2024/1708

21.6.2024

DECISIÓN (UE) 2024/1708 DEL CONSEJO

de 30 de mayo de 2024

relativa a la posición que debe adoptarse, en nombre de la Unión Europea, en el Comité Especializado en Coordinación de la Seguridad Social creado por el 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 lo referente a la adopción de una recomendación que formule orientaciones adicionales sobre la aplicación del Protocolo relativo a la coordinación de la seguridad social adscrito a dicho Acuerdo, concretamente en lo referente a la interpretación del artículo SSC.11 de dicho Protocolo, relativo a la legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan una actividad fuera del Estado competente de forma temporal

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 48, en relación con su artículo 218, apartado 9,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

(1) La Unión celebró el 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 [1] (en lo sucesivo, «Acuerdo de Comercio y Cooperación»), mediante la Decisión (UE) 2021/689 del Consejo [2], y dicho Acuerdo entró en vigor el 1 de mayo de 2021, habiéndose aplicado provisionalmente desde el 1 de enero de 2021.

(2) De conformidad con el artículo 778, apartado 1, del Acuerdo de Comercio y Cooperación, los protocolos y los anexos de dicho Acuerdo forman parte integrante de él. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 783, apartado 3, del Acuerdo de Comercio y Cooperación, a partir de la fecha de la aplicación provisional de dicho Acuerdo, las referencias a la fecha de su entrada en vigor se entenderán como referencias a la fecha a partir de la cual se aplicó provisionalmente.

(3) El artículo 8, apartado 4, letra c), del Acuerdo de Comercio y Cooperación faculta al Comité Especializado en Coordinación de la Seguridad Social establecido mediante el artículo 8, apartado 1, letra p), de dicho Acuerdo (en lo sucesivo, «Comité Especializado») para adoptar decisiones, incluidas modificaciones, y formular recomendaciones respecto de todos los asuntos para los que dicho Acuerdo así lo establezca. De conformidad con el artículo SSCI.74 del anexo SSC-7 del Protocolo relativo a la coordinación de la seguridad social de dicho Acuerdo (en lo sucesivo, «Protocolo»), el Comité Especializado puede adoptar más orientaciones sobre la aplicación del Protocolo y de su anexo SSC-7. Con arreglo al artículo 10, apartado 1, del Acuerdo de Comercio y Cooperación, las recomendaciones que formule el Comité Especializado no tienen carácter vinculante.

(4) La finalidad del artículo SSC.11, apartado 1, del Protocolo, que regula una excepción a la norma general establecida en el artículo SSC.10, apartado 3, letra a), del Protocolo consiste, en particular, en evitar a los trabajadores, a los empleadores y a las instituciones de la seguridad social las complicaciones administrativas que se derivarían de la aplicación de la norma general que se recoge en el citado artículo SSC.10, apartado 3, letra a), cuando se trate de un período de empleo o de actividad por cuenta propia de corta duración en un Estado distinto del Estado en el que tenga su sede social o un centro de actividad la empresa del trabajador desplazado, o bien distinto del Estado en el que ejerza habitualmente su actividad el trabajador por cuenta propia.

(5) A fin de velar por la seguridad jurídica y la igualdad de condiciones para los trabajadores y los empleadores establecidos en algún Estado miembro o en el Reino Unido, es importante que se entiendan de manera uniforme las condiciones en las que se aplica esta excepción. Por consiguiente, resulta útil que el Comité Especializado adopte unas orientaciones adicionales sobre el artículo SSC.11.

[1] DO L 149 de 30.4.2021, p. 10.

[2] Decisión (UE) 2021/689 del Consejo, de 29 de abril de 2021, relativa a la celebración, en nombre de la Unión, del 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, y del Acuerdo entre la Unión Europea y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte relativo a los procedimientos de seguridad para el intercambio y la protección de información clasificada (DO L 149 de 30.4.2021, p. 2).

