
Medidas de contingencia ante un Brexit sin acuerdo contenidas en el Real Decreto-ley 5/2019, de 1 de marzo

Legal flash

13 de marzo de 2019



Ante la incertidumbre que rodea el proceso de ratificación del Acuerdo de Retirada del Reino Unido de la Unión Europea y dada la proximidad de la fecha límite, salvo prórroga del plazo, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto- ley 5/2019, de 1 de marzo, por el que se adoptan medidas de contingencia para el supuesto de Brexit sin acuerdo.

En este documento revisamos algunas de las cuestiones más relevantes contenidas en esta norma en materia de Residencia, Relaciones Laborales, Seguridad Social, Cooperación Judicial internacional, Servicios Financieros, Aduanas y Contratación Pública.



Introducción y Entrada en vigor

El 29 de marzo de 2017 el Reino Unido notificó al Consejo Europeo su intención de abandonar la Unión Europea. Se abrió entonces un plazo de dos años para negociar un acuerdo de retirada y futura relación.

El pasado 15 de enero el Parlamento británico votó en contra de la propuesta de Acuerdo de Retirada y a fecha de hoy no existen garantías de que se logre una salida acordada antes de 30 de marzo de 2019. El Reino Unido e Irlanda del Norte (en adelante Reino Unido) dejará ser Estado miembro de la Unión, salvo que comunique antes de esa fecha límite a la Unión que retira su decisión de salida o que ambas partes acuerden una prórroga del período de negociación.

Dada la incertidumbre que rodea el proceso de ratificación del Acuerdo, el Consejo Europeo llama a los Estados miembros a que preparen los trabajos sobre las consecuencias de la salida del Reino Unido sin acuerdo. Este Real Decreto-ley responde a este llamamiento y tiene por objeto la adopción de medidas de adaptación de nuestro ordenamiento a las consecuencias que se podrían producir en caso de retirada del Reino Unido sin acuerdo.

Entrada en vigor

En coherencia con el objeto de la norma la entrada en vigor de este Real Decreto-ley no tiene una fecha definida, de ahí que disponga que esta se producirá el día en que los Tratados de la Unión Europea dejen de aplicarse al Reino Unido como consecuencia de una salida sin acuerdo.

El Real Decreto-ley no entrará en vigor si se alcanza un acuerdo de retirada formalizado entre la Unión y el Reino Unido de conformidad con el artículo 50.2 del Tratado de la Unión.

Reciprocidad

Una vez entre en vigor el Real Decreto-ley determinadas medidas quedarán suspendidas a los dos meses si las autoridades británicas no conceden un tratamiento recíproco a las personas físicas o jurídicas españolas.



Residencia

Inmigración

La salida de Reino Unido de la UE sin acuerdo representará un importante impacto en lo que a aspectos migratorios se refiere, por cuanto los respectivos nacionales pasarán a ser considerados nacionales de terceros países en la UE.

En lo que respecta a España, en el supuesto de salida sin acuerdo y a efectos migratorios, el Gobierno de España ha establecido un periodo de transición de 21 meses durante el cual todos aquellos británicos, así como sus familiares no nacionales UE, que a fecha 29 de marzo sean residentes en España, puedan modificar su estatus migratorio de residente UE a autorización de residencia, y mantener así su residencia legal a todos los efectos.

Mientras esta modificación esté tramitándose, y como máximo durante el periodo de 21 meses, los documentos públicos que acrediten la residencia con carácter previo al 29 de marzo seguirán vigentes y acreditarán de la legalidad de la residencia.

Respecto a dichos documentos, el Gobierno de España ha indicado que no solo acreditarán la residencia legal los específicos del régimen comunitario, esto es, Certificado de Registro UE para nacionales británicos y Tarjeta de Residencia UE para sus familiares no nacionales de UE, sino que la residencia podrá ser acreditada mediante cualquier documento público, entre otros, certificado de empadronamiento o informe de vida laboral.

Aquellos británicos que lleguen a España con posterioridad al 29 de marzo de 2019, o no puedan acreditar con documento público su residencia anterior, pasarán a regirse por lo estipulado en la Ley de Extranjería (LO 4/2000, de 11 de enero), lo que implica, entre otros, que precisarán de una autorización de residencia y trabajo para poder trabajar en España.

