

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

REVISTA

Número 252

Abril 2021

BREXIT

Implicaciones en el
ámbito laboral

ACTUALIDAD

O.I.T.:

- Reunión Técnica de la industria de automoción.
- El papel de las plataformas digitales laborales en la transformación del mundo del trabajo.

ACTUALIDAD

Unión Europea:

- Pilar Europeo de Derechos Sociales (Plan de acción).
- Iniciativa Europea sobre salarios mínimos adecuados.
- Coordinación UE en materia de Seguridad Social

SENTENCIAS DE INTERÉS

Despidos colectivos:

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de noviembre de 2020 (Asunto C-300/19) sobre cómputo del periodo de referencia.



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Subsecretaría

Secretaría General Técnica

Las opiniones contenidas en los artículos e informes publicados en la revista corresponden a sus respectivos autores y no necesariamente coinciden con los criterios del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su inclusión responde al interés por ofrecer a los lectores de la revista la información internacional más variada posible en materia laboral y social.

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Secretaría General Técnica
(sgt@mites.gob.es)

Equipo Editorial

- **Blanca Cano Sánchez:** Secretaria General Técnica. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- **Marcos Fraile Pastor:** Subdirector General de Relaciones Internacionales Sociolaborales. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- **Luis Navas López:** Subdirector General de Informes, Recursos y Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- **Néstor Alejandro Fraile Díaz-Calderay:** Vocal Asesor. Secretaría General Técnica. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- **Pedro Luis Otero Ramírez-Cárdenas:** Vocal Asesor. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.
- **Reyes Zatarain del Valle:** Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Reino Unido.
- **Ricardo Fernández Fidalgo:** Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Alemania.
- **Gil Ramos Masjuan:** Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Francia.
- **Miguel Fernández Díez-Picazo:** Consejero Coordinador de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en la Representación Permanente de España en la UE.
- **Pablo Páramo Montero:** Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ante la O.I.T.
- **Lucía Ortiz Sanz:** Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en EEUU.

Diseño y maquetación: Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones.

Las imágenes de fondo de la portada y contraportada, de esta página de créditos y la del sumario, y las fotos de las páginas 4,6, 20, 24, 29, 33, 36, 39 y 45 han sido extraídas de Pixabay, de los siguientes autores, citados en orden respectivo: Bulent Uner, Gerd Altmann, Succo, Stux, Peter Stanic, MasterTux, Niek Verlaan, Amber Avalona, Fancycrave1, Alexandr Ivanov y Succo.

NIPO: **117-20-016-1**

Catálogo General de Publicaciones del Estado:
<https://cpage.mpr.gob.es>

SUMARIO

Número 252
Abril 2021

Pág.4 - Editorial: *BREXIT.* Elaborado por Reyes Zatarain del Valle.

Pág.6 - Brexit. Implicaciones laborales:

Pág.6 - *Implicaciones del Brexit en el ámbito laboral.* Elaborado por Reyes Zatarain del Valle.

Pág.13 - *Brexit. La negociación del acuerdo de retirada y la relación futura. Los acuerdos de 24 de diciembre de 2020 y sus primeros meses de aplicación.* Elaborado por Salvador Rueda Rabanal.

Pág.21 - Actualidad UE. Elaborado por la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en la Representación Permanente de España ante la Unión Europea en Bruselas (Miguel Fernández, Juan Antonio Elena y Aurelio Fernández).

Pág.26 - Actualidad OIT:

Pág.26 - *Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz.* Elaborado por Pablo Páramo Montero.

Pág.34 - *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2021: El papel de las plataformas digitales laborales en la transformación del mundo del trabajo.* Elaborado por Pablo Páramo Montero.

Pág.38 - Actualidad normativa:

Pág.38 - *Actividad normativa del MITEs en el 2020, análisis y reflexiones en torno al Día Internacional de la Mujer.* Elaborado por Elena San José Martínez.

Pág.43 - Sentencias de interés:

Pág.43 - *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de noviembre de 2020 (Asunto C-300/19) sobre cómputo del periodo de referencia en despidos colectivos.* Elaborado por Néstor Alejandro Fraile Díaz-Calderay.

BREXIT

EDITORIAL

El 1 de enero de 2021 definitivamente Reino Unido salió de la Unión Europea después de permanecer en el bloque continental desde el 1 de enero de 1973, más de 40 años. Como consecuencia del referéndum celebrado en el Reino Unido el 23 de junio de 2016, en el que el 51,9 por ciento de los votantes apoyó abandonar la Unión Europea, Brexit, o la salida de Reino Unido de la Unión Europea, es ya una realidad.

España, como el resto de las 27 naciones que conforman la Unión Europea, se verá afectada por esta nueva situación.

Durante estos últimos años, Reino Unido era el principal destino europeo de los españoles, y España, el principal destino europeo de los ciudadanos británicos, de modo que la nueva situación derivada del Brexit tendrá evidentes consecuencias.

Todo comenzó con la activación del artículo 50 del Tratado de la Unión por la Primera Ministra Theresa May, el 29 de marzo de 2017. El proceso de salida, con una duración inicialmente prevista de dos años, se ha culminado en cuatro años, una vez concluido el periodo transitorio acordado y con Boris Johnson, anterior Ministro de Exteriores del gobierno de May, como Primer Ministro del ejecutivo británico.