(6) Procede establecer la posición que debe adoptarse, en nombre de la Unión, en el Comité Especializado, en lo referente a la adopción de una recomendación de dicho Comité que formule orientaciones adicionales sobre el artículo SSC.11 del Protocolo.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

La posición que debe adoptarse, en nombre de la Unión Europea, en el Comité Especializado figura en el proyecto de recomendación del Comité Especializado que se adjunta a la presente Decisión.

Artículo 2

La presente Decisión entrará en vigor el día de su adopción.

Hecho en Bruselas, el 30 de mayo de 2024.

Por el Consejo

La Presidenta

T. VAN DER STRAETEN

RECOMENDACIÓN N.º …/2024 DEL COMITÉ ESPECIALIZADO EN COORDINACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 8, APARTADO 1, LETRA P), DEL 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

de …

sobre orientaciones adicionales para la aplicación del Protocolo relativo a la coordinación de la seguridad social del Acuerdo de Comercio y Cooperación, en lo que respecta a la interpretación del artículo SSC.11 de dicho Protocolo, referente a la legislación aplicable a los trabajadores desplazados y a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan una actividad fuera del Estado competente de forma temporal

EL COMITÉ ESPECIALIZADO EN COORDINACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL,

Visto el 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 [1] (en lo sucesivo, «Acuerdo de Comercio y Cooperación»), y en particular el artículo SSCI.74 del anexo SSC-7 de su Protocolo,

Visto el artículo SSC.11 del Protocolo,

Vistos el artículo SSC.14 del Protocolo y los artículos SSCI.5, SSCI.6 y SSCI.13 a SSCI.18 del anexo SSC-7 del Protocolo,

Considerando lo siguiente:

(1) Con arreglo al artículo 8, apartado 4, letra c), del Acuerdo de Comercio y Cooperación, el Comité Especializado en Coordinación de la Seguridad Social (en lo sucesivo, «Comité Especializado») está facultado para formular recomendaciones respecto de todos los asuntos para los que dicho Acuerdo así lo establezca, de conformidad con las condiciones establecidas en su artículo 10.

(2) De conformidad con el artículo SSCI.74 del anexo SSC-7 del Protocolo, el Comité Especializado puede adoptar más orientaciones sobre la aplicación del Protocolo y de su anexo SSC-7.

(3) La finalidad de las disposiciones del artículo SSC.11, apartado 1, del Protocolo, que regulan una excepción a la norma general establecida en el artículo SSC.10, apartado 3, letra a), del Protocolo consiste, en particular, en evitar a los trabajadores, a los empleadores y a las instituciones de la seguridad social las complicaciones administrativas que se derivarían de la aplicación de la norma general que se recoge en el citado artículo SSC.10, apartado 3, letra a), cuando se trate de un período de empleo o de actividad por cuenta propia de corta duración en un Estado distinto del Estado en el que tenga su sede social o un centro de actividad la empresa del trabajador desplazado, o bien distinto del Estado en el que ejerza habitualmente su actividad el trabajador por cuenta propia.

(4) A tal fin, la primera condición decisiva para la aplicación del artículo SSC.11, apartado 1, letra a), del Protocolo es la existencia de una relación directa entre el empleador y el trabajador contratado.

(5) La protección del trabajador y la seguridad jurídica a la que tienen derecho esta persona y la institución a la que esté afiliada exigen el cumplimiento de todas las garantías en cuanto al mantenimiento de la relación directa durante el período de actividad laboral temporal en el otro Estado (el período del desplazamiento).

(6) La segunda condición decisiva para la aplicación del artículo SSC.11, apartado 1, letra a), del Protocolo es que existan vínculos entre el empleador y el Estado en el que esté establecido. Por consiguiente, la posibilidad de un período de desplazamiento en el otro Estado debe limitarse únicamente a las empresas que ejerzan normalmente su actividad en el territorio del Estado cuya legislación siga siendo aplicable al trabajador desplazado; se presume, por tanto, que las citadas disposiciones solo se aplican a las empresas que ejerzan habitualmente una actividad significativa en el territorio del Estado en el que estén establecidas.