En cualquier caso, las empresas deberán poder acreditar documentalmente que sus trabajadores británicos están autorizados a residir y trabajar en España, bajo riesgo de incurrir en infracción considerada como muy grave según lo estipulado en el artículo 54.1.d de la Ley 4/2000, con sanciones previstas que oscilarán entre los 10.001 hasta los 100.000 euros.

Por la parte británica, el gobierno de Reino Unido ha establecido, para el caso de no acuerdo, un periodo de transición que se prolongará hasta el 30 de junio de 2021, durante el cual los ciudadanos europeos mantendrán el derecho de residencia y trabajo en Reino Unido.



Nacionales británicos residentes en España

El Gobierno español ha establecido que aceptará cualquier documento público que acredite residencia con anterioridad al 29 de marzo de 2019, entre otros el certificado de empadronamiento o el informe de vida labora. No obstante, se aconseja que los nacionales británicos residentes en España que no cuenten aún con su Certificado de Registro UE, procedan a registrar su residencia ante el Registro de Ciudadanos EU residentes en España.

El Gobierno español se ha comprometido a respetar el derecho de residencia y trabajo para estos ciudadanos.

Adicionalmente, cualquier ciudadano extranjero (y los británicos lo serán el día 30 de Marzo) que lleve cinco años o más residiendo legalmente en España puede solicitar una Autorización de Residencia de Larga Duración, que incorpora, entre otros, el derecho a trabajar tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

Los ciudadanos británicos que lleguen a España con posterioridad al 29 de marzo, deberán obtener la preceptiva autorización administrativa para residir, y en su caso trabajar, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Extranjería (LO 4/2000, de 11 de enero).

Empresas españolas con trabajadores británicos.

Como se ha indicado, en el momento en que los nacionales británicos dejen de ser nacionales de la UE, las empresas deberán disponer de la documentación que acredita el derecho de estos empleados británicos a trabajar en España.

Por tanto, deberán conservar una copia del Certificado de Registro UE del trabajador británico, o, en su defecto, de su Autorización de residencia y trabajo.

Nacionales españoles en Reino Unido.

Aquellos nacionales españoles residentes en Reino Unido antes del 29 de marzo deben obtener el Certificado de Registro como Miembro de la UE (*Registration Certificate as UE member*) salvo en el caso en que hayan residido de forma continuada en el Reino Unido durante cinco años en cuyo caso se les permitirá obtener el *Permanent Residence*. Ambos trámites se realizan electrónicamente.

El *Registration Certificate* no es obligatorio, pero acredita la residencia y la condición de comunitario. Dejará de tener validez a partir de diciembre del 2020.

A partir del 30 de marzo y hasta el 30 de junio del 2021 se abre el nuevo esquema para nacionales comunitarios que pasarán a tener *Pre-settled o Settled status*, independientemente



de haber obtenido el registro comunitario con anterioridad. Se solicitará el *Pre-Settled Status under EU Scheme* en el caso de haber residido menos de 5 años o *Settled-Status under EU scheme* si han residido más de 5 años.

Empleo y Seguridad Social

Ante un Brexit sin acuerdo, es necesario, en relación con las relaciones laborales, actuales y de futuro, así como en relación con la Seguridad Social, analizar la situación en cada caso concreto, con el objeto de planificar qué decisiones se tomarán en relación con la actividad de la empresa en el Reino Unido, teniendo en consideración cómo afectarán dichas decisiones a las relaciones laborales, tanto si se decide mantener la actividad en dicho país, como si se opta por un traslado a otro lugar.

Respecto a los trabajadores en Reino Unido, existen dos escenarios, el primero es el que afecta a los trabajadores empleados directamente en el Reino Unido, - los “locales”-, cuyas relaciones laborales están sometidas a la legislación inglesa; y el segundo es aquél que incluye a los trabajadores expatriados o desplazados temporalmente al Reino Unido.