Los derechos de los ciudadanos derivados de la libertad de circulación, una de las cuatro libertades que conforman los pilares de la Unión Europea, fue desde el inicio, la principal preocupación de los negociadores.

En noviembre de 2019 se acordó el Acuerdo de Retirada, que supone la salvaguarda de los derechos de todos aquellos ciudadanos que optaron libremente por residir y trabajar en Reino Unido.

La inscripción en un registro constitutivo creado por el Gobierno Británico es un requisito indispensable para que aquellos españoles y españolas que antes del 1 de enero de 2021 residían en Reino Unido puedan continuar haciéndolo después de esa fecha en condiciones de igualdad con los nacionales británicos. Podrán residir, trabajar, agrupar a su familia y sus hijos podrán estudiar en Reino Unido. En cuanto a los derechos en materia de seguridad social tendrán garantizada la aplicación de los reglamentos Comunitarios 883/2004 y 987/2009, y por ello, podrán totalizar las cotizaciones para tener derecho en ambos países a las correspondientes prestaciones en materia de seguridad social, entre las que se incluyen las prestaciones de desempleo. También tendrán derecho a exportar las prestaciones a España o a cualquier país de la Unión Europea cuando decidan libremente retornar a España.

Los ciudadanos que quieran ir a residir y a trabajar a Reino Unido después del 1 de enero de 2021 estarán sujetos a la nueva normativa de migración, en la que no se distingue a los trabajadores comunitarios de los no comunitarios y tiene como finalidad, según han expresado las autoridades británicas, atraer el talento a Reino Unido.



Desde el inicio, primero a través de los informes del Migration Advisory Committee, Comité asesor del gobierno, y después con la nueva ley de Migración, el Gobierno británico decidió optar por un sistema que admitiera únicamente a trabajadores cualificados. El nuevo sistema por puntos, al estilo australiano, como regla general exige una oferta de trabajo, un nivel adecuado de inglés, y un nivel de cualificación mínimo equivalente a un FQR3. Aun reuniendo estos tres requisitos que serán siempre obligatorios (a excepción de la ruta talento global que no exige oferta) para poder obtener el visado que permita residir y trabajar en Reino Unido, el salario no podrá ser inferior a 20.480 libras anuales, y si no fuera superior a esa cifra tendrán que disponer de un Master o de mayor cualificación o trabajar en un oficio o profesión de difícil cobertura.

Los recientes Acuerdos de Comercio y Cooperación, Seguridad de la Información y Cooperación sobre Usos Pacíficos de la Energía Nuclear entre la Unión Europea y Reino Unido, entraron en vigor de manera provisional el 1 de enero de 2021. Una vez se obtenga la aprobación del Parlamento Europeo, el Consejo adoptará la decisión para la ratificación de los Acuerdos por parte de la Unión Europea.

El reciente Acuerdo de Comercio y Cooperación que incluye un Protocolo de Coordinación en relación a la Seguridad Social debe servir para dar seguridad a todos los ciudadanos que decidan ir a Reino Unido a residir y a trabajar así como a aquellos ciudadanos británicos que deseen hacerlo en España.

Tendrán aseguradas unas condiciones laborales británicas que en ningún caso pueden ser inferiores a las establecidas en el derecho comunitario, y sus derechos a la totalización de cotizaciones les asegurara en el futuro el acceso a las prestaciones españolas y británicas siempre que cumplan los requisitos para ello.

En definitiva, el Acuerdo de Relación Futura contiene disposiciones dirigidas a garantizar condiciones de competencia justas y el respeto de los derechos fundamentales, así como un marco institucional dirigido a asegurar el buen funcionamiento y el cumplimiento del Acuerdo, con mecanismos vinculantes de solución de controversias.

El haber alcanzado un Acuerdo supone una gran ventaja frente al posible No Acuerdo, pero no se puede olvidar que la consideración actual de Reino Unido como Tercer Estado traerá como consecuencia muchos cambios y desafíos que afectarán a ciudadanos, trabajadores, empresas y administraciones públicas.

Las consecuencias del Brexit para la ciudadanía española ya han influido en el descenso del número de personas que han llegado a Reino Unido en los últimos meses.

El ánimo de retornar a España también ha aumentado por parte de la ciudadanía española, y es imprescindible resaltar que todas las medidas encaminadas a posibilitar ese retorno, redundará en beneficio de los afectados, de sus familias, y del desarrollo económico y social de España. Estamos hablando de españoles y españolas que después de mucho esfuerzo han adquirido una experiencia y una formación que debería posibilitarles una oportunidad en España para trabajar y contribuir al impulso de nuestra economía y sociedad, máxime en un momento en el que hay que llevar a cabo los planes de recuperación y resiliencia como consecuencia de los efectos de la pandemia causada por el Covid-19.

Las medidas en materia de prestaciones por desempleo recogidas en el reciente Real Decreto Ley 38/2020 contribuirán a esa necesaria cobertura en materia de desempleo para miles de ciudadanos que opten por el retorno a España como consecuencia del Brexit.

