

REINO UNIDO

PUBLICACIÓN DE LA PRIMERA SERIE DE DOCUMENTOS PARA LA PREPARACIÓN EN CASO DE NO ALCANZAR UN ACUERDO CON LA UE

El Gobierno británico publicó el 23 de agosto, la primera entrega de serie de documentos que servirán de **guía a las empresas y a los ciudadanos en caso de que Reino Unido y la UE no lleguen a un acuerdo sobre el Brexit.**

En concreto, 24 notas técnicas vieron la luz en dicha fecha, quedando pendiente de su publicación de los documentos restantes, hasta 80, en un futuro próximo.

La difusión de estos documentos fue precedida de un discurso ofrecido por el ministro británico para el Brexit, Dominic Raab, en el que ha quiso contextualizar y justificar la publicación de dichas notas.

Con carácter previo a los detalles de la divulgación de los documentos, Raab reiteró la **intención de Reino Unido de alcanzar un acuerdo para la salida con la UE.** Aunque se mostró confiado en que cerrar un buen acuerdo con Bruselas es a día de hoy el desenlace más probable, Raab reconoció que es obligación del Gobierno estar preparado para cualquier eventualidad.

El Ministro para el Brexit confirmó que las notas técnicas realizadas por el Gobierno están concebidas para informar a ciudadanos y empresas en Reino Unido sobre lo que deberán hacer en caso de que no se alcance un acuerdo con la UE. Además, señaló que los documentos son prácticos y proporcionados, y que priorizan la estabilidad de sus ciudadanos y empresas y en general de todo el país. En las notas se fijan las medidas que instituciones, compañías e individuos deberían considerar adoptar o llevar a cabo, con objeto de evitar, mitigar o gestionar el riesgo en caso de una posible alteración a corto plazo.

El objetivo global de las notas es facilitar el funcionamiento continuado y fluido de las empresas, transportes, infraestructura, investigación, programas de ayuda y los flujos de financiación que anteriormente procedían de la UE.

Entre los documentos publicados se incluyen los relativos a regulación de medicamentos y equipos técnicos, servicios financieros, derechos de los trabajadores, educación (programa Erasmus), impuestos, importación y exportación, etiquetado de productos y agricultura entre otros.

En el ámbito de las becas Erasmus, el Gobierno señala que cubrirá el pago de las becas de los solicitantes británicos que las hayan sido concedidas con anterioridad a la fecha de salida de Reino Unido de la UE, incluyendo también a aquellos que previamente a dicha fecha hayan sido informados de la concesión de la misma. Además, el Gobierno deberá negociar con la UE la participación de las organizaciones británicas en el programa. Si no se alcanzara un acuerdo con Bruselas, Reino Unido intentará negociar con los principales Estados Miembros y sus instituciones para asegurar que los participantes británicos puedan continuar con la actividad planeada.

En cuanto a los **derechos de los trabajadores**, Raab señaló que la nota hace referencia a las medidas que el Gobierno está adoptando para traspasar toda la legislación comunitaria al ordenamiento jurídico británico, con la finalidad de que los trabajadores continúen disfrutando de los derechos que tienen en la actualidad.

En cuanto a las notas publicadas, se hace referencia a las relativas a los Derechos en el lugar de trabajo.

Se analiza a continuación su contenido de forma detallada.

ANTES DEL 29 DE MARZO DE 2019

Los derechos y garantías que los trabajadores disfrutaban actualmente provienen de la legislación comunitaria e incluyen:

- Reglamento de Tiempo de Trabajo (*Working Time Regulations*), que incluye provisiones sobre vacaciones anuales retribuidas y periodos de descanso.
- Derecho a permisos por motivos familiares, incluida maternidad y paternidad.
- Exigencias de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Legislación para prevenir y solucionar la discriminación y acoso por razón de sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, religión o creencias, origen étnico o racial en los centros de trabajo.
- Reglamento TUPE, para proteger los derechos de los trabajadores en determinadas situaciones de transferencias de empresas o de contratos de una organización a otra.
- Protección de trabajadores de agencia y desplazados.
- Legislación de protección de empleo a tiempo parcial, de duración determinada y de jóvenes; derechos de información y consulta con los trabajadores, incluido en caso de despido colectivo.
- Legislación que abarca la insolvencia recogida en las leyes de Derechos Laborales de 1996 y de Programas de Pensiones de 1993, para la administración de los pagos a trabajadores en caso de insolvencia.