(7) Deben determinarse períodos indicativos para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, sin perjuicio de que se evalúe cada caso concreto.

(8) Las garantías referidas al mantenimiento de la relación directa deben dejar de existir si se pone al trabajador desplazado a disposición de una tercera empresa.

[1] DOUE L 149 de 30.4.2021, p. 10.

(9) Durante todo el desplazamiento, es necesario que se puedan efectuar todos los controles que procedan, especialmente por lo que se refiere al pago de las cotizaciones pertinentes y al mantenimiento de la relación directa, a fin de evitar que se utilicen las citadas disposiciones de forma incorrecta y de velar por que los organismos administrativos, los empleadores y los trabajadores estén debidamente informados.

(10) El trabajador y el empleador deben estar debidamente informados de las condiciones que debe reunir el trabajador desplazado para mantener su sujeción a la legislación del país desde el que haya sido enviado.

(11) El principio de información mutua y cooperación leal establecido en el artículo SSC.59, apartado 5, del Protocolo impone varias obligaciones a las instituciones competentes a efectos de la aplicación del artículo SSC.11, apartado 1, del Protocolo.

HA ADOPTADO LA PRESENTE RECOMENDACIÓN:

1) Las disposiciones del artículo SSC.11, apartado 1, letra a), del Protocolo deben aplicarse al trabajador sometido a la legislación de un Estado (el Estado de envío) que ejerza una actividad laboral remunerada por cuenta de un empleador que lo envíe a otro Estado (el Estado de empleo) para que ejerza allí una actividad por cuenta de dicho empleador.

Se debe considerar que se ejerce la actividad por cuenta del empleador del Estado de envío si queda establecido que se ejerce tal actividad para dicho empleador y que sigue existiendo una relación directa entre el trabajador desplazado y el empleador que le haya enviado.

Para determinar si se mantiene dicha relación directa, partiendo, por lo tanto, de que el trabajador siga bajo la autoridad del empleador que le haya enviado, deben tomarse en consideración varios aspectos, entre los que figura la responsabilidad de la contratación, del contrato laboral, de la remuneración (sin perjuicio de los posibles acuerdos entre el empleador en el Estado de envío y la empresa en el Estado de empleo sobre la remuneración de los trabajadores) y del despido, así como la potestad para determinar la naturaleza de la actividad que se ejerza.

A efectos de la aplicación del artículo SSCI.13, apartado 1, del anexo SSC-7 del Protocolo, a título indicativo, el trabajador que haya estado sometido durante un período mínimo de un mes a la legislación del Estado en el que esté establecido el empleador puede considerarse que cumple la condición a la que hacen referencia las palabras «inmediatamente antes de ocupar su puesto de trabajo». Para períodos más cortos, sería preciso hacer una evaluación en cada caso teniendo en cuenta todos los demás factores que intervengan en la situación.

Si es necesario, y en caso de duda al respecto, para determinar si un empleador ejerce habitualmente actividades significativas en el territorio del Estado en el que esté establecido, la institución competente de este último debe examinar todos los criterios que caractericen las actividades que efectúe dicho empleador, entre los que figuran, en particular, el lugar en el que se encuentren la sede y la administración de la empresa, el número de miembros del personal administrativo que trabajen en el Estado de establecimiento y en el otro Estado, el lugar de contratación de los trabajadores desplazados, el lugar en el que se celebre la mayoría de los contratos con los clientes, la legislación aplicable a los contratos que celebre la empresa, por un lado, con sus trabajadores y, por otro, con sus clientes, el volumen de negocios durante un período típico adecuado en cada Estado en cuestión y el número de contratos ejecutados en el Estado de envío. Esta enumeración no pretende ser exhaustiva, puesto que los criterios aplicados deben adaptarse a cada caso concreto y tener en cuenta la naturaleza real de las actividades que desarrolle la empresa en el Estado en el que esté establecida.

