

Seguridad Social tras el Brexit

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Además de las consecuencias laborales, el Brexit genera inquietud sobre los derechos sociales, especialmente en lo que a pensiones se refiere. La cobertura europea garantizaba la totalización de las cotizaciones (cómputo de la cotización efectuada en cualquier Estado miembro) y la exportabilidad de las mismas (que la pensión pudiera cobrarse en cualquier Estado miembro aunque no perteneciera a éste la institución pagadora). También existía una cierta seguridad sobre la cobertura sanitaria y la facilidad para generar, obtener y percibir la prestación por desempleo aunque se produjera un desplazamiento del beneficiario. Con el Brexit tales derechos no están asegurados salvo que la Unión Europea y el Reino Unido alcancen un acuerdo en estos términos.

1. Pensiones

- 1.1. La pertenencia a la Unión Europea garantiza la aplicación de normas sobre coordinación en los sistemas de Seguridad Social. Manteniendo la independencia y autonomía de cada sistema nacional y, por tanto, sin que exista un sistema único europeo de Seguridad Social, la coordinación permite el ingreso de cotizaciones y la percepción de pensiones en cualquier país de la Unión Europea. Los principios básicos de la coordinación en Seguridad Social suponen que: a) el trabajador cotiza a un único país, aquel en el que presta su actividad; b) la cotización en el país de acogida garantiza los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores nacionales; c) se totalizan todos los períodos de cotización realizados en los distintos países; en el supuesto de

que una prestación exija un mínimo de cotización, el Estado de acogida está obligado a acumular o totalizar todos los períodos de cotización efectuados en el resto de Estados miembros; d) las prestaciones podrán exportarse a cualquier país miembro en el que resida el beneficiario. Esta coordinación puede no resultar de aplicación en el caso de la asistencia social y médica (sometidas, en determinados supuestos, a los recursos económicos del beneficiario) o en algunas prestaciones no contributivas (supeditadas a exigencias de residencia ininterrumpida en el territorio nacional del país que las concede).

La principal ventaja de esta coordinación es que toda cotización efectuada a lo largo de la vida laboral del trabajador en cualquier país de la Unión Europea

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

se tendrá en cuenta en el momento de calcular su pensión. Cada país, en función del principio de "*pro rata temporis*", participará en el pago de la misma proporcionalmente a los años cotizados en su sistema, aunque el pensionista reciba una única pensión. Una forma de contribuir a la libre circulación de trabajadores pues, de lo contrario, difícilmente se adoptaría la decisión de trabajar en otro país si lo cotizado en el anterior se perdiera como consecuencia de la movilidad del trabajador. Y una manera de garantizar el desplazamiento de pensionistas europeos que podrán residir en el país que decidan aunque la pensión sea abonada por otro distinto.

Bien es cierto que cada país mantiene sus propias normas y decide qué pensiones y prestaciones cubre, los requisitos para ser beneficiario de las mismas o su cuantía. Y, así, por ejemplo, en el caso de la jubilación, si un trabajador ha cotizado a varios países de la Unión Europea, deberá decidir dónde solicita la pensión. Pues, aun cuando podrá acumular sus períodos de cotización, deberá cumplir los requisitos exigidos en el país en el que solicite la pensión, por ejemplo, la edad de jubilación, no siendo ésta la misma en todos los Estados miembros, lo que podría conducir a que tuviera derecho en un sistema y en otro no.

- 1.2. Por supuesto, cabe la posibilidad de que, a través de un acuerdo global con la Unión Europea o de un convenio bilateral entre España y el Reino Unido, se reproduzca el reconocimiento recíproco de cotizaciones y el pago totalizado de las prestaciones con la posibilidad de exportar las mismas. Pero, de no ser así, las consecuencias serían gravosas para los trabajadores puesto que no podrían computarse las cotizaciones efectuadas en cada país a efectos del otro y se accedería únicamente respecto a las cotizaciones ingresadas bien en España o bien en el Reino Unido.