Brexit no ha terminado, y desde el Gobierno de España y de la Unión Europea, se podrán arbitrar y fomentar medidas de colaboración bilateral con el fin de posibilitar el ejercicio de los derechos de miles de ciudadanos que quieran decidir trabajar y residir en España o en Reino Unido.

Elaborado por Reyes Zatarain del Valle,
Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Reino Unido.

IMPLICACIONES DEL BREXIT EN EL ÁMBITO LABORAL

La salida de Reino Unido de la UE está provocando grandes cambios en todas las áreas del ordenamiento jurídico británico. En el ámbito laboral el Brexit ha generado modificaciones sustanciales que afectarán a trabajadores y empresarios durante los próximos años. Como se explicará a continuación, la repercusión de la retirada de Reino Unido de la UE en el ámbito sociolaboral puede agruparse en tres ejes temáticos: Los derechos de los ciudadanos en el Acuerdo de Retirada, el sistema migratorio post Brexit y el Acuerdo Comercial y de Cooperación.



1. Los derechos de los ciudadanos en el Acuerdo de Retirada

Tras la activación del artículo 50 del TUE y de una importante negociación para salvaguardar los derechos de los ciudadanos, que conforme a la libertad de movimiento habían optado por residir en Reino Unido o en los Estados miembros, en octubre de 2019 fue acordado el Acuerdo de Retirada y aprobado por Reino Unido el 24 de enero a través una ley específica, la Ley del Acuerdo de Retirada ([EU Withdrawal Agreement Act 2020](#)), para poder ser implementado en el Reino Unido.

La Parte II de dicho Acuerdo (en adelante AR) establece que todos los nacionales británicos que residan legalmente en un Estado miembro al final del periodo transitorio podrán permanecer en el estado anfitrión (*host State*), al igual que los ciudadanos comunitarios que residan legalmente en Reino Unido. Los familiares también quedarán cubiertos por los derechos contenidos en el AR.

Los requisitos para residir legalmente exigidos en el AR son similares a los previstos por las actuales normas comunitarias sobre libre circulación, incluyendo las exigencias de libertad de movimiento. Con carácter general, cumplirán estas exigencias si se está en alguna de las siguientes situaciones al final del periodo transitorio:

- Ser trabajador por cuenta ajena o propia;
- Contar con suficientes recursos y un seguro médico de amplia cobertura, por ejemplo, una persona

- retirada o un estudiante;
- Ser familiar cercano de una persona que cumple estos requisitos; o
- Tener adquirido el derecho a la residencia permanente.

Dentro del ámbito de aplicación personal del Acuerdo se incluyen los familiares cercanos (cónyuges, parejas civiles o, de hecho, hijos o nietos dependientes, padres o abuelos dependientes) que vivan en otro país, siempre que la relación existiera a 31 de diciembre de 2020 y se mantenga en el momento en que la persona quiera encontrarse con el ciudadano comunitario en Reino Unido o británico en la UE.

Cualquier hijo nacido de una persona amparada por el AR quedará también protegido siempre que este tenga su custodia.

Las personas con doble nacionalidad británica y de un país de la UE, ya sea por nacimiento o naturalizadas, están cubiertas por el AR si han ejercido derechos de libre circulación antes del final del periodo transitorio. Quienes adquieran la nacionalidad del estado de acogida después de la finalización del periodo transitorio también estarán cubiertos, siempre que hayan ejercido derechos de libre circulación antes del final de dicho periodo. No obstante, las personas con doble nacionalidad que nunca hayan ejercido derechos de libre circulación no están amparadas por el AR.

El Acuerdo también protege a los ciudadanos que regularmente viven en un país y trabajan en otro. Esto se conoce como trabajadores transfronterizos.

Los ciudadanos británicos que hayan estado viviendo en un Estado miembro de forma continuada con arreglo a la ley durante cinco años al final del periodo transitorio tendrán derecho a residir permanentemente en dicho Estado miembro. Lo mismo ocurrirá con los ciudadanos comunitarios que vivan en el Reino Unido. Se considera que un particular reside de forma continuada si ha residido legalmente en el estado anfitrión durante al menos 6 meses en cualquier periodo de 12 meses.

Quienes no hayan residido de forma continuada durante 5 años en el estado anfitrión antes del fin del periodo transitorio podrán quedarse hasta alcanzar los 5 años, momento a partir del cual podrán obtener el derecho a residir permanentemente. Hasta que se alcancen los 5 años, la continuidad de la residencia en el estado anfitrión se interrumpirá por periodo o periodos de ausencia de más de seis meses en un cualquier periodo de 12 meses. Se permitirá, no obstante, una ausencia de hasta 12 meses de duración en circunstancias excepcionales (embarazo y nacimiento de un niño, enfermedad grave, estudios, formación profesional o trabajo en el extranjero y causas derivadas del covid-19). El AR permite al estado anfitrión limitar estos derechos si el ciudadano es un criminal peligroso o reincidente, o busca defraudar el sistema.

Reino Unido y los Estados miembros pueden decidir si exigen a los ciudadanos comunitarios/británicos solicitar un nuevo estatus de residente. Reino Unido exige a los comunitarios y sus familiares solicitar el [EU Settlement Scheme](#). Trece Estados miembros han optado por un sistema constitutivo¹, igual que Reino Unido, y los otros catorce se han decantado por un sistema declarativo².

