachment criteria for persons pursuing economic activities than for non-active persons
 - Economic active persons: subject to MS of work (3)(a). No distinction between full-time and part-time work
 - Non-active persons: MS of residence (3)(e).

Delineation Art. 11(3(a) and 11(3)(e)

- Who are considered to be economically active persons?
 - Art. 1 (a) Reg. 883 refers to legislation of MS in which activity is pursued.
 - ECJ (Dodl, C-543/03): any person who is, by virtue of his/her activity, covered by a social security scheme falling under the material scope of EU regulations, *“even if only in respect of a **single** risk”*.
- Result: a person residing in MS A and working on basis of marginal job in MS B is covered by social security legislation of MS B if he/she is covered there by at least one risk.

Delineation Art. 11(3(a) and 11(3)(e)

- EU regulations set up in time when workers had full and permanent jobs
- Need to reflect on delineation applicability of Art. 11(3)(a) and Art.11(3)(e)
- Illustration: Van den Berg judgment (C-95/18)
 - Persons resided in NL, working on basis mini-job in D. In D only insured for accidents at work, not for family benefits and old-age pensions.
 - NL legislation: all residents are insured for family benefits and old-age pensions, except persons who work exclusively in other MS.

Delineation Art.11(3)(a) and 11(3)(e)

- Requests for family benefits and for old-age pensions refused both by D and by NL.
- Bosmann could not help: NL legislation explicitly excludes persons working exclusively in other MS
- If persons had not worked in D they would have been entitled for benefits in NL.
- ECJ: Art. 48 TFEU has a modest objective
 - It only **coordinates** and, therefore, does not preclude legislation of a MS under which its residents who work in another MS are excluded from its social security schemes, even if MS of work does not confer any entitlement to family benefits or pension rights.

Delineation Art.11(3)(a) and 11(3)(e)

- Problem could be solved if both MS agree to conclude agreement under Art. 16.
- But is it logical to continue to make a person subject to social security legislation of a MS on basis of economic activity at a rather marginal scale and where the link of the person concerned with MS of residence is much closer?

2. Delineation Art. 11(3)(a) and 13

- The applicable social security legislation should depend on objective situation of worker and not on choice made by worker, employer or national authorities.
- Number of A1 documents based on Art. 13 has increased substantially the last years. De Wispelaere and Pacolet: number of A1 documents delivered in 2020:
 - based on Art. 12: 2.426.979
 - based on Art. 13: 1.241.521. More than 1/3 of all A1 documents!

Delineation between Art. 11(3)(a) and 13

- Drawing the line between Art. 11(3)(a) and 13 is not always easy
 - Format (C-115/11): successive employment contracts. During each of these contracts worked in one MS, first F, then F and then FL
 - Question 2 to ECJ: could person who exercises in alternation for the same employer separate activities in two or more MS be covered by (predecessor of) Art. 13?
 - ECJ: not necessary to rule on that question
 - ECJ saw probably not enough indication of a repetitive work pattern

Delineation Art. 11(3)(a) and 13

- Drawing the line in particular difficult when dealing with framework contracts
 - Adv-Gen in Bogdan Chain (C-189/14): person should be considered to be a person *“normally pursuing an activity as an employed person in two or more MS”*
 - However, ECJ (X, C-570/15, Szoja, C-89/16, AFMB, C-610/18): *“it is necessary to derogate from the general connection of MS of employment **only** in specific situations which demonstrate that another connection is more appropriate”*

3. What is “place” of economic activity?

- Increased role of information technology
 - Telework
 - Platform activities
- Underlying assumption of Titel II:
 - the physical place where the person is working determines MS competent for social security
 - ECJ (Partena, C-137/11): “location” refers to place where, in practical terms, person carries out his/her activities

“Place” of economic activities

- For telework this could lead to change of competent MS (Art. 13)
- Does this rule meet requirements of today’s technological society?
 - Introduction of new rule in Title II inspired by Art. 11(5) Reg. 883/2004 (“*home base*” for flight crew and cabin crew)?
 - But: introduction of “home base” by Reg. 465/2012 was only possible because there was already, since 1991, a **clear definition** of “*home base*” in Union law (in field of civil aviation)

4. Globalisation

- Work performed outside EU but sufficient close link with EU
 - Rules laid down in Title II do not deal with situation of a worker who is employed by an employer in EU but works outside EU
 - Aldewereld judgment (C-60/93)
 - QY (C-377/20): Uganda might be treated as if activity were exercised in MS where employer is established
 - SF (C-631/17): Latvian seaman resides in Latvia, is employed by employer established in NL, works on vessel (Bahama flag) in Asia and South America. ECJ: seaman is subject to legislation MS of residence (Art. 11(3)(e). Satisfactory? No link with employment relationship.

