



Medidas sociolaborales españolas de adaptación a la situación de Estado tercero del Reino Unido tras el Brexit.

Comentario del Real Decreto-Ley 38/2020, de 29 de diciembre

Thais Guerrero Padrón

*Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Cádiz*

thais.guerrero@uca.es | <https://orcid.org/0000-0002-4814-6266>

Extracto

Con la entrada en vigor el 31 de enero de 2020 del Acuerdo de retirada, el derecho de la Unión ha dejado de aplicarse al Reino Unido –y, por tanto, a Gibraltar–, perdiendo la condición de Estado miembro de la Unión Europea y pasando a tener la consideración de tercer país. El Acuerdo de retirada dio inicio a un periodo transitorio que se extendería hasta el 31 de diciembre de 2020, durante el cual, en paralelo, la Unión Europea y el Reino Unido fueron negociando sus relaciones futuras. La incertidumbre sobre los resultados de este proceso negociador y la conciencia de que el Brexit comportaría importantes cambios y problemas en múltiples áreas a partir del 1 de enero de 2021 motivaron que España adoptase el Real Decreto-Ley 38/2020 fijando las oportunas medidas de adaptación a la situación de tercer Estado del Reino Unido. Esta norma, coincidente en el tiempo con la firma del Acuerdo de comercio y cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido, es objeto de análisis en el presente trabajo, en particular las medidas de índole social, laboral y de seguridad social, consideradas en un contexto tan singular que supera a la propia norma.

Palabras clave: cualificaciones profesionales; seguridad social; asistencia sanitaria; Gibraltar; Brexit.

Fecha de entrada: 15-02-2021 / Fecha de aceptación: 15-02-2021

Cómo citar: Guerrero Padrón, Thais. (2021). Medidas sociolaborales españolas de adaptación a la situación de Estado tercero del Reino Unido tras el Brexit. Comentario del Real Decreto-Ley 38/2020, de 29 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 456, 135-158.





Spanish socio-labour measures to adapt to the situation of the United Kingdom as a third country after Brexit.

Commentary on Royal Decree-Law 38/2020, of 29 December

Thais Guerrero Padrón

Abstract

The entry into force of the Withdrawal Agreement on 31 January 2020 means that EU law ceases to apply to the UK –and therefore to Gibraltar– losing its status as an EU Member State and becoming a third country. The Withdrawal Agreement initiated a transition period until 31 December 2020, during which, in parallel, the EU and the UK were negotiating their future relations. Uncertainty about the results of this negotiation process and the awareness that Brexit would entail major changes and problems in many areas as of 1 January 2021, led Spain to approve Royal Decree-Law 38/2020 establishing the appropriate measures for the adaptation to the UK's status as a third state. This regulation, which coincided in time with the signing of the Trade and Cooperation Agreement between the EU and the UK, is the subject of analysis in this article, in particular the social, labour and social security measures, considered in such a unique context that goes beyond the regulation itself.

Keywords: professional qualifications; social security; health care; Gibraltar; Brexit.

Citation: Guerrero Padrón, Thais. (2021). Spanish socio-labour measures to adapt to the situation of the United Kingdom as a third country after Brexit. Commentary on Royal Decree-Law 38/2020, of 29 December. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 456, 135-158.





Sumario

1. Antecedentes
 - 1.1. A propósito de Gibraltar
2. RDL 38/2020. Aspectos generales
 - 2.1. Normativa aplicable. Temporalidad y reciprocidad. Vigencia
3. Aspectos sociolaborales
 - 3.1. Acceso y ejercicio de profesión
 - 3.2. Acceso y mantenimiento de la condición de personas empleadas públicas
 - 3.3. Desplazamiento temporal de personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios
 - 3.4. Mantenimiento de los comités de empresa europeos
 - 3.5. Ejercicio de actividades de investigación e innovación
 - 3.6. Legislación aplicable en materia de Seguridad Social
 - 3.7. Acceso a las prestaciones por desempleo
 - 3.8. Acceso a la asistencia sanitaria
 - 3.9. Acceso a la universidad
 - 3.10. Otras cuestiones

Nota: trabajo realizado en el marco de la red de investigación de excelencia «La protección social y la coordinación de sistemas de Seguridad Social en la Unión Europea e Iberoamérica: los desafíos del Brexit y el pilar europeo de derechos sociales» (RED2018-102508-T).

1. Antecedentes

El 23 de junio de 2016 se celebraba en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte el referéndum por el que este país decidía sobre su permanencia en la Unión Europea (UE). En este contexto, una de las materias objeto de debate fue, en particular, la coordinación de la Seguridad Social y la asistencia sanitaria en la UE en el marco de la libre circulación de las personas trabajadoras y ciudadanía comunitaria.

El positivo resultado del referéndum, aun con un margen muy estrecho de éxito, condujo a que el 29 de marzo de 2017 el Gobierno británico notificara al Consejo Europeo su intención de retirada de la UE, invocando el artículo 50 del [Tratado de la Unión Europea](#) para comenzar el proceso de salida. Los fallidos intentos de la primera ministra, Sra. May, para obtener el respaldo del Parlamento al Acuerdo de retirada que había negociado con los 27 Estados miembros, determinaron que la UE aplazara la fecha límite de retirada del Reino Unido de la Unión, en un primer momento al 12 de abril de 2019 y con posterioridad al 31 de octubre del mismo año.

Con la entrada en vigor el 31 de enero de 2020 del Acuerdo por el que se fijan las condiciones de retirada del Reino Unido de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica ([Acuerdo de retirada](#), en lo sucesivo, publicado en el [DOUE L 29, de 31 de enero](#)), el derecho de la Unión deja de aplicarse al Reino Unido, perdiendo la condición de Estado miembro de la UE y pasando a tener la consideración de tercer país.

El Acuerdo de retirada daba inicio a un periodo transitorio que se extendería hasta el 31 de diciembre de 2020, durante el cual, en paralelo, la UE y el Reino Unido fueron negociando sus relaciones futuras. Las prioridades durante este periodo transitorio consistían, de un lado, en garantizar una salida ordenada del Reino Unido, proporcionando protección recíproca a los ciudadanos/as de la UE y a los/las nacionales británicos que hubieran ejercido el derecho de libre circulación antes del final del periodo transitorio; y, de otro, en dotar de estabilidad al proceso negociador evitando en la medida de lo posible perturbaciones que hicieran peligrar el mismo. De este modo se justifica que durante el periodo transitorio y hasta su finalización siguiera aplicándose el derecho de la UE en y al Reino Unido, desplegando los mismos efectos que en los propios Estados miembros («hasta el 31 de diciembre de 2020, el derecho de la Unión Europea se aplica al Reino Unido y en el Reino Unido en su totalidad», con las excepciones del art. 127 [Acuerdo de retirada](#), que no trata aspectos sociolaborales).

Al margen de cómo evolucionara el proceso negociador entre ambas partes, resultaba evidente que la salida del Reino Unido de la Unión comportaría importantes cambios en múltiples áreas a partir del final del periodo transitorio, y ello con independencia de que finalmente se llegue o no a un acuerdo sobre una futura asociación entre la UE y el Reino Unido. De este modo, la Comisión Europea ([Comunicación sobre los preparativos para el final del periodo transitorio entre la Unión Europea y el Reino Unido, 9.7.2020 COM \(2020\), 324 final](#)) advertía en julio de 2020 que:

La salida del mercado único y de la unión aduanera generará obstáculos adicionales al comercio y a la movilidad transfronteriza de las personas, lo que requerirá ajustes tanto por parte de la Unión como del Reino Unido. Al dejar la Unión, el Reino Unido abandona también, de forma automática y por imperativo legal, todos los acuerdos internacionales de la Unión.