La fecha límite para registrarse en los sistemas constitutivos, incluido el **EU Settlement Scheme**, es como mínimo hasta el 30 de junio de 2021. Reino Unido permitirá el registro hasta dicha fecha.

Los ciudadanos comunitarios y británicos, así como sus familiares, podrán seguir entrando y saliendo del Estado anfitrión con un pasaporte en vigor, o -hasta cinco años después de la finalización del periodo transitorio-, un documento nacional de identidad. Llegado este momento los documentos de identidad que

¹ Exige al ciudadano presentar una solicitud con arreglo a un procedimiento de registro.

² La residencia se reconoce directamente a aquellos bajo el ámbito de protección del AR, sin necesidad de ningún procedimiento o trámite. Los ciudadanos protegidos tienen derecho a obtener un documento de residencia que confirme sus derechos, y puede que la legislación nacional les exija registrarse para obtener un documento de residencia que pruebe el estatus. La mayoría de Los Estados miembros tienen procedimientos de registro obligatorios bajo la legislación actual de libre circulación. Los ciudadanos británicos en la UE deben asegurarse de que están correctamente registrados ya que pueden imponerse multas si no se registran antes de tres meses desde la llegada. Quienes busquen empleo no tienen que registrarse como residentes durante los seis primeros meses, pero algunos Estados miembros pueden exigir comunicarlo a la llegada.

no incluyan un chip de información biométrica conforme a las normas de la [Organización Internacional de Aviación Civil](#) no serán aceptados. A los ciudadanos comunitarios y británicos no se les deberá exigir un visado al entrar en el Estado anfitrión, pero se les podrá requerir prueba de su estatus según el AR.

A los familiares de terceros Estados se les exigirá un pasaporte en vigor, así como probar que cumplen los requisitos de visado.

A los trabajadores por cuenta ajena y autónomos cubiertos por el AR se les garantizará en general los mismos derechos que disfrutaban ahora. Tienen derecho a no ser discriminados por razón de su nacionalidad, y a un trato igualitario respecto a los nacionales del Estado anfitrión. Esto engloba el trato igualitario respecto al derecho a trabajar, derecho a asistencia derivada del trabajo como prestaciones por desempleo, condiciones de trabajo, derecho a beneficios sociales y fiscales, derechos colectivos, acceso a la vivienda y derecho a que sus hijos reciban una educación.

Los trabajadores fronterizos podrán continuar trabajando en el Estado de trabajo si lo hacían al final del periodo transitorio. Se les exige que soliciten un documento que acredite su estatus.

Si un trabajador transfronterizo finaliza su trabajo antes de que termine el periodo transitorio podrá retener su estatus si se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

Estar temporalmente incapacitado para trabajar por una enfermedad o accidente.

Estar desempleado de forma involuntaria después de haber estado trabajando más de un año.

Estar desempleado de forma involuntaria después de finalizar un contrato temporal de menos de un año o después de estar desempleado de forma involuntaria durante los primeros 12 meses. En este caso, el estatus de trabajador transfronterizo se conserva sólo durante seis meses.

Estar recibiendo formación profesional. A los desempleados de forma involuntaria se les exige que la formación esté relacionada con el anterior trabajo.

El AR establece que a los profesionales comunitarios/británicos residentes o fronterizos (**resident or frontier working**) en el Reino Unido/la UE se les seguirán reconociendo sus titulaciones siempre que hayan obtenido o solicitado la convalidación antes del final del periodo transitorio.

Incluye la [Tarjeta Profesional Europea](#), cualificaciones reconocidas en virtud de la Directiva de Cualificaciones profesionales cuando haya intención de establecerse (no para la prestación temporal y ocasional de servicios), abogados ejercientes con un título del Estado anfitrión, auditores debidamente acreditados y personas que intervengan en el comercio o la distribución de productos tóxicos.

Para los ciudadanos incluidos en el ámbito de aplicación del AR, los reglamentos de la UE sobre Coordinación de la Seguridad Social siguen siendo de aplicación en todo el Reino Unido y la UE, aunque haya finalizado el periodo transitorio. Esto asegura que los ciudadanos que antes del final del periodo transitorio estuvieran en una "situación transfronteriza" que afecte al Reino Unido y a la UE (por ejemplo, personas que se han desplazado entre el Reino Unido y la UE) continúen con el derecho a acceder a pensiones, prestaciones y otras formas de Seguridad Social -incluida la asistencia sanitaria-, en las mismas condiciones que antes de que finalice el periodo transitorio.