2) a) El «teletrabajo transfronterizo» es una actividad que puede realizarse desde cualquier lugar, que podría efectuarse en las instalaciones o las oficinas del empleador y que:

— tiene lugar en uno o varios Estados distintos de aquel en el que se encuentren las instalaciones o las oficinas del empleador, y

— se basa en tecnologías de la información para que el trabajador mantenga el contacto con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa, así como con las partes interesadas o los clientes, a fin de ejecutar las tareas que le hayan sido encomendadas por el empleador o, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, por los clientes.

b) El concepto de «que sea enviada por ese empleador» que figura en el artículo SSC.11, apartado 1, letra a), del Protocolo debe aplicarse también a aquellas personas que cuenten con la conformidad de su empleador, ya sea formal o informal, para ejercer un teletrabajo transfronterizo en nombre de su empleador durante el 100 % de su tiempo de trabajo durante un período temporal, siempre que este período tenga lugar de forma aleatoria y no forme parte del modelo de trabajo habitual. En tales situaciones, tendrían que cumplirse las demás condiciones para un período de desplazamiento establecidas en el Protocolo, en su artículo SSC.11 y en el artículo SSCI.13 de su anexo SSC-7.

3) A efectos de la aplicación del artículo SSCI.13, apartado 3, del anexo SSC-7 del Protocolo, debe evaluarse el cumplimiento de los requisitos en el Estado en el que esté establecida la persona, en función de criterios como el uso de oficinas, el pago de impuestos, la titularidad de una tarjeta profesional y de un número de NIF-IVA o el registro en cámaras de comercio u otros organismos profesionales. A título indicativo, puede considerarse que la persona que haya ejercido su actividad durante un mínimo de dos meses cumple el requisito al que hacen referencia las palabras «durante algún tiempo antes de la fecha en que desee acogerse a lo dispuesto en dicho artículo». Para períodos más cortos, sería preciso hacer una evaluación en cada caso teniendo en cuenta todos los demás factores que intervengan en la situación.

4) a) De conformidad con las disposiciones del punto 1 de la presente Recomendación, debe seguir aplicándose el artículo SSC.11, apartado 1, letra a), del Protocolo a los casos en los que un trabajador desplazado que haya sido trasladado por una empresa situada en el Estado de envío a una empresa situada en el Estado de empleo sea destinado también a una o varias empresas situadas en el mismo Estado de empleo, siempre y cuando dicho trabajador siga ejerciendo su actividad para la empresa que lo ha enviado. Puede ser el caso, en particular, si la empresa envía al trabajador para realizar una labor, sucesiva o simultáneamente, en dos o más empresas situadas en el mismo Estado. El aspecto fundamental y decisivo es que el trabajador siga haciendo el trabajo para la empresa que lo envía.

Los períodos de desplazamiento a distintos Estados que se sucedan inmediatamente entre sí deben dar lugar, en cada caso, a un nuevo período de desplazamiento en el sentido del artículo SSC.11, apartado 1, letra a), del Protocolo.

b) Una interrupción breve de las actividades que realice el trabajador desplazado en la empresa situada en el Estado de empleo, independientemente del motivo (vacaciones, enfermedad, formación en la empresa que lo envía, etc.), no debe constituir una interrupción del período de desplazamiento en el sentido del artículo SSC.11, apartado 1, letra a), del Protocolo.

c) Cuando un trabajador finalice un período de desplazamiento, no puede autorizarse un nuevo desplazamiento del mismo trabajador a las mismas empresas y al mismo Estado hasta transcurridos al menos dos meses desde la fecha de expiración del período de desplazamiento anterior. No obstante, se permiten excepciones a este principio en determinadas circunstancias.