Las Administraciones públicas, las empresas y los ciudadanos de la Unión que aún no lo hayan hecho deben adoptar urgentemente todas las medidas necesarias para prepararse frente a estos cambios a fin de minimizar el coste de las perturbaciones en la mayor medida posible.

A esta comunicación siguen muchas otras preparatorias sobre materias de diversa índole, tratando de anticiparse a los cambios que inevitablemente se producirán a partir del 1 de enero de 2021. En el plano nacional, las medidas preparatorias para las consecuencias de la salida del Reino Unido de la UE, una vez concluya el periodo transitorio, se contemplan en el Real Decreto-Ley ([RDL 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).

En otro orden de cosas, la expectativa de finalizar las negociaciones sin llegar a un acuerdo entre la UE y el Reino Unido motivó, en el marco de la UE, la adopción de reglamentos de contingencia sobre transporte ferroviario, por carretera y aéreo, y sobre pesca, cuyo propósito era evitar trastornos que pudieran acarrear graves perjuicios para la UE. En España se aprobó el [RDL 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; norma que nunca entró en vigor debido a que se había adoptado efectivamente el Acuerdo de retirada. Su expresa derogación tendría lugar a través de la [disposición derogatoria única.2 del RDL 38/2020](#), citado.

Finalmente, las negociaciones sobre la relación futura entre la Unión y el Reino Unido culminaron el 24 de diciembre de 2020 con el compromiso de un Acuerdo de comercio y cooperación, un Acuerdo sobre seguridad de la información y un Acuerdo relativo a la cooperación sobre usos pacíficos de la energía nuclear entre la UE y el Reino Unido.

En efecto, el 30 de diciembre de 2020, la Unión y el Reino Unido firmaron 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 ([DOUE L444/14, de 31 de diciembre](#)), que define las relaciones futuras entre ambos. La Cámara de los Comunes ratificó el acuerdo, que de manera provisional entra en vigor el 1 de enero de 2021. No obstante, queda pendiente la ratificación por parte del Parlamento Europeo, que previsiblemente tendrá lugar en el pleno del mes de marzo. Posteriormente, el Consejo adoptará la decisión de celebración, lo que supondrá la ratificación del acuerdo por parte de la UE. Como señala el propio acuerdo, la aplicación provisional cesará en la fecha en la que ocurra primero una de las dos siguientes cosas: a) «el día 28 de febrero de 2021 u otra fecha que decida el Consejo de Asociación» (es decir, el organismo conjunto acordado por la UE y el Reino Unido para gestionar de manera eficaz este acuerdo) o b) «el primer día del mes siguiente a aquel en que ambas partes se hayan notificado mutuamente que han cumplido sus respectivos requisitos y procedimientos internos para establecer su consentimiento a vincularse» (art. FINPROV.11).

1.1. A propósito de Gibraltar

A partir de la fecha de entrada en vigor del Acuerdo de retirada, el derecho comunitario dejaba de aplicarse al Reino Unido y, por lo tanto, a Gibraltar. La singular posición de Gibraltar en el proceso de salida del Reino Unido de la UE se plasmó en el Acuerdo de retirada a través de un protocolo específico por el que se establecían disposiciones separadas para ese territorio, tratando de dar una respuesta adecuada a todo posible efecto negativo en las estrechas relaciones sociales y económicas entre Gibraltar y la zona circundante. El Protocolo sobre Gibraltar señalaba en su artículo 1.1 el compromiso que adquirirían España y el Reino Unido para cooperar en la ejecución efectiva de la segunda parte del Acuerdo de retirada relativa a los «Derechos de los ciudadanos», de modo que las personas trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que residen en Gibraltar y trabajan en España (especialmente en el territorio de los municipios que componen la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar), o viceversa, disfruten de los derechos recogidos en los artículos 24 y 25 del [Acuerdo de retirada](#), reconociendo en particular su derecho a la salida y entrada en el Estado de trabajo y a la conservación de todos los derechos laborales de que disfrutaban antes del Brexit en virtud de la legislación comunitaria. Finalizado el periodo transitorio, el citado protocolo ha dejado de estar vigente.

Cabe destacar, asimismo, el [Memorando de entendimiento sobre los derechos de los ciudadanos](#), firmado entre España y el Reino Unido (29 de noviembre de 2018), según el cual:

Se garantizarán los derechos de las personas trabajadoras del Campo de Gibraltar, incluyendo sus beneficios sociales, que disfrutarán en igualdad de condiciones que los locales conforme al principio de no discriminación. Se prevén, además, mecanismos de coordinación y el intercambio de información entre autoridades

para garantizar su efectivo cumplimiento. Asimismo, las autoridades británicas se han comprometido a reembolsar a la Hacienda española la diferencia en las prestaciones por desempleo adelantadas por España a trabajadores trasfronterizos.

Por su parte, el Acuerdo de comercio y cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido señala de manera contundente que «no se aplicará a Gibraltar ni tendrá efectos en dicho territorio» (art. FINPROV.1.3), lo que significa que la relación futura entre la UE y el Reino Unido sobre Gibraltar se regirá por un acuerdo separado que, de conformidad con la Declaración de 25 de noviembre de 2018 del Consejo Europeo y de la Comisión, requerirá un acuerdo previo del Reino de España.

El 31 de diciembre de 2020, España y el Reino Unido llegaron a un «principio de acuerdo» acerca de los elementos fundamentales que deben estar presentes en la negociación de un futuro tratado entre la UE y el Reino Unido con respecto a Gibraltar. Entre otros aspectos, se abordan cuestiones de relevancia para quienes prestan servicios transfronterizos, como la garantía del principio de igualdad de trato con las personas nacionales respecto al empleo, la retribución y sus condiciones laborales, la adquisición de un documento específico que acredite su condición de persona trabajadora fronteriza o la tramitación de una autorización de trabajo que dé acceso preferente al mercado laboral, al margen de su situación y sin limitaciones por ocupación, permitiendo, asimismo, la posibilidad de cambio de empresa. En este marco se pretende que tanto la persona empleadora como la trabajadora estén facultadas para solicitar la pertinente autorización de trabajo, que permitirá a esta última desplazarse con el propósito de buscar empleo. En materia de Seguridad Social se establecerán reglas de coordinación similares a las que prevé el Acuerdo de comercio y cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido, para garantizar la protección y los derechos de las personas que residan en España y trabajen en Gibraltar, y viceversa.

2. RDL 38/2020. Aspectos generales

Desde el 1 de enero de 2021, el Reino Unido ha dejado de participar en las políticas y programas de la Unión y ha abandonado por imperativo legal todos los acuerdos internacionales suscritos por la UE. Asimismo, ha salido del mercado único comunitario y de la unión aduanera, poniendo fin a la libre circulación de personas, mercancías y servicios, con el evidente riesgo de generar obstáculos adicionales al comercio y a la movilidad transfronteriza de personas.

Para hacer frente a las consecuencias de todo orden que conlleva la retirada del Reino Unido de la Unión, se ha aprobado en nuestro país el [RDL 38/2020, de 29 de diciembre](#) (BOE de 30 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. La justificación de acudir a este instrumento jurídico previsto para casos de extraordinaria y urgente necesidad es, precisamente, el inminente fin del periodo transitorio y las consecuencias que va a provocar la inaplicación de los tratados y la totalidad del acervo comunitario en las relaciones con el Reino Unido.