Las personas bajo el ámbito de aplicación del AR a los efectos de Coordinación de Seguridad Social (**full scope of the Withdrawal Agreement**) seguirán estando sometidas a las normas comunitarias de Coordinación de Seguridad Social. Estas normas:

- Aseguran que los trabajadores (y sus empleadores), así como los trabajadores por cuenta propia, abonarán cotizaciones a un único sistema de Seguridad Social.
- Generan el derecho a agregar periodos completados de seguro, trabajo, trabajo autónomo o residencia, a efectos del cumplimiento de los requisitos que dan derecho a prestaciones en los distintos países. Esto incluye las cotizaciones hechas tanto en el Reino Unido como en la UE antes y después del periodo transitorio. Las normas también protegen los derechos que se derivan de dichas cotiza-

- ciones, como prestaciones, pensiones o derechos de asistencia sanitaria recíproca.
- Garantizan a los ciudadanos el mismo acceso a prestaciones y sanidad que tienen bajo las normas comunitarias actuales.
 - Aseguran el pago de las oportunas prestaciones por el RU o la UE a una persona que reside en otro Estado, en las mismas condiciones que las normas comunitarias actuales.
 - Garantizan la actualización de la pensión estatal británica abonada a pensionistas en Estados miembros y, de acuerdo con la normativa comunitaria, la cobertura sanitaria asociada en la UE.
 - Aseguran que cuando Reino Unido o un Estado miembro es responsable de la atención sanitaria de un particular, se tendrá derecho a la cobertura sanitaria recíproca. Esto incluye a las personas que viven en un país, pero están aseguradas en otro (Programa S1), personas con un tratamiento de salud planificado (Programa S2), y la cobertura sanitaria durante estancias temporales (EHIC).

Los familiares y supervivientes de ciudadanos amparados por el AR a efectos de la Coordinación de la Seguridad Social pueden tener derechos de Coordinación de Seguridad Social derivados³ del titular, con el mismo alcance que antes de la finalización del periodo transitorio. Se consideran familiares los cónyuges o parejas civiles, hijos menores de 18 años o hijos mayores de 18 años que sean dependientes.

Los ciudadanos cubiertos (**full scope of the Withdrawal Agreement**) mantendrán todos los derechos de Coordinación de la Seguridad Social siempre que permanezcan, sin interrupción, en una de las situaciones mencionadas anteriormente. Esto significa que, por ejemplo, un nacional británico que viva en un Estado miembro al final del periodo transitorio, que después de esa fecha se traslada a otro Estado miembro y permanece en alguna de las situaciones anteriores, conservará todos sus derechos de Coordinación de la Seguridad Social.

Los ciudadanos con derecho de residencia o derecho a trabajar en Reino Unido o un Estado miembro bajo las disposiciones sobre residencia del AR también estarán dentro del ámbito de protección a efectos de Coordinación de la Seguridad Social y, por consiguiente, tendrán plenos derechos de Coordinación de Seguridad Social mientras mantengan los derechos de residencia o el derecho a trabajar en dicho Estado miembro.

El AR se aplicará en Reino Unido como en la UE, proporcionando una garantía adicional para los ciudadanos de la UE que viven en Reino Unido y los nacionales británicos que viven en Estados miembros.

En Reino Unido, la Parte II del AR se ha incorporado plenamente en la legislación británica mediante la Ley de la UE (AR) de 2020, **EU (Withdrawal Agreement) Act 2020**. Cuando los tribunales británicos interpreten términos y conceptos de la legislación comunitaria correspondientes a esta parte (Segunda Parte del AR), podrán remitir cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (**Court of Justice of The European Union**, CJEU) durante ocho años desde el final del periodo transitorio.

Reino Unido ha establecido la creación de un organismo independiente que se encargue de supervisar la implementación y aplicación de la parte en cuestión (Parte II del AR), **Independent Monitoring Authority**. Este organismo podrá, además, recibir quejas y realizar investigaciones sobre presuntas violaciones del AR por parte de autoridades de Reino Unido o Gibraltar.

Si la **Independent Monitoring Authority** considera que la Parte II del AR no se está aplicando o se está aplicando incorrectamente también podrá iniciar acciones legales en Reino Unido y Gibraltar, con el fin de buscar una solución adecuada.

Tras el periodo transitorio, tanto el organismo supervisor británico como la Comisión Europea elaborarán un informe anual sobre las medidas adoptadas para implementar o cumplir con lo establecido por la Parte II del AR, incluyendo el número y la naturaleza de las quejas recibidas de los ciudadanos comunitarios residentes en Reino Unido y de los británicos residentes en la UE, respectivamente. El AR también ha establecido un Comité Especializado en Derechos de los Ciudadanos, **Specialised Committee on Citizens' Rights**, que examinará los informes, asesorando al respecto al Comité Conjunto para el Acuerdo de Retirada, **Withdrawal Agreement Joint Committee**, que supervisa la aplicación del AR en su totalidad.

³ Derechos de residencia que no provienen de la Directiva 2004/38/CE de Libre Circulación sino de otras normas del derecho comunitario.

2. Sistema migratorio post Brexit

Desde el 1 de enero de 2021 es aplicable a los ciudadanos de la UE que quieran residir y trabajar en Reino Unido el nuevo sistema de inmigración por puntos. El nuevo sistema no distingue trabajadores por nacionalidades, por tanto, desde el 1 de enero de 2021 las vías de acceso para los que quieran trabajar en Reino Unido serán las mismas tanto para los ciudadanos de la UE como para los nacionales de terceros países. Quienes quieran trabajar en Reino Unido, salvo los ciudadanos de Irlanda, deberán solicitar previamente un visado.

Para obtener el visado, el sistema migratorio por puntos establece que todos los que pretendan trabajar en Reino Unido deberán cumplir unos requisitos valorables numéricamente, de tal forma, que su suma como mínimo debe alcanzar la cifra de 70 puntos.