5) Las disposiciones del artículo SSC.11, apartado 1, letra a), del Protocolo no deben aplicarse, o deben dejar de aplicarse, en particular:

a) si la empresa a la que se envíe al trabajador le pone a disposición de otra empresa del Estado en el que se encuentre;

b) si el trabajador enviado a otro Estado se pone a disposición de una empresa situada en otro Estado;

c) si se contrata al trabajador en un Estado para ser enviado por una empresa situada en un segundo Estado a una empresa de un tercer Estado.

6) a) En los casos que dispone la presente Recomendación, la institución competente del Estado a cuya legislación siga sometida la persona en cuestión en virtud del artículo SSC.11, apartado 1, letra a), del Protocolo debe informar debidamente al empleador y al trabajador en cuestión de las condiciones en las que el trabajador desplazado puede seguir amparado por su legislación. En consecuencia, debe informarse al empleador de la posibilidad de que se practiquen controles durante el período de desplazamiento para verificar que no haya concluido dicho período. Estos controles podrán referirse, en particular, al pago de las cotizaciones correspondientes y al mantenimiento de la relación directa.

La institución competente del Estado en el que esté establecida la persona en cuestión, a cuya legislación siga sometido el trabajador por cuenta propia conforme al artículo SSC.11, apartado 1, letra b), del Protocolo, debe informar debidamente al trabajador por cuenta propia de las condiciones en las que puede seguir amparado por su legislación. En consecuencia, debe informarse a la persona en cuestión sobre la posibilidad de que se practiquen controles durante todo el período que dure su actividad temporal en el Estado en el que la ejerce, para verificar que no hayan cambiado las condiciones aplicables a dicha actividad. Los controles podrán referirse, en particular, al pago de las cotizaciones correspondientes y al mantenimiento de la infraestructura necesaria para proseguir con su actividad en el Estado en el que esté establecida.

b) Por otra parte, el trabajador desplazado y su empleador deben informar a la institución competente del Estado de envío de cualquier modificación que tenga lugar durante el período de desplazamiento, especialmente de lo siguiente:

— si finalmente no ha tenido lugar el desplazamiento solicitado,

— si la actividad se ha interrumpido en un supuesto que no esté contemplado en el punto 4, letra b), de la presente Recomendación,

— si el empleador del trabajador desplazado le ha destinado a otra empresa del Estado de envío, en particular en caso de fusión o de traspaso de empresa.

c) La institución competente del Estado de envío debe comunicar a la institución del Estado de empleo, en su caso y a petición de esta, los datos mencionados en el punto 6, letra b), de la presente Recomendación.

d) Las instituciones competentes del Estado de envío y del Estado de empleo deben cooperar en la realización de los citados controles y en caso de que surja cualquier duda acerca de la aplicabilidad del artículo SSC.11, apartado 1, del Protocolo.

7) Las instituciones competentes deben evaluar y supervisar las situaciones contempladas en el artículo SSC.11, apartado 1, del Protocolo. En particular, en situaciones iguales o similares, deben aplicarse de manera constante y uniforme los criterios utilizados para determinar si un empleador ejerce normalmente sus actividades en el territorio de un Estado, si existe una relación directa entre la empresa y el trabajador o si un trabajador por cuenta propia mantiene la infraestructura necesaria para continuar sus actividades en un Estado.

8) El Comité Especializado debe fomentar la cooperación entre las autoridades competentes de los Estados a efectos de la aplicación del artículo SSC.11, apartado 1, del Protocolo, así como el intercambio de información, experiencias y buenas prácticas a la hora de establecer y clasificar los criterios de evaluación de las situaciones de las empresas y los trabajadores, y en relación con las medidas de control que se hayan adoptado. A tal fin, podrá elaborar en varias fases unas orientaciones adicionales para las Administraciones públicas, las empresas y los trabajadores, sobre el desplazamiento de trabajadores por cuenta ajena y sobre la realización de actividades secundarias por parte de los trabajadores por cuenta propia fuera del Estado en el que estén establecidos.

Hecho en …, el

Por el Comité Especializado en Coordinación de la Seguridad Social

Las Copresidentas / Los Copresidentes