La norma tiene por objeto, por tanto, fijar las medidas de adaptación necesarias para facilitar el tránsito a la nueva situación creada a partir del 1 de enero de 2021. Evidentemente, tales medidas quedan limitadas al marco competencial del Estado, con lo que se pretende «contrarrestar los efectos indeseados del fin del periodo transitorio, y tutelar los intereses de ciudadanos y operadores económicos que ejercieron sus derechos al amparo de las libertades conferidas por los tratados». Precisamente, para preservar los intereses de los/las nacionales británicos y sus familiares residentes en España, se adoptan en el marco del referido RDL una serie de disposiciones de carácter temporal, condicionadas en general a que el Reino Unido garantice, en condiciones análogas, la protección de los intereses de los/las nacionales españoles de acuerdo con el principio de reciprocidad ([preámbulo](#), VI).

2.1. Normativa aplicable. Temporalidad y reciprocidad. Vigencia

Con carácter general, «a partir del 1 de enero de 2021, la normativa aplicable a los ciudadanos del Reino Unido será la propia de los ciudadanos de un Estado tercero». Cambia sustancialmente su estatuto jurídico al pasar de ser «ciudadanos» de la UE a nacionales de un tercer país. No obstante, esta regla general tiene las excepciones que prevé el propio precepto, que señala: «salvo lo dispuesto en el Acuerdo de retirada, en el presente real decreto-ley y su normativa de desarrollo, y en los futuros acuerdos internacionales que puedan celebrarse por España o por la Unión Europea» ([art. 2.1](#)).

Algunas medidas previstas en el RDL 38/2020 están sujetas a un plazo de vigencia, de modo que dejarán de estar en vigor por el mero transcurso del mismo, a no ser que el Gobierno decida expresamente prorrogarlas ([art. 2.2](#)). Otras, en cambio, dependen del funcionamiento del mecanismo de la reciprocidad. A tal efecto, el [artículo 3.1 del RDL](#) establece lo siguiente:

Transcurrido un plazo de 2 meses desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, serán suspendidas las medidas reguladas en él, cuando así se prevea expresamente, si las autoridades competentes no conceden un tratamiento recíproco a las personas físicas o jurídicas de nacionalidad española en el Reino Unido o en Gibraltar en cada uno de los ámbitos afectados.

Añade el [apartado 2 del citado precepto](#) que:

La suspensión se hará efectiva mediante acuerdo del Consejo de Ministros, a propuesta del titular del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación,

y previo informe del ministerio competente por razón de la materia, en el cual se especificará la fecha efectiva de la suspensión.

Los artículos 4 a 12 de la norma que analizamos regulan aspectos de contenido socio-laboral, esencialmente entre los capítulos II y III. El capítulo II, dedicado a las relaciones profesionales y laborales, se estructura en varias secciones que versan sobre el acceso y ejercicio de profesión (sección 1.^a), las relaciones laborales (sección 2.^a), las actividades de investigación e innovación (sección 3.^a), la Seguridad Social (sección 4.^a) y el acceso a las prestaciones por desempleo (sección 5.^a). Por su parte, el capítulo III aborda en dos artículos (11 y 12) la asistencia sanitaria y el acceso a la universidad.

Ninguna de las medidas contempladas en los capítulos II y III del RDL prevé expresamente su suspensión cuando transcurran 2 meses desde la entrada en vigor de esta norma, en los términos estrictos del artículo 3.1, es decir, condicionado a que «las autoridades competentes no conceden un tratamiento recíproco a las personas físicas o jurídicas de nacionalidad española en el Reino Unido o en Gibraltar en cada uno de los ámbitos afectados».

En cambio, sí hay remisión expresa al artículo 3.1 en los siguientes preceptos: artículos 4.5, tercer párrafo, y 4.8 (acceso y ejercicio de profesión); 5.4 (acceso y mantenimiento de la condición de empleados/as públicos); 6.3 (desplazamiento de personas trabajadoras); 9, primer párrafo (legislación de Seguridad Social aplicable); y 11.3 (asistencia sanitaria). En otras ocasiones, en cambio, la condición de un tratamiento recíproco no va acompañada de la mención expresa del artículo 3.1, como en los artículos 6.2 (desplazamientos temporales) y 8.1 (ejercicio de actividades de investigación, desarrollo e innovación).

Este panorama suscita ciertas dudas interpretativas. En particular, si los artículos 4 a 12 no prevén la posible suspensión expresa de las medidas reguladas en los términos señalados, o si, por el contrario, la sola remisión al artículo 3.1 en aquellos preceptos debe considerarse que abre la posibilidad a la suspensión de la oportuna medida cuando hayan transcurrido 2 meses sin observarse un tratamiento recíproco por las autoridades británicas, bajo las formalidades del apartado 2 del artículo 3.

Sobre el tema, el preámbulo señala que:

[...] algunas de las medidas reguladas en el real decreto-ley serán suspendidas por el Gobierno una vez transcurrido un plazo mínimo de 2 meses desde su entrada en vigor, si las autoridades británicas competentes no conceden un tratamiento equivalente a las personas físicas o jurídicas de nacionalidad española en cada uno de los ámbitos afectados.

En estos términos, parece que podría acogerse la segunda interpretación de las dos señaladas. No obstante, con todas las cautelas, suscribimos lo que sostenía la Sentencia 150/1990, de 4 de octubre, del Pleno del Tribunal Constitucional, al indicar que «los preámbulos o

exposiciones de motivos de las leyes carecen de valor normativo», pero evidentemente marcan las líneas interpretativas de las normas que regulan (FJ 2.º).

Cuestión nuclear, en otro orden de cosas, es la entrada en vigor y vigencia del RDL ([disp. final sexta](#)). Como regla general, la entrada en vigor es el día 1 de enero de 2021. No obstante, y como excepción, la entrada en vigor de varios de sus preceptos queda condicionada a la celebración de un acuerdo de relación futura entre la UE y el Reino Unido que contemple expresamente las previsiones establecidas en los mismos, en concreto los artículos 4 –acceso y ejercicio de profesión–, 9 –Seguridad Social–, 11 –asistencia sanitaria– y 14.2 –contratación pública–. Como señalan los [apartados 2 y 3 de la disposición final sexta](#), no aplicables a Gibraltar (apdo. 4), aquellos artículos no entrarán en vigor en el supuesto de que el citado acuerdo entre la UE y el Reino Unido entre en vigor el 1 de enero de 2021, o perderán su vigencia si en cualquier momento posterior al día 1 de enero de 2021 entra en vigor tal acuerdo. En cambio, si el acuerdo fuera de aplicación provisional y perdiera vigencia a causa de no ratificarlo cualquiera de las partes, en la fecha que esto acontezca entrarían en vigor aquellos artículos del RDL.

Realmente, nos encontramos en la primera parte de este último escenario. En la misma [fecha en la que se publica en el BOE el RDL 38/2020](#), se firma el Acuerdo de comercio y cooperación entre la Unión y el Reino Unido, publicándose en el [DOUE el día 31 de diciembre de 2020](#) y entrando en vigor provisionalmente el día 1 de enero de 2021. Como hemos señalado, se ha previsto el cese de la aplicación provisional, bien el 28 de febrero de 2021 (u otra fecha que decida el Consejo de Asociación), o el primer día del mes siguiente en que ambas partes se notifiquen el cumplimiento de las condiciones internas necesarias para expresar su consentimiento a vincularse. Salvo que la UE no ratificara el acuerdo (algo que parece improbable), los artículos 4, 9, 11 y 14.2 del RDL no entrarán en vigor y las materias que regulan se regirán por lo establecido en el citado Acuerdo de comercio y cooperación entre la UE y el Reino Unido, con la importante salvedad de Gibraltar. En efecto, el acuerdo citado no se aplica a este territorio ni las salvedades previstas en relación con los artículos 4, 9, 11 y 14.2 del RDL.