Con este sistema, que representa un importante cambio para las empresas, se pretende ofrecer a las mismas un mecanismo simple, efectivo y flexible para contratar trabajadores cualificados de cualquier parte del mundo, a través de diferentes rutas. Las empresas que deseen contratar personal de fuera del mercado laboral británico necesitarán obtener una licencia de patrocinador emitida por el Ministerio del Interior.

El nuevo modelo no será de aplicación para los ciudadanos comunitarios que residan en Reino Unido a fecha 31 de diciembre de 2020 y se hayan registrado en [EU Settlement Scheme](#).

Hasta esa misma fecha podrá seguir aceptándose el pasaporte o documento de identidad nacional como evidencia del derecho de un comunitario a trabajar en el país. No obstante, las empresas pueden también utilizar el [servicio de comprobación online](#) del Ministerio del Interior.

Los ciudadanos comunitarios, y no comunitarios, que lleguen al Reino Unido después del 1 de enero de 2021 deberán probar su derecho a vivir en el Reino Unido. Para ello recibirán confirmación por escrito de su estatus migratorio. Los ciudadanos de la UE, además, podrán tener acceso online a su estatus migratorio.

Junto con las tasas de solicitud de visados se deberá abonar la tasa de sanidad para inmigrantes (*Immigration Health Surcharge*⁴) para la mayoría de los inmigrantes que vayan al Reino Unido para un periodo superior a seis meses.

El requisito del patrocinio será de aplicación para la contratación de Trabajadores Cualificados, para la de trabajadores de Salud y Cuidados (*Health and Care Visa*) y para estudiantes, así como para otras contrataciones de trabajadores especializados. Las empresas patrocinadoras deberán pagar una nueva Tasa de Licencia (*Licence Fee*)⁵ y la Immigration Skills Charge, cuando sea aplicable, y asegurarse de que tienen una buena conducta.

La nueva ruta de trabajadores cualificados no conllevará el requisito de los empresarios de realizar una prueba de mercado interno. No obstante, las empresas patrocinadoras deberán ofertar una vacante real que cumpla con los umbrales de salario y habilidades del nuevo proceso de contratación. Las funciones de un puesto vacante no pueden redactarse con el único fin de facilitar la entrada de un trabajador específico al país.

El nivel de idiomas exigido estará basado en el Marco Europeo de Referencia y será diferente para cada ruta de inmigración, por ejemplo, los estudiantes universitarios deberán probar un nivel B2 (o equivalente) y los trabajadores cualificados un B1. El nivel de inglés puede probarse mediante la nacionalidad⁶, un título universitario impartido en inglés o mediante un examen específico.

⁴ Desde el 27 de octubre las nuevas cuantías de la *Immigration Health Surcharge* son las siguientes: 470 libras anuales (antes 300) para estudiantes, participantes del Youth Mobility Scheme, y menores de 18 años. 624 libras anuales (antes 400) para cualquier otro tipo de visado, excepto la *Health and Care Visa*, que como se verá más adelante, está exenta.

⁵ Se explica más adelante en el informe.

⁶ Los nacionales de países de habla inglesa están exentos de la obligación de acreditar el idioma (EE. UU., Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Jamaica, etc.)

Los trabajadores cualificados y los estudiantes recién graduados podrán seguir trayendo a sus familiares dependientes, esto es, los cónyuges, parejas e hijos (menores de 18 en el momento de entrada al país) y su solicitud estará asociada a la del principal solicitante. Con carácter general los familiares dependientes tienen pleno acceso al mercado laboral británico y pueden trabajar en cualquier nivel de cualificación. Los hijos en edad escolar que acompañen a un inmigrante tienen derecho a la educación estatal. El informe señala que los familiares dependientes deben también abonar la **Immigration Health Surcharge**.

El nuevo sistema de inmigración por puntos permite a la mayoría de los inmigrantes solicitar un cambio de una ruta de inmigración a otra sin tener que irse del país.

Podrán ser denegadas las solicitudes de entrada en el país de las siguientes personas:

- Quienes hayan sido sentenciados a una pena de privación de libertad durante más de 12 meses.
- Quienes hayan cometido un delito con resultado grave.
- Delincuentes reincidentes que muestran una especial falta de respeto de las leyes.
- Quienes por su carácter, conducta o amistades no contribuyen al bienestar público.

El futuro modelo de migración distingue varias rutas, que pueden agruparse en cuatro bloques:

1. Inmigración por trabajo que incluye la Ruta para trabajadores cualificados (incluidos los trabajadores del sector de la salud y asistencial con ciertas particularidades); Ruta del talento global; Ruta **empresa emergente** y Ruta **Innovator**
2. Inmigración para estudiar que incluye la Ruta para estudiantes y la Ruta para graduados
3. Visitantes (menos de 6 meses)
4. Otras rutas donde se incluyen transferencias dentro de una empresa y de graduados en prácticas; Programa de movilidad juvenil; Ruta para deportistas; Ruta para personas creativas; Ruta para trabajadores de Organizaciones no gubernamentales (ONG); Ruta para Ministros de Religión o trabajadores religiosos; Intercambios autorizados por el Gobierno (GAE); Acuerdos internacionales; Ruta de antepasados británicos; Programa piloto para Trabajadores de Temporada y Ruta para trabajadores domésticos

3. Relación Futura

La relación futura entre Reino Unido ya como Tercer Estado y los Estados de la Unión Europea se va a regir por el Acuerdo de Comercio y Cooperación, el Acuerdo sobre Seguridad de la Información y el Acuerdo relativo a Cooperación sobre Usos Pacíficos de la Energía Nuclear entre la Unión Europea y Reino Unido, que entraron en vigor de manera provisional el 1 de enero de 2021.