El modelo contributivo español difiere del modelo asistencial anglosajón. Y, aun cuando con el tiempo se han ido

equiparando en algunos aspectos, lo cierto es que, en el ámbito de las pensiones y especialmente en materia de jubilación, las diferencias son importantes. Con carácter general, y centrando el análisis en la jubilación, Reino Unido concede una pensión básica completada por otra que se calcula en función de los ingresos del trabajador (todo ello constituiría la "*state pension*" o "pensión pública") y complementada toda ella por un sistema de pensiones privado de gran entidad ("*workplace pension*" o "pensión empresarial privada"). Se mantiene una edad diferente de jubilación para mujeres y hombres, inferior para aquéllas respecto de éstos, que progresivamente se irá ampliando -tal y como sucede en España- para pasar de 60 ó 65 a 68 años de edad. La pensión pública se percibe de forma proporcional a los años cotizados y en función de los ingresos medios de toda la vida laboral del trabajador. La tasa de sustitución de la pensión pública -lo que supone la pensión en comparación con el salario- es aproximadamente de un 40% (frente al 85% que representa en España). Existe, además, una pensión no contributiva para quienes carecen de ingresos.

Recientemente, y dadas las dificultades para cuadrar las cuentas públicas británicas con un déficit alto, se viene defendiendo la necesidad de que la pensión pública estatal deje de ser abonada a los jubilados con más ingresos. Y es que la "*basic state pension*" -la pensión de jubilación básica- la perciben por igual todos los jubilados británicos, difiriendo la cuantía final de cada uno de ellos en función de los otros complementos expuestos (la pensión pública complementaria y, en su caso, la pensión privada proveniente del plan de pensiones). Como quiera que el sistema público se basa -como en España- sobre un sistema de reparto -los activos sostienen las pensiones de los pasivos-, cada vez se afianza más la idea de que los trabajadores "pobres" pagan las pensiones a los jubilados "ricos" -reproche que no alcanza a los planes privados regidos

por el sistema de capitalización, esto es, el carácter de ahorro individual de lo aportado por y para cada pensionista-.

De ahí que el elemento principal del sistema de pensiones británico sean los planes empresariales de pensiones, cuya cotización ya comienza a ser obligatoria en algunos casos según edad e ingresos. La inversión que se realice de los recursos obtenidos por estos planes privados y la devaluación de la moneda británica tras el Brexit comienza a preocupar -y mucho- a los mercados financieros puesto que la rentabilidad de este tipo de planes puede llegar a ser negativa. Amén de las facilidades o restricciones que se impongan, como consecuencia de esta nueva situación en el Reino Unido, para exportar el capital ahorrado tanto en este país como en cualquiera de los pertenecientes a la Unión Europea cuando la jubilación se materialice en un país distinto a aquel en el que se contribuyó al plan privado. Sin dejar, al menos, de mencionar los problemas que está generando la protección social de los trabajadores autónomos en el Reino Unido que, opcionalmente, deciden no efectuar aportaciones a planes privados si los beneficios de la actividad no son elevados.

2. Desempleo

- 2.1. En la actualidad, los españoles que deciden trabajar en el Reino Unido pueden exportar su prestación por desempleo o suspender la percepción de la misma para recuperarla cuando regresen a España. Salvo acuerdo en contrario, es de prever que dicha posibilidad se trunque como consecuencia del Brexit.