3. Aspectos sociolaborales

3.1. Acceso y ejercicio de profesión

Como se ha señalado con anterioridad, el [artículo 4 del RDL](#), que regula el acceso y ejercicio de profesión, probablemente no entre en vigor. El Acuerdo de comercio y cooperación suscrito entre la Unión y el Reino Unido se está aplicando provisionalmente y en breve será ratificado por la UE, con lo que adquirirá plena vigencia. Esta situación obliga a hacer un breve apunte sobre la regulación de esta materia en el citado acuerdo, sin perjuicio de un tratamiento pormenorizado del [artículo 4 del RDL](#).

En lo relativo a los servicios profesionales, el acuerdo de referencia permite la entrada y estancia temporal en su respectivo territorio de «profesionales independientes» de la otra parte. En principio, y salvo los compromisos que puedan asumirse, cada parte aplicará su legislación nacional en lo relativo a la entrada y estancia temporal de personas físicas, así como sobre trabajo y seguridad social. Específicamente, el acuerdo destaca la concesión de un trato no menos favorable que el que se concede, en situaciones similares, a las propias personas prestadoras de servicios. Para las personas profesionales independientes, el acceso al territorio de la otra parte se circunscribe al servicio del objeto del contrato, sin facultar, por tanto, para ejercer la profesión en la parte donde se preste el servicio, con la estancia limitada a un periodo acumulativo de 12 meses, o por la duración del contrato, si es inferior (art. SERVIN.4.4).

Sobre las cualificaciones profesionales, el acuerdo señala, como regla general, que a partir del 1 de enero de 2021 las partes pueden exigir a los/las nacionales tener reconocidas las cualificaciones profesionales necesarias especificadas en el territorio donde se realice la actividad, sobre la base de las normas aplicables a las cualificaciones de los/las nacionales de terceros Estados, lo que no impide negociar entre las partes acuerdos concretos adicionales sobre el reconocimiento mutuo de cualificaciones profesionales para profesiones específicas (art. SERVIN.5.13).

El [artículo 4 del RDL](#) contempla una serie de supuestos relacionados con el acceso y ejercicio de profesiones para las que se ha obtenido o se quiere obtener el reconocimiento de cualificaciones profesionales. En su mayoría, afectan a nacionales del Reino Unido que se encuentran en España con anterioridad al 31 de diciembre de 2020. Como denominador común a todos los supuestos, existe una prolongación del régimen jurídico vigente (con una duración variable según el caso), quedando postergados los efectos de su nueva condición de nacionales de tercer país, lo que supone un tratamiento cualificado o más favorable, probablemente motivado por haber ejercido un derecho cuando eran ciudadanos/as de un Estado miembro o bajo la vigencia del periodo transitorio. Salvo alguna excepción justificada, este tratamiento queda condicionado a la concesión, por las autoridades británicas competentes, de una regulación recíproca para las personas físicas o jurídicas de nacionalidad española en el Reino Unido o en Gibraltar ([art. 4.8](#) en relación con [art. 3.1 RDL 38/2020](#)). Los supuestos son los siguientes:

Primero. Nacionales del Reino Unido que ejercen de forma permanente una profesión o actividad profesional para cuyo acceso y ejercicio se requiere ser nacional de un Estado miembro ([art. 4.1](#)). Tratándose de nacionales del Reino Unido que antes del 31 de diciembre de 2020 se encontraban en España ejerciendo de forma permanente tal profesión o actividad profesional, pueden «continuar ejerciéndola en las mismas condiciones y sin necesidad de realizar trámites adicionales», siempre que cumplan las demás condiciones a las que se somete su ejercicio. Previsión sujeta a que las autoridades británicas competentes concedan un tratamiento recíproco a los/las nacionales españoles en situación análoga ([art. 4.8 RDL](#)).

Segundo. Participación en la realización de pruebas de aptitud para el acceso al ejercicio de determinadas profesiones. En este caso, los/las nacionales del Reino Unido quedan eximidos de solicitar el trámite de dispensa de nacionalidad, cuando este fuera exigible, siempre que tales pruebas hubieran sido convocadas antes del 1 de enero de 2021 (art. 4.2). Regla sujeta a reciprocidad (art. 4.8).

Tercero. Solicitud de reconocimiento de cualificaciones profesionales. El régimen jurídico vigente continúa aplicándose a: 1) las solicitudes de reconocimiento de cualificaciones profesionales obtenidas en el Reino Unido o en cualquier otro Estado miembro que sean presentadas por nacionales británicos ante las autoridades españolas (art. 4.3, primer párrafo); y 2) las solicitudes de reconocimiento de cualificaciones profesionales obtenidas en el Reino Unido por españoles/as o nacionales de otros Estados miembros que fueran presentadas ante las autoridades españolas (art. 4.4, primer párrafo). En ambos casos, la presentación de la solicitud se habrá realizado antes de la entrada en vigor del RDL o en los 5 años siguientes, siendo preceptivo que la admisión al inicio de los estudios o actividades conducentes a su obtención se hubiera efectuado antes del 1 de enero de 2021. Si bien lo establecido en el primer supuesto está condicionado a la concesión de un tratamiento recíproco por las autoridades británicas, en el segundo no se menciona la reciprocidad, dado que no se espera del Reino Unido ningún tratamiento hacia las personas de nacionalidad española en aquel país en este caso particular (art. 4.8 RDL).

Cuarto. Solicitudes de reconocimiento automático de títulos de formación. Tales solicitudes, presentadas por nacionales del Reino Unido, así como por españoles/as o nacionales de otros Estados miembros ante las autoridades españolas antes de la entrada en vigor del RDL o en los 5 años siguientes, pueden ser objeto de reconocimiento siempre que la admisión al inicio de los estudios o actividades conducentes a su obtención se hubiera efectuado antes del 1 de enero de 2021, con independencia de la fecha de expedición del título. Debe destacarse que el reconocimiento por parte de las autoridades españolas quedará condicionado a que el Reino Unido no haya modificado la formación necesaria para la obtención de alguna de estas titulaciones, apartándose sustancialmente de las condiciones mínimas de formación establecidas a nivel europeo; circunstancia que se constatará mediante acuerdo del Consejo de Ministros (arts. 4.3, segundo párrafo, y 4.4, segundo párrafo, RDL).

El reconocimiento automático de títulos de formación se rige por lo dispuesto en los artículos 29 y siguientes del Real Decreto (RD) 581/2017, de 9 de junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/55. La finalidad en este campo es eliminar las trabas al ejercicio de los derechos de la ciudadanía de la UE y aliviar la burocracia que conlleva el reconocimiento de las cualificaciones profesionales. Como señala el RD 581/2017 (preámbulo):

Dichos principios comunes de formación deben adoptar la forma de «marcos comunes de formación» basados en un conjunto común de pruebas de formación normalizadas sobre conocimientos, aptitudes y competencias. Los marcos comunes de formación también deberían poder incluir especialidades, que en la

actualidad no se acogen a las disposiciones sobre reconocimiento automático. Los marcos comunes de formación relativos a dichas especialidades, en particular las especialidades médicas, deben ofrecer un elevado nivel de protección de la salud pública y la seguridad de los pacientes.

Una modificación unilateral de la formación necesaria para obtener alguna de esas titulaciones podría alterar los principios comunes de formación alentados por la normativa comunitaria para profesiones como las de «médico, médico especialista, enfermera responsable de cuidados generales, odontólogo, veterinario, farmacéutico y arquitecto», entre otras, que menciona el [RD 581/2017](#).