Conclusions

- Commission proposal would be an improvement but would not solve only some problems
- Need to rethink the current rules
- Towards a adaptation or a radical change?

Conclusions

- Some radical proposals:
 - Reduce maximum period Art. 12. (12 months or 183 days): Prof. Danny Pieters
 - Dual designation rule (Prof. Danny Pieters):
 - *Lex loci laboris* for income replacement schemes
 - *Lex loci domicilii* for cost compensating benefits
 - 13th Member State (Prof. Danny Pieters):
 - Will be open to persons who change competent State in accordance with rules of EU regulations
 - Offers a complete system of social security covering all risks
 - Goes clearly beyond coordination.
 - Legal basis?

• *Thank you for your attention!*

SEMINARIO MOVES ESPAÑA

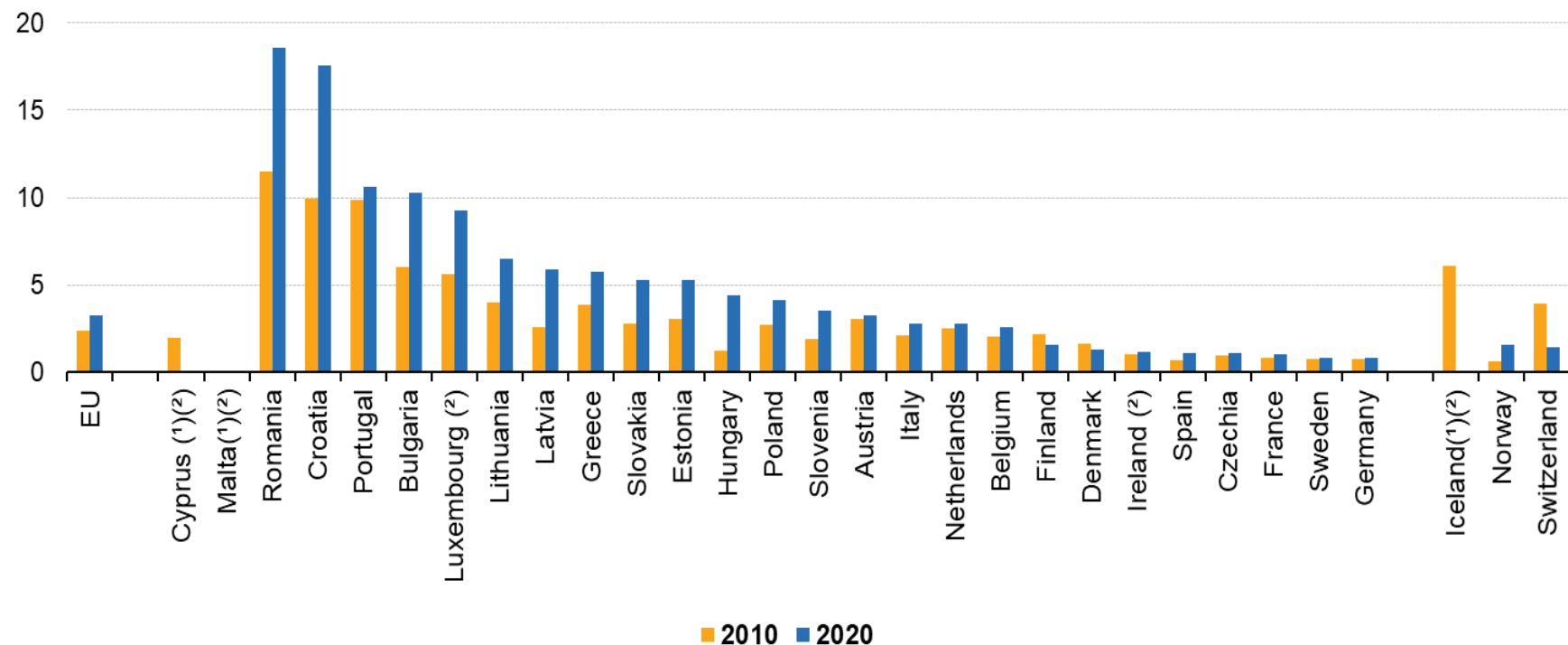
**El futuro del Reglamento de
Coordinación: novedades en torno a
las prestaciones.**