A través de la denominada "*National Insurance Numbercard*", el trabajador quedará registrado en el sistema de Seguridad Social británico y se computarán sus cotizaciones al mismo. De esta forma, los trabajadores españoles que coticen en el Reino Unido podrán obtener dos tipos de prestaciones por desempleo allí. Una, la denominada

"*contribution-based jobseeker allowance*", de carácter contributivo. Para acceder a la misma, el sistema británico exige un período mínimo de cotización, estar capacitado y en condiciones de trabajar y firmar un compromiso de búsqueda activa de empleo. El período máximo de percepción es de veintiséis semanas con un importe semanal de, aproximadamente, ochenta euros. Otra, la "*income-based jobseeker allowance*", requiere ser residente en Reino Unido y acreditar una situación de necesidad. Precisamente algunas ayudas asistenciales o no contributivas para desempleados extranjeros han sido objeto de debate en aquel país con la intención de restringir e incluso evitar el acceso a las mismas y limitarlas únicamente a los nacionales sin recursos.

- 2.2. Por su parte, los británicos trabajadores en España podrán acceder a la prestación si cotizan y cumplen los requisitos exigidos para los nacionales, no pudiendo, en principio y tras el Brexit, exportar cotizaciones ni prestaciones a su país. Se exige residencia en España y, en algunas prestaciones asistenciales o no contributivas, existen ciertas restricciones en cuanto a su concesión para extranjeros, especialmente para aquellos que están en situación irregular.

3. Asistencia sanitaria

- 3.1. Las prestaciones sanitarias son distintas en los diferentes Estados miembros pero, dentro de la Unión Europea el ciudadano tiene derecho a recibir la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los residentes del país de destino. En general, la asistencia sanitaria transfronteriza (asistencia sanitaria prestada o recetada en un Estado miembro distinto del Estado miembro de afiliación) se facilitará de conformidad con la legislación del Estado miembro de tratamiento. Por su parte, el Estado miembro de afiliación garantizará que los gastos de la asistencia sanitaria transfronteriza se reembolsen, en virtud de sus normas y de la información

previa dispensada a los beneficiarios. En este sentido, corresponde al Estado de afiliación, ya sea a nivel local, regional o nacional, determinar el nivel de gastos asumidos ante la movilidad del trabajador. Por lo demás, serán los Estados miembros los que decidan si los gastos reembolsados se limitan a la cuantía que se habría asumido de proporcionarse en el Estado de origen o aceptan abonar el importe total, incluidos otros costes anexos como alojamiento, viaje o gastos adicionales para personas con discapacidad. En algunos casos, se condiciona a una autorización previa.

Para facilitar esta prestación suele dispensarse la denominada "Tarjeta Sanitaria Europea" que acredita la afiliación a un régimen de seguro de enfermedad de un Estado miembro. Se trata de una tarjeta individual y gratuita y certifica el derecho de su titular a recibir las prestaciones sanitarias que sean necesarias desde un punto de vista médico durante una estancia temporal en cualquiera de los países miembros de la Unión Europea, teniendo en cuenta la naturaleza de las prestaciones y la duración prevista de la estancia. El período de validez consta en la tarjeta y suele ser de dos años de duración. Este instrumento no se considerará válido cuando el paciente se disponga a recibir un tratamiento médico específico ni cuando la persona traslade su residencia definitivamente al territorio de otro Estado. Con todo, el ciudadano europeo tiene derecho a recibir atención sanitaria en otro Estado aunque no disponga de esta tarjeta pero es posible que, según el país de que se trate, tenga que pagar el importe íntegro o un importe parcial de la prestación, con posibilidad o no de solicitar el oportuno reembolso a su sistema sanitario nacional.

- 3.2. Con el Reino Unido fuera de la Unión Europea es de prever, salvo pacto expreso, que estas normas no rijan la prestación sanitaria de los británicos en España o de los españoles en el Reino Unido. Procede advertir que éste fue el primer país en

proporcionar asistencia sanitaria gratuita a todos sus ciudadanos. Derecho que se extendería no sólo a los ciudadanos europeos sino a los de otros países con acuerdos recíprocos (Isla de Anguila, Australia, Barbados, Islas Vírgenes Británicas, las Islas del Canal, Gibraltar, Islas Malvinas, Montserrat, Nueva Zelanda, Rusia, Santa Helena, Suiza, Turquía e Islas Caicos).