Bajo estas consideraciones y sin perjuicio de la regla de reciprocidad aplicable para las solicitudes de reconocimiento automático de títulos de formación presentadas en España por personas con nacionalidad británica, quedaría justificado denegar el reconocimiento automático de títulos de formación, aplicando al/a la nacional del Reino Unido las reglas que rigen esta materia para las personas extranjeras en España, cuyas exigencias de calidad no son menores (sirva de ejemplo el [RD 459/2010, de 16 de abril](#), por el que se regulan las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros de especialista en Ciencias de la Salud, obtenidos en Estados no miembros de la Unión Europea).

Quinto. Prestación de servicios profesionales en España de forma temporal u ocasional. Los/las nacionales británicos establecidos en el Reino Unido o en un Estado miembro de la UE, o los ciudadanos/as comunitarios establecidos en el Reino Unido, que ejercen en España una profesión o actividad profesional de forma temporal u ocasional, en las condiciones previstas por el [título II del RD 581/2017](#) y normas concordantes, pueden continuar ejerciendo tal profesión o actividad profesional con la exclusiva finalidad de cumplir los contratos vigentes celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2021.

Tratándose del primer desplazamiento que requiere haber formulado por parte de la persona prestadora del servicio una declaración previa ante la autoridad competente española para informar de la prestación que se pretende realizar (bajo las condiciones señaladas en el [art. 13.1 RD 581/2017](#)) con vistas a ejercer su profesión o actividad profesional de manera temporal u ocasional, podrá continuar ejerciéndola en las condiciones previstas por el título II del citado RD durante la validez de la declaración, sin posibilidad de renovaciones, siempre que se respeten las demás condiciones aplicables ([art. 4.5, segundo párrafo, RDL](#)).

A tal fin y condicionado al principio de reciprocidad, los/las nacionales británicos que se encontrasen en España antes del 1 de enero de 2021 podrán permanecer en nuestro país, sin necesidad de obtener autorización previa de residencia y trabajo ([párrafo tercero del citado art. 4.5 RDL](#)).

Sexto. Sociedades profesionales constituidas en el Reino Unido que operan habitualmente en España:

Hasta el 30 de junio de 2021, las sociedades profesionales constituidas de conformidad con la legislación del Reino Unido, cuyo domicilio, administración central o centro de actividad principal se encuentre en el Reino Unido, que viniesen operando habitualmente en España con anterioridad a esa fecha al amparo de lo previsto en la disposición adicional séptima de la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales, podrán continuar ejerciendo en España la actividad que constituya su objeto social ([art. 4.6 RDL](#)).

Por tanto, hasta la fecha señalada se aplica la legislación vigente sin perjuicio de la regla de reciprocidad, advirtiendo que el ejercicio del objeto social de esas sociedades deba ser realizado por personas colegiadas en España en el colegio profesional correspondiente.

Séptimo. Auditores/as de cuentas y sociedades de auditoría inscritos en el Registro Oficial de Auditoría de Cuentas. La legislación vigente se aplicará durante 2021 a aquellas personas auditoras de cuentas y sociedades de auditoría que se encuentren inscritas en el mencionado registro a fecha 31 de diciembre de 2020, sin que les afecte la nueva condición de tercer país del Reino Unido a los efectos del cumplimiento de los requisitos exigidos en los artículos 10 y 11 de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas ([art. 4.7 RDL](#)). Este supuesto está igualmente condicionado a un tratamiento recíproco por las autoridades británicas ([art. 4.8 RDL](#)).

3.2. Acceso y mantenimiento de la condición de personas empleadas públicas

El [artículo 5 del RDL 38/2020](#) regula la situación de los/las nacionales británicos que prestan servicios en las Administraciones públicas españolas como personal funcionario y personal laboral. En general, no se advierten diferencias sustanciales de tratamiento por haber pasado el Reino Unido a ser un tercer Estado, advirtiendo que las previsiones del artículo 5 están sujetas a la concesión de un tratamiento recíproco a los españoles/as en el Reino Unido o Gibraltar por las autoridades británicas competentes, en los términos previstos en el [artículo 3.1](#) ([art. 5.4 RDL](#)).

Considerando la singularidad de la función pública y su ejercicio por personas extranjeras, la [Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#) permite el acceso de los/las nacionales de los Estados miembros de la UE a los empleos públicos como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles/as ([art. 57.1](#)); previsión que se extiende, cualquiera que sea su nacionalidad, al/a la cónyuge (no separado de derecho) y descendientes de los españoles/as y de los/las nacionales de otros Estados miembros de la UE ([art. 57.2](#)) y, asimismo, a las «personas incluidas en el ámbito de aplicación de los tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores» ([art. 57.3](#)). Fuera de los supuestos señalados,

se deduce que los/las nacionales de terceros países (personas extranjeras que precisan autorización de residencia para permanecer en España, conforme a la [Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero](#), sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social) tienen vetado el acceso a la condición de funcionario/a público en nuestro país; no ocurre así para acceder a las Administraciones públicas como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles/as, como expresamente señala el [artículo 57.4 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#).

Volviendo al [artículo 5 del RDL 38/2020](#), el mantenimiento de la condición de funcionario/a en España y el acceso al proceso de selección correspondiente se rigen por la regla de la continuidad, con algunas cautelas en cuanto a las fechas de adquisición de esa condición o de presentación de la solicitud para participar en el proceso de selección. Las personas nacionales británicas que hubieran accedido o iniciado una prestación de servicio funcional antes del 1 de enero de 2021 pueden continuar prestando tales servicios en las mismas condiciones. De igual manera, se permite la participación de las personas nacionales del Reino Unido en los procesos de selección de personal funcionario de las Administraciones públicas españolas cuando la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes para participar sea anterior al 1 de enero de 2021 ([apdos. 1 y 2 art. 5 RDL](#)).

La continuidad también se aplica a las personas de nacionalidad británica que prestan servicios en las Administraciones públicas como personal laboral. Lo singular en este caso es que la norma ([art. 5.3](#)) no supedita el mantenimiento de tal condición a haber accedido a la prestación del servicio antes del 1 de enero de 2021, precisamente porque el acceso al empleo público como personal laboral –en igualdad de condiciones que los españoles/as– es posible para cualquier persona extranjera con residencia legal en España, y no solo para los ciudadanos/as de la UE. En este punto no hay otras variaciones que las que pudieran derivar en caso de que las autoridades británicas no observaran un tratamiento recíproco para los españoles/as en el Reino Unido o en Gibraltar ([ex art. 3.1 RDL](#)).

3.3. Desplazamiento temporal de personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios

A partir del 1 de enero de 2021, la [Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre](#), sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, deja de aplicarse al Reino Unido. Como señala el [documento preparatorio de la Comisión Europea de 6 de octubre de 2020 sobre desplazamiento de trabajadores](#), a partir de esa fecha, las personas trabajadoras de empresas del Reino Unido o de la UE que ya se encontraran desplazadas en el territorio de la UE o del Reino Unido, respectivamente, dejarán de estar comprendidas en el ámbito de aplicación de la [Directiva 96/71](#). Esto supone que su derecho a seguir prestando servicios, una vez concluido el periodo transitorio, dependerá, para las personas trabajadoras desplazadas

al Reino Unido, de la legislación nacional del Reino Unido; y para quienes fueran desplazados a la UE, de la legislación de la UE (acervo comunitario en materia de migración legal, como la [Directiva 2003/109/CE](#) sobre residentes de larga duración y la [Directiva 2009/50/CE](#) sobre la tarjeta azul de la UE, o por otras disposiciones del derecho de la UE) y el derecho nacional de los Estados miembros de la UE, sin que, con carácter general, las personas trabajadoras desplazadas sean consideradas beneficiarias del Acuerdo de retirada.