Madrid. 21 / 10 / 2022

Carlos García de Cortázar Nebreda

MoveS Spanish Seminar

EU mobile citizens of working age (20-64) by country of citizenship,
% of their home-country resident population



In descending order of % in 2020

(1) Figure of low reliability for 2010

(2) Figure of low reliability for 2020

Source: Eurostat (online data code: lfst_lmbpcita and demo_pjangroup)

SEMINARIO MOVES ESPAÑA

LAS MODIFICACIONES DE LOS REGLAMENTOS DE COORDINACIÓN DEBEN TENER COMO OBJETIVOS PRIORITARIOS :

- ▶ ELIMINAR OBSTÁCULOS A LA LIBRE CIRCULACION DE TRABAJADORES
- ▶ PROTEGER LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y SUS BENEFICIARIOS .
- ▶ REPARTIR LAS CARGAS ECONÓMICAS ENTRE LOS ESTADOS MIEMBROS DE FORMA EQUILIBRADA
- ▶ NO DISTORSIONAR LA LIBRE COMPETENCIA ENTRE LAS EMPRESAS

SEMINARIO MOVES ESPAÑA

EL PASADO QUE VUELVE

PRESTACIONES DE DEPENDENCIA

- ▶ CONSIDERANDO 6
- ▶ *“Las prestaciones de dependencia cuidados no se han incluido hasta ahora explícitamente en el ámbito material de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004, sino que, en principio, se han coordinado siguiendo las normas de las normas aplicables a las prestaciones de enfermedad, lo que genera inseguridad jurídica tanto para las instituciones como para las personas que solicitan las prestaciones de dependencia. Es necesario desarrollar un marco jurídico y adecuado a las prestaciones de cuidados de larga duración dentro del Reglamento”.*
- ▶ Ver SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda) de 18 de octubre de 2007 (*) en el asunto C-299/05,

SEMINARIO MOVES ESPAÑA

- ▶ **PRESTACIONES DE DESEMPLEO:**
- ▶ **EVOLUCION EXPORTACION**
- ▶ **REGLAMENTO 1408/71(3 meses)**
- ▶ **REGLAMENTO 883/04(3 meses prorrogables)**
- ▶ **NUEVO REGLAMENTO(6 meses prorrogables)**

SEMINARIO MOVES ESPAÑA

- ▶ **PRESTACIONES DE DESEMPLEO:**
- ▶ **EVOLUCION TRABAJADORES FRONTERIZOS.
ESTADO COMPETENTE**
- ▶ **REGLAMENTO 1408/71 (ESTADO DE RESIDENCIA)**
- ▶ **REGLAMENTO 883/04 (ESTADO DE RESIDENCIA Y REEMBOLSOS)**
- ▶ **NUEVO REGLAMENTO (ESTADO DE EMPLEO¿COMPETENCIA COMPARTIDA?)**

SEMINARIO MOVES ESPAÑA

▶ PRESTACIONES DE DESEMPLEO:

▶ TOTALIZACION DE PERÍODOS .

- ▶ Para garantizar un vínculo real entre el desempleado y el mercado laboral del Estado miembro que concede las prestaciones de desempleo, las normas relativas a la totalización de los períodos a efectos de conferir derecho a las prestaciones de desempleo deben estar sujetas a la condición de que el asegurado haya completado un período ininterrumpido de al menos un mes de seguro, de empleo o de trabajo por cuenta propia en ese Estado miembro.