Por otra parte, el Gobierno de España ha aprobado el Real Decreto-Ley 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, y en el que se regulan medidas transitorias en materias sociolaborales tan importantes como trabajadores desplazados (artículo 6), Comités de Empresa (artículo 7), seguridad social (artículo 9), prestaciones por desempleo (artículo 10) y asistencia sanitaria (artículo 11).

Respecto a los trabajadores desplazados, estas medidas prevén que las empresas establecidas en España que el 1 de enero de 2021 tuviesen trabajadores desplazados temporalmente al Reino Unido o Gibraltar deberán seguir aplicando la legislación de dicho país, transposición de la directiva 96/71/ CE, de 16 de diciembre, durante el periodo de desplazamiento y siempre que se reconozca un tratamiento recíproco.

En base a esta normativa, los trabajadores desplazados tanto a España como a Reino Unido por empresas británicas y españolas con anterioridad al 1 de enero de 2021, podrán continuar con el desplazamiento autorizado sin necesidad de obtener autorización ni visado.

En aquellos supuestos en los que se quiera ampliar dicho desplazamiento por empresas establecidas en España, se solicitará autorización para residir y trabajar, pero no será necesario el visado para los trabajadores afectados.

Respecto al acceso a las prestaciones por desempleo el artículo 10 regula medidas que tienen como objeto que los nacionales del Reino Unido puedan acceder a las prestaciones por desempleo por los periodos cotizados hasta el 31 de diciembre de 2020 (finalización del período transitorio), en cualquier Estado miembro de la Unión Europea incluidos los periodos cotizados en el Reino Unido, siempre que las últimas cotizaciones se hayan realizado en España y se mantenga el derecho a residir legalmente en España.

En la misma medida los nacionales de la Unión Europea podrán acceder a las prestaciones por desempleo por los periodos cotizados en el Reino Unido antes de la finalización del período transitorio siempre que las últimas cotizaciones se hayan realizado en España.

Además se ha incluido una medida específica con el objetivo de mantener los derechos en materia de prestaciones por desempleo de los trabajadores fronterizos que se trasladan diariamente a trabajar a Gibraltar, manteniendo su residencia en España para que puedan acceder a dichas prestaciones, hasta el 31 de diciembre de 2022, por los períodos de seguros acreditados en Gibraltar antes y después de la finalización del período transitorio, sin que sea necesario que hayan cotizado en último lugar en España.

En materia de seguridad Social y asistencia sanitaria, al amparo de la disposición final sexta del Real Decreto-Ley 38/2020, no son de aplicación los artículos 9 y 11 como consecuencia de la entrada en vigor el 1 de enero de 2021 de forma provisional del Acuerdo de Comercio y Cooperación que incluye el Protocolo de Coordinación en relación con la seguridad social, inspirado en los actuales Reglamentos Comunitarios 883/2004 y 987/2009.

En virtud del Protocolo de Coordinación de la seguridad social, a los ciudadanos que trabajen y residan legalmente en Reino Unido, se les totalizaran las cotizaciones efectuadas a partir del 1 de enero de 2021 para causar prestaciones de jubilación, invalidez, maternidad, paternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, muerte y supervivencia y desempleo.

El protocolo también contempla la posibilidad de exportar las prestaciones, a excepción de las prestaciones de desempleo e invalidez, que no serán exportables.

Respecto a los trabajadores desplazados, todos los Estados miembros de la UE han expresado su deseo de optar por aplicar la normativa sobre trabajadores desplazados del Protocolo de Coordinación.

Para seguir cotizando a la seguridad social en la UE, el trabajador, o en su caso, la empresa deberá solicitar el correspondiente certificado o documento de la autoridad competente si se desplaza a trabajar temporalmente al Reino Unido y se encuentra en una de las siguientes categorías:

- Se desplaza de la UE para trabajar temporalmente en Reino Unido durante un máximo de 2 años
- Presta servicios en más de un país de la UE y en Reino Unido
- Es funcionario que trabaja para un Gobierno de la UE
- Trabaja a bordo de un buque en el mar, con pabellón de la UE
- Es miembro de la tripulación de vuelo o de cabina, cuando su base de operaciones está en la UE

Por último, y respecto a la normativa laboral aplicable, el Acuerdo de Cooperación establece textualmente que **seguirán aplicándose todos los requisitos establecidos en la legislación de una Parte en relación con las medidas sobre el trabajo y la seguridad social, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias sobre salarios mínimos y los convenios colectivos sobre salarios.**

Elaborado por Reyes Zatarain del Valle,
Consejera de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Reino Unido.