No obstante, el [artículo 6 del RDL 38/2020](#) regula un régimen transitorio que, bajo la regla de la reciprocidad, supone continuar aplicando la citada directiva a los desplazamientos efectuados antes del final del periodo transitorio cuya duración se prolongue más allá del 31 de diciembre de 2020. No ocurre así para los desplazamientos que tengan lugar a partir del 1 de enero de 2021, a los que será de aplicación la normativa española de extranjería.

Primero. Desplazamientos efectuados antes del 31 de diciembre de 2020 que se mantienen con posterioridad a esta fecha.

Los [apartados 1 y 2 del artículo 6 del RDL](#) contemplan el supuesto de empresas establecidas en España que, antes del 1 de enero de 2021, hayan desplazado temporalmente personas trabajadoras al Reino Unido o Gibraltar, conforme a las reglas de la [Directiva 96/71](#).

En este caso, se aplica la normativa británica de trasposición de la citada directiva durante todo el periodo de desplazamiento; regla condicionada al reconocimiento, por las autoridades británicas competentes, de un tratamiento recíproco a las personas trabajadoras de empresas establecidas en el Reino Unido o Gibraltar que hubieran sido desplazadas a España, igualmente de conformidad con la [Directiva 96/71](#). Por tanto, siempre que se observe un tratamiento recíproco, los desplazamientos efectuados antes del final del periodo transitorio cuya duración se extienda después de esa fecha siguen afectados por las normas de trasposición de la [Directiva 96/71](#) hasta su finalización.

Los [apartados 3 y 4 del artículo 6 del RDL](#) regulan el supuesto de empresas establecidas en el Reino Unido o Gibraltar que hubieran desplazado personas trabajadoras a España antes del 31 de diciembre de 2020 y continúen desplazadas tras esta fecha, distinguiendo si se atienen a la duración inicialmente prevista para el desplazamiento o, en otro caso, se quiere extender aquella.

En el primer supuesto, las personas trabajadoras desplazadas pueden permanecer en España «para la prestación de dicho servicio» hasta que concluya la duración prevista del desplazamiento que fue comunicado a la autoridad laboral correspondiente, sin que sea necesario obtener autorización previa de residencia y trabajo (trámites administrativos reservados en la normativa de extranjería española para personas trabajadoras procedentes de terceros países, no así para las comunitarias). Este tratamiento más favorable exige, asimismo, la concesión de un tratamiento recíproco por las autoridades competentes a quienes hubieran sido desplazadas al Reino Unido o Gibraltar por empresas establecidas en España.

En el segundo caso –extensión de la duración del desplazamiento inicialmente prevista– se aplica (parcialmente) la normativa española de extranjería, de modo que se exige la obtención de autorización previa de residencia y trabajo, mas no de visado. Esta autorización deberá solicitarla la empresa establecida en España a favor de la persona trabajadora desplazada, sin que sea de aplicación la situación nacional de empleo.

Segundo. Desplazamientos efectuados con posterioridad al 1 de enero de 2021.

Finalmente, el [apartado 5 del artículo 6 del RDL](#) se refiere literalmente a «los trabajadores de empresas establecidas en el Reino Unido o en Gibraltar que sean desplazados a España a partir del 1 de enero de 2021». En este caso, se aplica sin paliativos la normativa española de extranjería, de modo que es preceptivo obtener los correspondientes visados o autorizaciones de residencia y trabajo, «sin perjuicio de los compromisos que se asuman en el marco de un eventual acuerdo entre la Unión Europea y el Reino Unido».

3.4. Mantenimiento de los comités de empresa europeos

El final del periodo transitorio conlleva dejar de aplicar al Reino Unido la [Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo](#), sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Como advierte la [Comunicación de la Comisión de 21 de abril de 2020 sobre retirada del Reino Unido y normas de la Unión en los comités de empresa europeos](#), son varias las consecuencias que derivan del hecho de que el Reino Unido ya no cuente como un Estado miembro y las personas trabajadoras por cuenta ajena de este país dejen de considerarse como tales en los Estados miembros, entre otras: 1) influirá numéricamente para calificar una empresa o un grupo de empresas como empresas de dimensión comunitaria a las que se aplica la [Directiva 2009/38/CE](#); 2) afectará a la obligación de la dirección central de iniciar las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o, alternativamente, un procedimiento de información y consulta; 3) puede resultar decisivo para la elección o designación de quienes integren la comisión negociadora en proporción al tamaño de la plantilla empleada en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria; 4) incluso en el caso de que se hubiera establecido el comité de empresa europeo, la pérdida de plantilla que implica no alcanzar los límites mínimos supondrá dejar de estar sujeto a los derechos y obligaciones derivados de la [Directiva 2009/38](#).

En esta materia, el [artículo 7 del RDL](#) ha optado por que el comité de empresa europeo siga funcionando bajo los términos de la legislación nacional. Brevemente señala lo siguiente:

Los comités de empresa europeos o los procedimientos alternativos de información y consulta a los trabajadores constituidos, en los que participen trabajadores

o empresas del Reino Unido y que tengan su dirección central en España, y que hayan sido acordados con anterioridad al 1 de enero de 2021, de conformidad con lo establecido en la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, seguirán vigentes en los términos previstos en dicha ley, en tanto no se proceda a la modificación de los mismos en los términos previstos en la citada norma.

3.5. Ejercicio de actividades de investigación e innovación

La retirada del Reino Unido de la UE puede tener repercusión sobre aquellas personas de nacionalidad británica en España y de nacionalidad española en el Reino Unido que se encuentren ejerciendo actividades de investigación, desarrollo e innovación. Como en supuestos precedentes, para los/las nacionales del Reino Unido en España rige la regla de la continuidad, de modo que sigue aplicándose la legislación española vigente si el ejercicio de esas actividades se estuviera llevando a cabo antes del final del periodo transitorio, continuando con posterioridad a esta fecha; previsión condicionada a que los/las nacionales españoles que ejercen ese tipo de actividades en el Reino Unido bajo los mismos parámetros temporales reciban un tratamiento recíproco por parte de la autoridad competente.

En concreto, el [artículo 8 del RDL](#) señala:

Aquellos nacionales del Reino Unido que, a 31 de diciembre de 2020, estén ejerciendo en España actividades de investigación, desarrollo e innovación [...], con o sin ánimo de lucro, podrán continuar ejerciéndolas en los mismos términos en que lo tengan reconocido, siéndoles de aplicación la legislación española vigente, siempre y cuando se reconozca un tratamiento recíproco a los nacionales españoles por parte de las autoridades competentes en el Reino Unido o en Gibraltar.

Específicamente quedan incluidos en este supuesto el personal investigador, de acuerdo con lo dispuesto en la [Ley 14/2011, de 1 de junio](#), de la ciencia, la tecnología y la innovación ([art. 13](#)), así como el personal docente e investigador, definido en la [Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre](#), de universidades ([arts. 47 y ss.](#)).

El [artículo 13.1 de la Ley 14/2011](#) ofrece una amplia definición de lo que debe entenderse por actividades de investigación, desarrollo e innovación, entendidas, en los siguientes términos:

[...] trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, en cualquiera de las áreas de la ciencia, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, así como el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones y servicios, su transferencia y divulgación [tanto en entidades de naturaleza pública como en aquellas de naturaleza privada, con o sin ánimo de lucro].