También hay que considerar el impacto del Brexit en Seguridad Social de los trabajadores desplazados, tanto al Reino Unido como a España, en relación con su situación a ante la Seguridad Social de cada país, así como respecto a los períodos de cotización por prestación de servicios en el Reino Unido, y su situación a partir del 30 de marzo. Es este uno de los aspectos que indudablemente más preocupará a los afectados, y que depende en gran manera del deseable acuerdo bilateral entre España y el Reino Unido.

De no suscribirse ese acuerdo bilateral existe un riesgo de doble contribución a la Seguridad Social, al deber hacerlo tanto en España como en el Reino Unido.

En todo caso, hay que tener en cuenta que la voluntad es preservar globalmente los derechos de los ciudadanos europeos en el Reino Unido y de los ciudadanos británicos en Europa. Así se establece en el [Real Decreto-Ley 5/2019, de 1 de marzo, por el que se adoptan medidas de contingencia ante la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea sin que se haya alcanzado el acuerdo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea.](#)(RD Ley 5/2019).

Respecto a los trabajadores desplazados

En relación con los trabajadores “locales”, las condiciones de trabajo a aplicar serán las del Reino Unido, puesto que dejará de ser aplicable la normativa europea, hasta ahora de aplicación obligada. Entre otras, dejarían de aplicarse la Directiva de tiempo de trabajo



(2003/88/CE), la Directiva de sucesión de empresa (2001/23/CE), o la regulación en materia de Protección de Datos.

Incluidos en este colectivo se encuentran los trabajadores con nacionalidad de países de la Unión Europea que se encuentran residiendo y trabajando en el Reino Unido al amparo de la libertad de movimiento de la Unión, bajo contratos “locales”).

Respecto a los trabajadores expatriados o temporalmente desplazados al Reino Unido, el RD Ley 5/2019, expresamente establece que las empresas establecidas en España, que en el momento de la retirada tengan trabajadores desplazados temporalmente al Reino Unido, deberán seguir aplicando la legislación del Reino Unido dictada en transposición de la Directiva 96/71/CE, siempre que las autoridades británicas reconozcan un tratamiento recíproco a los trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas en Reino Unido. Este tratamiento recíproco se valorará en los 2 meses posteriores al Brexit, y que, en caso de no existir, justificaría la suspensión de esta medida por el Consejo de Ministros.

En cualquier caso, es imprescindible revisar y auditar las políticas de expatriación y los contratos y acuerdos individuales suscritos al efecto, para comprobar los compromisos y obligaciones que se asumieron en relación con las propias condiciones de expatriación, las condiciones de retorno, la posibilidad de modificarlos, así como la gestión de las correspondientes autorizaciones para residir y trabajar. Todas estas condiciones, establecidas en un momento en el que no era previsible la salida del Reino Unido de la Unión y, por lo tanto, no se tuvo en consideración esta posibilidad, han de ser analizadas, revisadas y, en su caso, adaptadas o modificadas a la nueva situación.

Hay que tener en cuenta que la decisión que se adopte sobre la actividad de la empresa en el Reino Unido no solo tendrá impacto en las relaciones laborales existentes en dicho país, sino también en las relaciones laborales que pudieran existir en otros países y que podrían verse afectadas por un traslado o reubicación de un colectivo de trabajadores provenientes del Reino Unido, por tener efectos en el volumen de plantilla, en funciones, en la representación legal de los trabajadores, en costes, etc.

Representación legal de los trabajadores

En virtud del RD Ley 5/2019, se mantendrán los comités de empresa europeos o los procedimientos alternativos de información y consulta en los que participen trabajadores o empresas del Reino Unido y que tengan su dirección central en España, en tanto no se modifiquen conforme a *Ley 10/1997 sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresa y grupos de empresas de dimensión comunitaria*.



Seguridad Social

Por último, en relación con Seguridad Social, hay que distinguir en función de trabajadores en España, y en Reino Unido.

Nacionales británicos desplazados a España por empresas británicas

Conforme a lo previsto en el RD Ley 5/2019, en ausencia de acuerdo, durante 21 meses desde la retirada del Reino Unido (hasta 31 de diciembre de 2020), se aplicarán las siguientes reglas:

- Aquéllos nacionales del Reino Unido que estuvieran desplazados en el momento del Brexit mantienen su situación de alta en Seguridad Social británica hasta la finalización del plazo previsto en el Reglamento CE 883/2004 de 29 de abril (máximo de 24 meses). A partir de ese momento pasarán a estar sometidos a la legislación española de Seguridad Social.