SEMINARIO MOVES ESPAÑA DESEMPLEO

▶ EXPORTACIÓN DE PRESTACIONES :

- ▶ Para mejorar las oportunidades de los desempleados que se desplazan a otro país para buscar trabajo y sus posibilidades de reintegración en el mercado laboral, los Estados miembros **exportarán durante seis meses** sus prestaciones. Además, pueden decidir ejercer la posibilidad de ampliar el período de exportación de las prestaciones de desempleo hasta el final del período en el que la persona tiene derecho a las prestaciones).
- ▶ Posibilidad de exportación de 10 meses para los trabajadores fronterizos

SEMINARIO MOVES ESPAÑA

- ▶ PRESTACIONES DE DESEMPLEO
- ▶ TRABAJADORES FRONTERIZOS
- ▶ Se traslada la competencia de las prestaciones al Estado de último empleo siempre que hayan completado un periodo de seguro, empleo o trabajo por cuenta en ese Estado miembro durante un periodo ininterrumpido de tres meses o un período interrumpido de seis meses durante un período de 24 meses.

EL PASADO QUE VUELVE PRESTACIONES FAMILIARES

- ▶ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda) de 16 de junio de 2022
- ▶ Asunto C-328/20, Comisión Europea contra República de Austria
- ▶ *Al establecer el mecanismo de ajuste, aplicable a los subsidios familiares y a la deducción fiscal por hijo a cargo para los trabajadores cuyos hijos residan permanentemente en otro Estado miembro, la República de Austria ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 4 y 67 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, así como del artículo 7, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.*



EL PASADO QUE VUELVE PRESTACIONES FAMILIARES

- ▶ SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda) de 16 de junio de 2022
- ▶ Asunto C-328/20, **Comisión Europea contra República de Austria**
- ▶ ARGUMENTACION AUSTRIACA: “La Decisión de los jefes de Estado o de Gobierno reunidos en el seno del Consejo Europeo de los días 18 y 19 de febrero de 2016, relativa a un nuevo régimen para el Reino Unido en la Unión Europea (DO 2016, C 69 I, p. 1; contemplara la indexación del importe de las prestaciones sociales para los hijos en función del coste de la vida en el lugar de residencia”.

PRESTACIONES FAMILIARES

- ▶ De conformidad con la sentencia C-347/12 Caisse nationale des prestations familiales y Ulrike Wiering, Markus Wiering, a efectos del cálculo del suplemento diferencial de las prestaciones artículo 68 apartado 2 del Reglamento 883/04) 6, existen dos categorías de prestaciones familiares del mismo tipo las prestaciones familiares en metálico destinadas principalmente a sustituir los ingresos no percibidos por la crianza de los hijos, y todas las demás prestaciones familiares

SEMINARIO MOVES ESPAÑA

ALGUNOS DATOS

- ▶ El Reglamento 3 (1959-1972) fue modificado 14 veces
- ▶ El Reglamento 1408/71 (1972-2010) fue modificado 39 veces.
- ▶ El Reglamento 883/2004, una vez que entró en vigor ,fue modificado una vez por el legislador Reg. 465/2012, ¡hace más de 10 años!.
- ▶ Antes de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa (1 de diciembre de 2009) se requería la unanimidad.
- ▶ Desde el 1 de diciembre de 2009, mayoría cualificada.
- ▶ Lo paradójico es que, dado que se ha facilitado la modificación de los reglamentos, se ha hecho más difícil llegar a un acuerdo sobre cualquier modificación de los mismos.
- ▶ La nueva propuesta del Reglamento lleva examinándose 6 años sin que se haya alcanzado acuerdo fundamentalmente por falta de consenso en el Consejo

¿HAY FUTURO PARA LOS REGLAMENTOS DE COORDINACIÓN?

- ¿ Y si en la determinación de la legislación aplicable se reforzara la lex domicilii?
- ¿Y si se examinase la posibilidad de un Reglamento basado en la libre circulación de trabajadores y otro en la libre circulación de personas ?.
- ¿Y si los Reglamentos de coordinación estuvieran muriendo de éxito?
- ¿ Y si volviéramos a un Reglamento de coordinación de mínimos ?
- ¿Y si el Estado competente para las prestaciones familiares fuera prioritariamente el Estado de residencia? .
- ¿Y si las prestaciones de desempleo fueran exportables sin restricciones?.
- ¿Y si recuperásemos la idea del seguro de desempleo europeo?
- ¿Y si volviéramos a tratar la posibilidad de una armonización europea para determinadas prestaciones ?

DESPEDIDA

- ▶ **“Todo esfuerzo inútil conduce a la melancolía”.**
- ▶ **José Ortega y Gasset**