Se infiere del [artículo 8](#) mencionado la aplicación de la normativa española vigente a las personas nacionales británicas en España que ejercen las actividades de investigación, formación e innovación en los términos señalados, en igualdad de condiciones que los propios españoles/as. En caso de no haber reciprocidad en el tratamiento a las personas nacionales españolas en el Reino Unido que ejercitan las actividades señaladas, el tratamiento jurídico en España sería el aplicable a las personas investigadoras extranjeras. En este punto resulta ineludible el [RDL 11/2018, de 31 de agosto](#), de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros y por el que se modifica la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas, que específicamente traspone la [Directiva 2016/801, de 11 de mayo](#), relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair*.

En la labor de trasposición de la [Directiva 2016/801](#), el [RDL 11/2018](#) modificaba la sección de movilidad internacional de la [Ley 14/2013, de 27 de septiembre](#), de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, e igualmente la [Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero](#), sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y su reglamento, aprobado por [RD 557/2011, de 20 de abril](#). Con todo, es posible apreciar un tratamiento jurídico ventajoso o, al menos, mejor que el establecido con carácter general para las personas extranjeras, en lo relativo a las condiciones de entrada, residencia y movilidad para las personas nacionales de terceros países dedicadas a labores de investigación, formación e innovación. A falta de reciprocidad y un convenio bilateral o multilateral que regulara estos aspectos, cabría preguntarse acerca del tenor de la normativa de extranjería británica aplicable a las personas nacionales españolas.

3.6. Legislación aplicable en materia de Seguridad Social

El [artículo 9 del RDL](#) se ocupa de señalar las reglas para determinar la legislación aplicable en materia de Seguridad Social a aquellas personas que puedan estar sujetas a las legislaciones de Seguridad Social de España y el Reino Unido. Importante en este punto resulta la advertencia, desde el primer momento, de condicionar lo establecido en este apartado a que las autoridades británicas actúen en reciprocidad, según lo señalado en el [artículo 3.1 del RDL](#).

La entrada en vigor del artículo citado está condicionada en los términos señalados en la [disposición final sexta del RDL](#), como se ha comentado con anterioridad. En este caso concreto, el Acuerdo de comercio y cooperación entre la Unión y el Reino Unido regula, en un protocolo específico, la legislación aplicable en materia de Seguridad Social prácticamente en los mismos términos que el [artículo 9 del RDL](#), a su vez reproduciendo sustancialmente las reglas establecidas en los artículos 11 y 12 del [Reglamento \(CE\) 883/2004](#),

de 29 de abril, sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social. De este modo, dando continuidad a la situación anterior a la fecha de retirada del Reino Unido de la UE, se establece el principio de una única legislación aplicable determinando en cada caso, según las circunstancias descritas, qué legislación –española o británica– resultará de aplicación conforme a las siguientes reglas generales (art. 9.1 y 2 RDL):

- Las personas que perciben una prestación en metálico por el hecho o como consecuencia de su actividad por cuenta ajena o propia serán consideradas como si ejercieran dicha actividad. Esta regla no se aplicará a las pensiones de invalidez, de vejez o supervivencia, a las rentas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, ni a las prestaciones por enfermedad en metálico que sean de duración ilimitada.
- Las personas que ejercen una actividad por cuenta ajena o propia en un Estado, sea España o el Reino Unido, se rigen por la *lex loci laboris*.
- Las personas empleadas públicas estarán sujetas a la legislación del Estado del que dependa la Administración, España o Reino Unido.
- Para quienes son llamados o vueltos a llamar al servicio militar o civil de un Estado, bien España o el Reino Unido, se aplica la legislación de ese Estado (regla omitida en el Acuerdo de comercio y cooperación entre la Unión y el Reino Unido).
- Por último, a quienes no queden encuadrados en ninguno de los supuestos precedentes se aplica la legislación del Estado de residencia, España o Reino Unido.

En los casos de trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia normalmente a bordo de un buque, y como tripulante de vuelo o de cabina en el marco de una prestación de servicios de transporte aéreo de pasajeros/as o mercancías, la norma contempla reglas específicas para determinar la legislación de Seguridad Social aplicable. En el primer caso, rige la legislación del Estado, España o Reino Unido, cuyo pabellón enarbola el buque. Sin embargo y pese al pabellón, si la empresa que abona la retribución a la persona trabajadora tiene su sede o su domicilio en el otro Estado, se aplicará a dicha persona trabajadora la legislación de este último si reside en el mismo (art. 9.5 a) RDL). En el segundo caso, la actividad desarrollada se considera realizada en el Estado, España o Reino Unido, en el que se encuentra la correspondiente sede o base aérea, siendo su legislación aplicable a dichas personas tripulantes (art. 9.5 b) RDL).

Para el supuesto de actividades realizadas en dos o más Estados, se aplican igualmente reglas particulares. El artículo 9.5 del RDL contempla dos supuestos de desplazamiento de España al Reino Unido, o viceversa, cuya duración previsible sea inferior a 24 meses. El primero se refiere a la persona asalariada que presta servicios en un Estado, Reino Unido o España, por cuenta de una persona empleadora que ejerce normalmente en aquel sus actividades y al que esta envía para realizar un trabajo por su cuenta en el otro Estado, que

en ningún caso conlleve sustituir a otra persona. El segundo, similar, afecta a quien normalmente ejerce una actividad por cuenta propia en un Estado, Reino Unido o España, y que vaya a realizar una actividad similar en el otro Estado. En ambos casos, la legislación de Seguridad Social aplicable sigue siendo la del primer Estado, donde normalmente la persona realiza su actividad.

3.7. Acceso a las prestaciones por desempleo

El [preámbulo del RDL](#) señala que las medidas incluidas en el [artículo 10](#) persiguen favorecer el acceso a las prestaciones por desempleo de los/las nacionales de la UE que tuvieran periodos cotizados en el Reino Unido antes de la finalización del periodo transitorio, siempre que hubieran realizado en España las últimas cotizaciones.

Los dos primeros apartados del precepto citado reparan en las prestaciones españolas por desempleo o cese de actividad (títulos [III](#) y [V](#) Ley general de la Seguridad Social) y la posibilidad de cálculo y adquisición de las mismas contabilizando, conforme al principio de totalización (art. 6 [Reglamento 883/2004](#)), los periodos de seguro cubiertos hasta el 31 de diciembre de 2020 por ciudadanos/as de la UE en el Reino Unido, y por personas de nacionalidad británica en otros Estados miembros y en su propio país. En ambos casos resulta preceptivo, siguiendo el artículo 65 del [Reglamento 883/2004](#), haber cotizado en último lugar en España, y, además, para las personas de nacionalidad británica, mantener el derecho a residir legalmente en España, condición justificada por su nuevo estatuto de nacionales de tercer país a quienes se aplican las normas españolas de extranjería.

El [tercer apartado del artículo 10 del RDL](#) contempla la situación de «los ciudadanos de la Unión Europea que se desplazan diariamente a Gibraltar para realizar una actividad laboral y que mantienen la residencia en España y no se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo de retirada». Con una finalidad claramente tuitiva dirigida a mantener sus derechos en materia de prestaciones por desempleo, el precepto que comentamos establece que este colectivo podrá acceder a dichas prestaciones hasta el 31 de diciembre de 2022, por los periodos de seguro acreditados en Gibraltar antes y después de la finalización del periodo transitorio, sin necesidad de haber cotizado en último lugar en España. Como precisa literalmente el [preámbulo del RDL](#):

Esta medida se justifica en un contexto de una elevada tasa de desempleo en la Comarca del Campo de Gibraltar y de unos trabajadores fronterizos no cubiertos por el Acuerdo de retirada que podrían dejar de estar protegidos cuando, al dejarse de aplicar los Reglamentos comunitarios de coordinación [*sic*]. Se trataría de una medida que se aplicaría sin la exigencia del requisito de reciprocidad debido a las peculiaridades existentes en torno a los trabajadores fronterizos de la comarca del Campo de Gibraltar.