Esta previsión está condicionada al tratamiento recíproco por parte de las autoridades británicas, tratamiento recíproco que se valorará en los dos meses posteriores al Brexit, y que, en caso de no existir, justificaría la suspensión de esta medida por el Consejo de Ministros.

- Aquéllos que trabajen y residan tras el Brexit, estarán sujetos a la legislación española de Seguridad Social.

Trabajadores desplazados por empresas españolas al Reino Unido

- Está pendiente de publicación el plan de contingencia para la salida sin acuerdo a implementar en el Reino Unido, si bien parece que se introducirán medidas que garanticen los derechos de Seguridad Social de los ciudadanos UE que han trabajado y residido en el Reino Unido antes de la fecha de retirada, en términos recíprocos con el resto de países de la UE.

Cooperación Judicial Internacional

En materia de *cooperación judicial en materia civil y mercantil con el Reino Unido*, el Real Decreto ley se centra en intentar aportar cierto margen de seguridad jurídica y para ello establece el Régimen transitorio normativo aplicable a los procedimientos en curso en el momento en que eventualmente se produjera la retirada de Reino Unido; partimos de la base de que si ésta se materializase de forma abrupta, con el denominado “Brexit duro”, dejaría de ser aplicable la normativa aplicable en procesos europeos de cooperación judicial (Reglamentos Europeos).



Conforme a las previsiones del Decreto ley aprobado, los procedimientos de cooperación judicial en materia civil y mercantil iniciados antes de su entrada en vigor (que se producirá el 30 de marzo, caso de que en tal fecha se materializase la salida de UK) al amparo de cualquiera de los instrumentos de la Unión Europea, finalizarán su tramitación conforme a la normativa vigente en el momento de su iniciación. Es decir, se seguirán aplicando en tal caso los reglamentos europeos hoy día vigentes. Una vez finalizada la tramitación del procedimiento, los efectos que traigan causa del mismo se registrarán por los convenios internacionales en vigor entre España y el Reino Unido, y por la legislación nacional que resulte de aplicación (en nuestro caso, la Ley de cooperación jurídica internacional en materia de civil de 2015).

¿Qué será aplicable a los procedimientos de cooperación judicial en materia civil y mercantil iniciados con posterioridad a la eventual materialización del bréxit “duro”? los convenios internacionales de ámbito multilateral en vigor entre España y el Reino Unido y a la legislación nacional que resulte de aplicación.

Servicios Financieros

En cuanto a las instituciones financieras, se articula un marco para garantizar la continuidad de los contratos de servicios financieros suscritos con entidades domiciliadas en el Reino Unido con anterioridad a la fecha de retirada efectiva de la Unión Europea. A estos efectos se establecen las siguientes medidas:

- Los contratos de prestación de servicios financieros de banca, servicios de inversión, seguros y otros (Contratos Existentes) suscritos con una institución financiera del Reino Unido (incluidas las sucursales) con anterioridad a la fecha de retirada mantendrán su vigencia después de la fecha Brexit, y en consecuencia conservarán sus efectos para las partes.
- Después de la Fecha Brexit, las instituciones financieras del Reino Unido serán tratadas como instituciones de terceros países y, por lo tanto, deberán obtener una nueva autorización para renovar o modificar los Contratos Existentes, o para suscribir nuevos acuerdos en España.
- La autorización de las instituciones financieras del Reino Unido para operar en España antes de la Fecha Brexit seguirá siendo válida por un período de 9 meses después de la Fecha Brexit, pero solo en relación con los Contratos Existentes, con la finalidad de:



- Rescindir los Contratos Existentes o cederlos a otra institución financiera debidamente autorizada para operar en España; y
- Solicitar una nueva autorización para operar en España bajo cualquiera de los regímenes previstos en la legislación vigente para instituciones de países terceros, incluida la creación de una filial con licencia española.