En el Reino Unido, existen centros de atención primaria ("*primary care*") en el que operan una serie de profesionales independientes asociados al Sistema Nacional de Salud ("*National Health Service*"), incluyendo médico de cabecera (el más importante al llegar al país, el "*general practitioner*"), dentista, oftalmólogo y farmacéutico. Por su parte, la atención secundaria ("*secondary care*") o cuidados especializados o agudos suponen la atención de urgencia con médicos especialistas a los que son dirigidos los pacientes por los médicos de atención primaria, al igual que ocurre en España. Todo ello requeriría trabajar y cotizar en el Reino Unido para obtener este derecho o, en caso contrario, contratar un seguro privado de asistencia sanitaria para el desplazamiento correspondiente. Salvo una atención primaria o urgente, garantizada a todo residente, el resto de las atenciones suelen conllevar copagos.

Por su parte, en España, la asistencia sanitaria se garantiza a todo trabajador, a los beneficiarios de este último y a los pensionistas. Pese a su consideración generalizada como prestación universal, desde el año 2012 la asistencia sanitaria está íntimamente ligada a la condición de beneficiario del sistema de Seguridad Social, ya como trabajador (o beneficiario de este último), ya como pensionista. De no ser así, sólo en supuestos excepcionales (urgencias, menores o mujeres embarazadas) los extranjeros podrán obtener una cobertura sanitaria. Existe la posibilidad de suscribir un convenio especial para quienes no tengan la condición de asegurado o beneficiario.

Precisamente es el convenio especial -una forma excepcional de mantener el vínculo jurídico con el sistema de Seguridad Social sin cumplir íntegramente los requisitos legales exigido para ello- el instrumento que permitirá a los trabajadores desplazados al Reino Unido su inclusión en el sistema de Seguridad Social español con una situación asimilada al alta y, por ende, la extensión de la cobertura sanitaria como beneficiario de dicho sistema.

En conclusión, y aun cuando resulte previsible un convenio de Seguridad Social entre la Unión Europea y el Reino Unido o, al menos, entre España y el Reino Unido, de no ser así, la situación sobre las pensiones,

el desempleo o la prestación sanitaria se complica. En materia de pensiones, porque la cotización de un país podría no ser acumulada a la efectuada en otro distinto, dificultando el acceso a las pensiones y restringiendo la movilidad de los trabajadores. En el caso del desempleo, porque los Estados miembros pueden restringir o condicionar tanto el acceso a las prestaciones asistenciales como los requisitos para obtener las prestaciones contributivas o la situación del desempleado para conservar su permiso de residencia en el país de destino. Y, finalmente, las restricciones sobre la cobertura sanitaria a los extranjeros, pese a ser considerado el derecho a la salud como un derecho universal, podrían dificultar su atención sanitaria, limitando su prestación a las situaciones de urgencia.

Para cualquier duda, por favor póngase en contacto con:

Miguel Troncoso
Socio director, Bruselas
Tel.: 32 (0) 2 231 12 20
mtroncoso@gomezacebo-pombo.com

Miguel Lamo de Espinosa
Socio, Madrid/Londres
Tel.: (34) 91 582 91 00
mlamo@gomezacebo-pombo.com

Mónica Weimann
Socia residente, Londres
Tel.: 44 (0)20 7329 5407
mweimann@gomezacebo-pombo.com

Javier Vinuesa
Socio, Madrid
Tel.: (34) 91 582 91 00
jvinuesa@gomezacebo-pombo.com

Santiago Gómez-Acebo
Socio, Madrid
Tel.: (34) 91 582 91 00
sga@gomezacebo-pombo.com

Para más información consulte nuestra web www.gomezacebo-pombo.com, o diríjase al siguiente e-mail de contacto: brexit@gomezacebo-pombo.com

Barcelona | Bilbao | Madrid | Valencia | Vigo | Bruselas | Lisboa | Londres | Nueva York