

**SEGURIDAD SOCIAL Y DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA:
NOVEDADES EN LA EFICACIA DE LOS CERTIFICADOS A1**

El Tribunal de Justicia de la UE acaba de dictar sentencia de 6-2-2018 en el asunto C-359/16 (Altun y otros), que va a producir un cambio importante en la validez y eficacia que hasta ahora tenían los certificados A1 en los casos de desplazamientos temporales de trabajadores.

El A1 es un documento emitido por la autoridad competente de un Estado que certifica que el trabajador concernido está sujeto a la seguridad social de ese Estado. Se utiliza en supuestos de desplazamientos de trabajadores en la UE, a fin de que el trabajador desplazado siga sujeto a la legislación del Estado de origen siempre que la duración previsible del trabajo no exceda de 24 meses. Lo relevante es que este certificado puede hacerse valer ante las instituciones de los demás Estados miembros mientras no sea retirado o invalidado por el Estado miembro en el que haya sido emitido.

Las autoridades del Estado de envío, donde se realiza efectivamente el trabajo, carecen de competencia para retirar o invalidar el certificado. En caso de duda sobre su validez, las autoridades de este Estado podrán dirigirse a la institución emisora para pedirle aclaraciones o la retirada del documento. La institución emisora puede reconsiderar los motivos de emisión del documento y retirarlo si lo considera oportuno. Los desacuerdos entre Estados están abocados a un procedimiento nada ágil ante la Comisión Administrativa de Coordinación de los sistemas de Seguridad Social, o a difíciles impugnaciones por vía jurisdiccional en el Estado miembro de la institución expedidora o al recurso por incumplimiento de Estado.

Así las cosas, las autoridades administrativas o judiciales de los Estados de recepción de los trabajadores tienen muchas dificultades para luchar contra el fraude. La reciente Sentencia *Altun y otros* cambia el panorama, al permitir directamente al Estado de recepción cuestionar e incluso no tener en cuenta los certificados A1. Esto solo podrá producirse, sin embargo, cuando en una investigación judicial se constate que los mismos se han obtenido o invocado fraudulentamente. La declaración de un fraude requiere un conjunto de indicios que demuestre el incumplimiento de los requisitos exigidos para obtener el A1 y la intención de los interesados de esquivar o eludir sus requisitos de expedición. En todo caso, las empresas a las que se impute haber recurrido a trabajadores desplazados al amparo de certificados obtenidos de manera fraudulenta tienen derecho a un proceso judicial equitativo, en el que, en particular, puedan refutar las pruebas presentadas por las autoridades del Estado de recepción.

La implicación práctica para las empresas que desplazan trabajadores es clara: con base en la sentencia *Altun y otros* las autoridades inspectoras y judiciales de los Estados de envío/de recepción de los trabajadores, tendrán más capacidad para cuestionar e invalidar la presunción que se deriva del certificado A1.

El contenido de la presente nota tiene carácter general y meramente informativo. Cualquier decisión o actuación basada en su contenido deberá ser objeto del adecuado asesoramiento profesional.

Departamento Laboral
Baker McKenzie

Para más información:



Pamela Mafuz
Special Counsel,
Dpto. Laboral
pamela.mafuz@bakermckenzie.com

Francisco Gómez
Of Counsel,
Dpto. Laboral
francisco.gomezabelleira@bakermckenzie.com



Disclaimer - Baker & McKenzie International is a Swiss Verein with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm.

If required, put the stationery disclaimer here.

**SOCIAL SECURITY AND ASSIGNMENT OF EMPLOYEES WITHIN THE EUROPEAN UNION:
DEVELOPMENTS ON THE EFFECTIVENESS OF A1 CERTIFICATES**

The European Court of Justice has just passed a judgment dated 6-2-2018 under case C-359/16 (*Altun and others*) which will bring about a significant change in the validity and effectiveness that A1 certificates had until now for temporary assignments of employees.

The A1 certificate is a document issued by the competent authority of a Member State that certifies that the employee concerned is subject to the social security laws of that State. It is used for assignments of employees within the EU so that the assigned employee may continue to be subject to the laws of the State of origin provided that the foreseeable duration of the assignment does not exceed 24 months. What is important is that this certificate can be enforced before the institutions of other Member States as long as it is not withdrawn or declared invalid by the Member State where it was issued.

The authorities of the host State, where the work is actually performed, are not able to withdraw or declare the certificate invalid. If in doubt about its validity, the authorities of such State may contact the issuing institution to request clarification or the withdrawal of the document. The issuing institution may reconsider the reasons for issuing the document and withdraw it if deemed appropriate. Disagreements between States are bound to a somewhat laboured procedure before the Administrative Commission for the coordination of social security systems or be subject to difficult challenges by a judicial process in the Member State of the issuing authority, or may result in action being brought against the Member State for failure to fulfil its obligations.

Having said that, the administrative or legal authorities of the States hosting the employees encounter great difficulties in combating fraud. The recent judgement in the *Altun and others* case changes the overall picture in that it allows the hosting State directly to question and even disregard A1 certificates. This can only be the case, however, when a legal investigation discovers that such certificate was obtained or applied for fraudulently. Fraud is deemed to occur when there are a number of indicators that prove non-compliance with the relevant requirements to obtain the A1 certificate and the intent by the relevant parties to bypass or elude the requirements for issuance. In any event, companies charged with using employees assigned under fraudulently-obtained certificates are entitled to fair legal proceedings, in which they may, in particular, challenge the evidence produced by the authorities of the hosting State.

The practical implications for companies assigning employees are clear: based on the *Altun and others* judgment, the inspection and legal authorities of hosting States will be more capable of questioning and invalidating the assumptions arising from the A1 certificate.

The content of this alert is intended for information purpose only. All decisions or acts based on the above should be subject to appropriate professional advice.

*Employment Department
Baker McKenzie*

For more information:



Pamela Mafuz

Special Counsel,
Employment Department

pamela.mafuz@bakermckenzie.com



Francisco Gómez

Of Counsel,
Employment Department

francisco.gomezabelleira@bakermckenzie.com