Las medidas entrarán en vigor en la fecha en que los Tratados de la Unión Europea dejen de aplicarse al Reino Unido sin un acuerdo de retirada entre el Reino Unido y la UE. Sin embargo, se suspenderán si las autoridades del Reino Unido no otorgan un tratamiento recíproco a las instituciones españolas.

Aduanas

En materia aduanera se abordan tres aspectos de interés. Por una parte se establece que, desde la fecha de publicación del Real Decreto-ley, las autoridades deberán tramitar las solicitudes de decisión aduanera del artículo 22 del código aduanero de la Unión (en adelante CAU)¹, bajo la premisa de que Reino Unido ya fuese un tercer Estado. Evidentemente, estas decisiones no pueden entrar en vigor hasta en tanto no se produzca la retirada efectiva del Reino Unido.

La regulación contenida en el CAU sobre este tipo de decisiones no es sencilla y, en general, afectan a todo el territorio Aduanero. Baste fijarse en el artículo 26 del CAU sobre la validez de las decisiones que establece que, *“A menos que el efecto de una decisión se limite a uno o varios estados miembros, las decisiones relacionadas con la aplicación de la legislación aduanera serán válidas en todo el TAU”*.

Por otra parte, y en referencia a la importación y exportación de material de defensa y doble uso con el Reino Unido y a la transferencia de armas, explosivos, artículos pirotécnicos, y cartuchería, se prevé que las autorizaciones seguirán siendo válidas hasta la fecha de su expiración.

Por último, y en relación con los llamados controles parадuaneros, dispone que tanto el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, como el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, en el marco de sus respectivas competencias, establecerán procedimientos

¹ Decisiones adoptadas previa solicitud. Según el anexo I de las Directrices generales en materia de decisiones aduaneras, son un número de 32 decisiones, algunas tan importantes como las Informaciones Vinculantes en materia de Origen de mercancía, o concesión del estatuto de Operador Económico Autorizado.



simplificados para la obtención de los documentos sanitarios o fitosanitarios que sean requeridos para las exportaciones de animales, productos o subproductos de origen animal, productos zoonosanitarios, vegetales, productos vegetales, y resto de mercancías que exijan certificación sanitaria, veterinaria o fitosanitaria para su exportación desde España al Reino Unido.

Contratación Pública

Régimen aplicable a los procedimientos de contratación pública

El Real Decreto-ley 5/2019 regula el régimen transitorio aplicable a los operadores económicos del Reino Unido o de Gibraltar que participen en procedimientos de contratación pública iniciados con carácter previo a la retirada del Reino Unido de la Unión Europea con objeto de proveer seguridad jurídica.

En ese sentido, se prevé que a los operadores económicos británicos que participen en procedimientos de adjudicación sujetos a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, a la Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales; o a la Ley 24/2011, de 1 de agosto, de contratos del sector público en los ámbitos de la defensa y de la seguridad, y cuyo expediente de contratación se hubiera iniciado antes de producirse la retirada del Reino Unido de la Unión Europea, les seguirán siendo de aplicación las normas previstas en estas leyes y en sus normas de desarrollo para las empresas pertenecientes a Estados miembros de la Unión Europea.

A estos efectos, se considera que los expedientes de contratación han sido iniciados si se hubiera publicado la correspondiente convocatoria del procedimiento de adjudicación del contrato. En el caso de los procedimientos negociados sin publicidad, se tomará en cuenta la fecha de aprobación de los pliegos.

La aplicación de este régimen transitorio queda condicionado a la concesión por las autoridades británicas competentes de un tratamiento recíproco a los operadores económicos españoles.

Contratación pública en la ejecución de las medidas previstas

Por otro lado, el Real Decreto-ley 5/2019 específicamente prevé que, en los supuestos en que sea preciso celebrar contratos en el ámbito del sector público para hacer efectivas las medidas contenidas en el propio Real Decreto-Ley o para adaptar la situación a las



consecuencias de la retirada del Reino Unido de la Unión Europea, podrán ser de aplicación las previsiones sobre tramitación urgente de expedientes o tramitación de emergencia, previstos en los artículos 119 y 120 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas

©2019 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.