En adelante y como señala el [artículo 10 in fine](#):

En los supuestos de periodos de seguro acreditados o realizados en Gibraltar a partir del 1 de enero de 2021, se reclamará a las autoridades británicas correspondientes el reembolso de las prestaciones abonadas por España [actuación que deberá llevarse a cabo al amparo de un futuro] instrumento internacional que establezca los mecanismos de colaboración necesarios para el reembolso y la concesión de prestaciones por desempleo a los trabajadores mencionados en este artículo.

Por último, la [disposición transitoria única del RDL](#) señala:

Los beneficiarios de prestaciones por desempleo en España que tuviesen autorizada la exportación de su derecho antes del 1 de enero de 2021 para realizar acciones de perfeccionamiento profesional o de búsqueda de empleo en el Reino Unido o en Gibraltar, podrán continuar percibiéndolas hasta la finalización del periodo inicial de 3 meses por el que se les hubiese autorizado la exportación, no contemplando en estos casos la prórroga del mismo, siempre que los servicios de empleo británicos garanticen el mantenimiento de la inscripción de estos hasta el final del derecho inicialmente concedido.

Continuidad, por tanto, para una situación creada antes del final del periodo transitorio, condicionada a que los servicios de empleo británicos ejerzan un control sobre la persona desempleada desplazada en los términos señalados y en sintonía con lo establecido en el artículo 64 del [Reglamento 883/2004](#).

3.8. Acceso a la asistencia sanitaria

En tanto no exista un instrumento internacional, bilateral o multilateral, que regule expresamente el acceso a la asistencia sanitaria, España continuará, hasta el 30 de junio de 2021, prestando asistencia sanitaria en los mismos términos y condiciones establecidos antes del 1 de enero de 2021 a las personas con derecho a esta prestación en el Reino Unido o en Gibraltar, con cargo a las entidades correspondientes, siempre y cuando el Reino Unido garantice estas mismas condiciones a los españoles/as y nacionales de otros países que tengan derecho a recibir asistencia sanitaria con cargo a España. Continuidad y reciprocidad son, por tanto, los principios rectores en esta materia regulada en el [artículo 11 del RDL](#).

La aplicación provisional del Acuerdo de comercio y cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido, y su probable entrada en vigor en cuanto la UE lo ratifique, previsiblemente afectará a la entrada en vigor del mencionado precepto, salvo en lo que respecta a Gibraltar ([disp. final sexta.4 RDL](#)). El acuerdo regula, en el protocolo dedicado a

la Seguridad Social, disposiciones particulares sobre las prestaciones en especie en caso de enfermedad, maternidad y paternidad asimiladas, en favor de las personas aseguradas por la legislación de uno o varios Estados (por lo que aquí interesa, España y Reino Unido), definiendo las prestaciones en especie como aquellas «admitidas como tales por la legislación que aplique el Estado y que estén destinadas a proveer, facilitar, abonar directamente o reembolsar los costes de la atención sanitaria y de los productos y servicios accesorios de dicha atención» (art. SSC.1 [acuerdo](#)). Bajo estas consideraciones, el acuerdo contempla la situación de residencia y estancia (temporal) en un Estado distinto del Estado competente (el que asume el coste de la prestación) y el supuesto específico de los tratamientos programados que implican un desplazamiento desde el Estado de residencia al otro Estado para recibir la asistencia adecuada, fijando en cada caso la forma de acreditar mediante una certificación expedida *ad hoc* el derecho a las prestaciones en especie y las reglas o condiciones para el reembolso de la cobertura prestada a cargo de la entidad competente (arts. SSCI.19 y ss. [acuerdo](#)).

Bajo directrices análogas, el [artículo 11 del RDL](#) regula el acceso a la asistencia sanitaria. Con el objeto de asegurar una correcta prestación de la asistencia sanitaria en los servicios del Sistema Nacional de Salud, se declara expresamente la validez, hasta el 30 de junio de 2021, de las tarjetas sanitarias que hubieran sido expedidas a favor de los ciudadanos/as mencionados que residan en España; no obstante, la falta de esta tarjeta puede suplirse presentando ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) un documento acreditativo de la cobertura sanitaria a cargo de las entidades británicas correspondientes, emitido por estas a tal efecto. Para el supuesto específico de estancia temporal y tratamientos programados, deberá aportarse un documento acreditativo de la cobertura sanitaria a cargo de las entidades correspondientes, que será admitido por todos los centros sanitarios que integran el Sistema Nacional de Salud.

El [artículo 11 del RDL](#) destaca particularmente la prioridad del derecho a la asistencia sanitaria a cargo de las entidades británicas correspondientes de quienes tienen reconocido ese derecho en el Reino Unido o Gibraltar, frente a cualquier posible derecho derivado de la residencia o estancia en España (probablemente por alusión a los arts. [3.1](#) y [3 ter](#) Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud).

Las condiciones para proceder al reembolso de los costes de la asistencia sanitaria prestada en el sistema público de salud británico con cargo a España son las mismas que regían con anterioridad al 1 de enero de 2021; regla sujeta expresamente a un tratamiento recíproco por parte de las entidades británicas correspondientes.

No habrá variaciones con respecto a las reglas seguidas hasta el 31 de diciembre de 2020 en lo relativo a los procedimientos de facturación y reembolso de los costes de la asistencia sanitaria prestada en los términos del precepto que comentamos, ni en los importes y criterios de cálculo para su actualización y pago, quedando atribuida la gestión de tales procedimientos al INSS o al Instituto Social de la Marina.

Tampoco experimenta variaciones la dispensación de recetas de medicamentos extendidas en el Reino Unido y en Gibraltar, manteniendo su vigencia en los términos del [RD 1718/2010, de 17 de diciembre](#), sobre receta médica y órdenes de dispensación; previsión nuevamente condicionada a que el Reino Unido y Gibraltar actúen en reciprocidad ([art. 11.2 RDL](#)).

Para terminar, el [apartado 3 del artículo 11 del RDL](#) señala lo siguiente: «En el caso de que no se produzcan el trato equivalente o el reembolso de gastos que prevén los apartados 1 y 2, se procederá de la forma establecida en el artículo 3.1 del presente real decreto-ley»; advertencia que podría conllevar la suspensión de las medidas establecidas en este artículo 11 por el Gobierno una vez transcurrido un plazo mínimo de 2 meses desde su entrada en vigor, si las autoridades británicas competentes no conceden un tratamiento equivalente a las personas físicas o jurídicas de nacionalidad española en cada uno de los ámbitos afectados (ex [art. 3.1 RDL](#)).

3.9. Acceso a la universidad

El principio de continuidad se extiende al ámbito del acceso a la universidad, regulando el [artículo 12 del RDL](#) que los procedimientos previstos para estudiantes procedentes de sistemas educativos de Estados miembros de la UE seguirán aplicándose a alumnos y alumnas procedentes de los sistemas educativos del Reino Unido, siempre que cumplan los requisitos académicos exigidos en sus sistemas educativos para acceder a sus universidades. Nada añade al respecto sobre reciprocidad en el tratamiento para los alumnos/as españoles en las universidades del Reino Unido.

3.10. Otras cuestiones

En otro orden de cosas, el [RDL 38/2020](#) prorroga la vigencia del [RD 231/2020, de 4 de febrero](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, bajo los siguientes términos:

Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2021 en el marco del diálogo social, en los términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se prorroga la vigencia del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

Tema cuya implantación, sin perjuicio de que pueda influir en la negociación colectiva, ocasiona tres efectos principales: el salarial, su retroactividad y el efecto derivado de la cotización a la Seguridad Social.