

REINO UNIDO

LEY DE DEROGACIÓN: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El Ministerio para la Salida de la UE británico ha publicado una nota informativa que recoge la visión de los derechos de los trabajadores contemplada en la Ley de Derogación (Salida de la UE).

Reino Unido ha sido tradicionalmente un país líder en asegurar la protección de los derechos de los trabajadores, incluyendo los derechos laborales, de igualdad y de seguridad e higiene en el trabajo. Esta posición no se ha visto alterada por la decisión de salir de la UE, habiéndose comprometido el Gobierno a proteger los derechos de los trabajadores y mantener la cobertura recogida en las Leyes de Igualdad. En algunas áreas la legislación en materia de empleo británica sobrepasa los estándares mínimos de la normativa comunitaria y el Gobierno va asegurarse que se mantiene la protección y se aumentan los derechos laborales una vez se produzca el Brexit.

La Ley de Derogación se asegurará de que los derechos disfrutados bajo legislación comunitaria se mantienen tras el Brexit, entre los que se incluyen aquellos derechos derivados de las leyes de la UE como la Directiva del Tiempo de Trabajo y de los Trabajadores de Agencia (*Working Time Directive and the Agency Workers' Directive*). Esto proporcionará seguridad y continuidad para trabajadores y empresarios, generando la estabilidad necesaria para crecer y prosperar.

La protección que proporcionan los tratados de la UE también será reconvertida a través de la Ley de Derogación y, cuando los derechos hayan sido mejorados a través de decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ésta será respetada como si hubieran sido decisiones del Tribunal Superior de Justicia británico.

El Gobierno se ha comprometido, asimismo, a asegurar que la igualdad en el trabajo queda adecuadamente protegida tras el Brexit, continuándose la aplicación de la Ley de Igualdad de 2006 y de 2010 (*Equality Act 2006 and 2010*) y la legislación equivalente en Irlanda del Norte una vez se produzca la salida.

Cualquier cambio futuro en la legislación nacional se verá sujeto al oportuno control parlamentario.

Puntos principales

Empleo

- El mercado laboral británico es uno de los más flexibles del mundo. El Gobierno fija los estándares mínimos en los centros de trabajo pero los empleadores e individuos son libres de acordar términos y condiciones más allá de los mínimos obligatorios.
- El mercado de trabajo británico es fuerte, por encima de las medias de la UE y la OCDE. La tasa de empleo de Reino Unido en abril-junio 2017 ha sido del 75,1%, la más alta desde que comenzaron los registros en 1971.
- La legislación nacional sobrepasa los niveles de protección de empleo requeridos por la UE de muchas maneras, incluyendo:
 - 5,6 semanas de vacaciones frente a la obligación de 4 semanas de la UE.
 - El derecho a solicitar trabajo flexible para todos los trabajadores y no solo de los padres trabajadores como establece la UE.
 - 52 semanas de baja maternal (de las cuales 39 son pagadas) en comparación con las 14 semanas de baja maternal fijada en la Directiva de Trabajadoras Embarazadas. Las mismas normas se aplican para la adopción.
 - Permiso por paternidad y prestación para nuevos padres o parejas de la madre que actualmente no cuentan con protección en la UE.
 - Permiso parental compartido y prestaciones que ayudan a promover un mayor apego de los padres trabajadores al mercado laboral, en particular de las mujeres, y ofrece más posibilidades y flexibilidad a las familias trabajadoras, permitiéndoles combinar el trabajo con el cuidado de sus hijos.
 - 18 semanas de permiso parental por progenitor y por hijo hasta la edad de 18 años, comparado con la obligación comunitaria de hasta 8 años.

Seguridad y Salud en el trabajo

- La Ley de Seguridad y Salud en el trabajo de 1974 no está supeditada a la membresía a la UE. Establece una serie de obligaciones para los empleadores para proteger a los trabajadores y a aquellos que puedan verse afectados en su actividad laboral por riesgos en el centro de trabajo. La Ley está respaldada por una serie de reglamentos, incluyendo algunos que implementan directivas comunitarias y que quedarán protegidos por la Ley de Derogación.

- Reino Unido es uno de los países más seguros para trabajar en la UE. En 2013, la tasa de accidentes mortales de empleados en el país fue una de las más bajas de aquellos países que publica Eurostat.

Igualdad

- La piedra angular de la legislación británica en temas de igualdad, fruto de décadas de legislación propia e implementación de leyes comunitarias, se consolidan en la Ley de Igualdad de 2010, *Equality Act 2010* en Gran Bretaña y la legislación correspondiente en Irlanda del Norte.
- El Gobierno se ha comprometido a asegurar que la legislación mencionada anteriormente se continua aplicando una vez se produzca la salida de la UE, lo que garantizará el derecho a no ser discriminado, acosado o victimizado en el uso de bienes, servicios e instalaciones públicas, alojamiento, transporte y educación.
- Uno de los derechos protegidos es el derecho a la igualdad en el desempeño de deberes en el sector público en Irlanda del Norte. Durante el proceso de salida, este derecho se seguirá aplicando a todos los cambios de normativa tal y como se aplica actualmente. Las autoridades públicas, deberán por lo tanto, considerar las implicaciones en materia de igualdad de cualquier cambio que se introduzca como resultado del Brexit, manteniendo la igualdad en el centro de la política pública británica.
- El Gobierno está igualmente comprometido a mantener su rol en la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos (EHRC), la Comisión de Derechos Humanos de Irlanda del Norte (NIHRC) y la Comisión de Igualdad de Irlanda del Norte (ECNI), todos juegan una importante función en la aplicación y la supervisión de la igualdad y los derechos dentro de Reino Unido.