DESPUÉS DEL 29 DE MARZO DE 2019 SI NO HAY ACUERDO

En caso de no alcanzar un acuerdo con la UE, la Ley de la UE (Salida) de 2018 traspasa a la legislación británica las competencias en esta materia contenidas en las Directivas Europeas. Por tanto, **los trabajadores en Reino Unido continuarán disfrutando tanto de los derechos previstos en la legislación nacional como de los procedentes de la normativa comunitaria** (los mencionados en el párrafo anterior). La regulación británica excede en muchos aspectos los niveles requeridos por la UE en determinadas protecciones laborales.

El Gobierno realizará pequeños cambios en el lenguaje de la legislación laboral para asegurar que las regulaciones reflejen que Reino Unido ya no es un país de la UE. Pero estas enmiendas no cambiarán la política actual. Así, se proporcionará una seguridad jurídica que facilitará la transición desde el día de la salida, asegurando que los derechos de los trabajadores se mantienen sin cambios, incluyendo a aquellos trabajadores prestando servicios en Reino Unido de manera temporal.

El Gobierno británico continuará trabajando con las administraciones descentralizadas para asegurar que los derechos de los trabajadores se aplican en todo el territorio de Reino Unido.

En los siguientes casos, la salida de la UE sin alcanzar un acuerdo tiene **consecuencias sobre la participación en convenios acordados con la UE que benefician a todos los países que forman parte de la Unión:**

- **Insolvencia Empresarial:** En la actualidad, los trabajadores británicos y comunitarios prestando servicios en Reino Unido están protegidos por las leyes de Derechos Laborales de 1996 y de Programas de Pensiones de 1993 (o la legislación correspondiente en Irlanda del Norte), que implementan la Directiva de Insolvencia, con procedimientos en marcha para poder reclamar en caso de insolvencia del empresario. De la misma forma, los británicos trabajando en los países de la UE están protegidos por las leyes del respectivo país que implemente la citada Directiva.
- **Comités de Empresa Europeos:** La legislación comunitaria actual permite a los trabajadores solicitar, en determinadas circunstancias, que su empresa establezca un Comité de Empresa a nivel europeo para ofrecer información y consulta con los trabajadores en asuntos que afecten a empleados en dos o más estados del EEE. Esta normativa se recoge en la Directiva Europea 2009/38/EC. El marco legal que aplica a los Comités de Empresa Europeos **requerirá de un acuerdo**

reciproco con la UE para que estos puedan continuar funcionando en su forma actual en Reino Unido.

En el supuesto de falta de acuerdo no se esperan mayores consecuencias para empresas que operan en el RU en el ámbito de los derechos en el lugar de trabajo. No obstante, como se ha señalado, si hay algunas implicaciones en relación a la insolvencia de empresarios y a los Comités de Empresa Europeos

1) Insolvencia del Empresario

En caso de no acuerdo las personas que vivan y trabajen en el RU para una empresa británica o comunitaria continuarán estando protegidas por los mismos preceptos de la normativa británica que implementa la Directiva de Insolvencia.

Los trabajadores podrán seguir presentando reclamaciones de la misma forma que hasta ahora. El ordenamiento británico protege a trabajadores británicos, comunitarios y no comunitarios que trabajan en el RU, siempre que se cumplan ciertos requisitos. Esto no cambiará con la salida de RU de la UE.

Los trabajadores británicos y comunitarios que trabajan en un país de la UE para un empresario británico continuarán seguramente amparados por el fondo de garantía nacional de dicho país. No obstante, puede que no siempre ocurra esto, ya que no todos los países han regulado de forma similar la garantía exigida por la normativa comunitaria.

2) Los Comités de Empresa Europeos

En caso de falta de acuerdo el gobierno británico se asegurará de que los derechos y el marco de protección para trabajadores del RU de los Comités de Empresa siguen preservándose. No obstante, hay determinadas implicaciones para empresas británicas y sindicatos en lo relativo a los convenios de los Comités de Empresa Europeos.

La normativa británica será modificada con los siguientes fines:

- Prohibir la creación de nuevos Comités de Empresa y el inicio de nuevos procedimientos de consulta.
- Mantener en vigor los preceptos relativos al funcionamiento y modo de operar de los Comités de Empresas.
- Permitir que los procedimientos de solicitud de información, consultas o creación de nuevos Comités de Empresa que estén tramitándose en la fecha de la salida puedan finalizar.

ACCIONES PARA EMPRESAS Y OTROS INTERESADOS

Los trabajadores deben conocer la legislación aplicable del país donde trabajan para confirmar si están protegidos por el fondo de garantía nacional de dicho país.

Las empresas que tengan Comité de Empresa Europeo y los sindicatos que hayan participado en los Convenios relevantes podrían tener que revisarlos, ya que los acuerdos bilaterales entre RU y la UE desaparecerán.