BREXIT. LA NEGOCIACIÓN DEL ACUERDO DE RETIRADA Y LA RELACIÓN FUTURA. LOS ACUERDOS DE 24 DE DICIEMBRE DE 2020 Y SUS PRIMEROS MESES DE APLICACIÓN.

La retirada del Reino Unido de la Unión Europea, conocida popularmente como "brexit", es un acontecimiento histórico de primera magnitud que tendrá consecuencias de gran calado para la Unión Europea y para el conjunto de la comunidad internacional. En las líneas que siguen se expone de manera concisa el proceso seguido desde la celebración del referéndum de 2016 hasta el momento actual, explicando brevemente la negociación del Acuerdo de Retirada y de los Acuerdos sobre la futura relación entre Reino Unido y la UE, con una descripción somera de los contenidos del Acuerdo de Comercio y Cooperación. Se incluye también una breve introducción dirigida a situar lo sucedido durante los últimos años en un contexto histórico más amplio.

Introducción

Reino Unido mantuvo siempre una relación particular con las iniciativas integradoras surgidas en Europa tras la Segunda Guerra Mundial como medio para evitar un nuevo enfrentamiento bélico en el continente.

Si bien el primer ministro británico Winston Churchill fue un destacado promotor de la idea de una Europa unida, nunca consideró que Reino Unido debiera formar parte del proyecto.

Reino Unido fue uno de los miembros fundadores del Consejo de Europa en 1949, pero abogó dentro de la organización por un enfoque intergubernamental frente al impulso más integrador de socios como Francia, Italia o los miembros del Benelux.

Cuando en 1951 dichos países se unieron a Alemania para crear la CECA y en 1957 firmaron los Tratados de Roma, Reino Unido evitó seguirles y creó la Asociación Europea de Libre Comercio como alternativa a las Comunidades Europeas.

Londres pronto comprendió su error y ya en 1963 solicitó por primera vez su adhesión a las Comunidades. Sin embargo, se encontró con la oposición frontal del general De Gaulle, en aquel momento presidente de Francia. De Gaulle rechazó en dos ocasiones la solicitud británica de adhesión, considerando que el Reino Unido ejercería una influencia negativa sobre el proyecto de integración comunitaria.

Reino Unido hubo de esperar hasta el fin de la Presidencia de De Gaulle para iniciar negociaciones de adhesión, que concluyeron con éxito en 1972. Durante las negociaciones, uno de los capítulos en los que Londres hubo de realizar concesiones importantes fue el de la pesca, cuestión que se mantuvo presente en la opinión pública británica y jugaría un papel relevante a favor del brexit décadas más tarde.

Reino Unido se incorporó a las Comunidades Europeas el 1 de enero de 1973 y pocos años más tarde, en 1975, se celebró en el país el primer referéndum de su historia para que el electorado británico pudiera decidir sobre la permanencia o no en las Comunidades. El resultado fue favorable a la permanencia con un 67 por ciento de los votos.

En las décadas que siguieron, Reino Unido mantuvo un enfoque sobre su pertenencia a la UE basado en buena medida en un análisis coste-beneficio, obteniendo una participación a la carta en numerosos ámbitos y ventajas muy significativas como el denominado “cheque británico”.

Si bien Reino Unido se distinguió como un decidido partidario de la ampliación de la UE, las adhesiones de 2004 y 2007 supusieron un punto de inflexión en la percepción de la UE por la opinión pública británica, debido a la incorporación relativamente rápida de un número importante de nacionales de los nuevos Estados miembros al mercado laboral británico.

Este y otros argumentos, como el ya mencionado de la pesca o el rechazo al principio de “una unión cada vez más estrecha entre los pueblos de Europa”, fueron utilizados por la facción euroescéptica del partido conservador británico para promover la celebración de un referéndum sobre la retirada del Reino Unido de la UE.

En 2013, David Cameron anunció que, en caso de resultar vencedor en las elecciones de 2015, convocaría un referéndum para que el electorado británico pudiera decidir sobre la retirada o permanencia del Reino Unido en la UE.

Cameron obtuvo el triunfo en las elecciones de 2015 y el referéndum se celebró el 23 de junio de 2016, resultando vencedores los partidarios del *brexit* con un 51,89 por ciento de los votos.

Con carácter previo, Reino Unido había negociado una serie de cambios en su relación con la UE. A título de ejemplo, ya no se vería obligado por el principio de una Unión cada vez más estrecha establecida en los Tratados y podría establecer ciertos límites a las prestaciones que recibirían los ciudadanos de la UE no británicos residentes en su territorio. Sin embargo, el resultado negativo del referéndum supuso que todos estos cambios quedaran sin efecto y se iniciara una nueva fase dirigida a la retirada del Reino Unido de la UE.

La negociación del Acuerdo de Retirada

Tras el triunfo de los partidarios del *brexit* en el referéndum, los otros veintisiete Estados miembros asumieron una posición de unidad y firmeza frente al desafío casi existencial que para la UE suponía la retirada de uno de sus principales Estados miembros.

El proceso de retirada debía llevarse a cabo con arreglo a lo previsto en el artículo 50 del Tratado de la Unión Europea (TUE), introducido durante la negociación del Tratado de Lisboa de 2007 precisamente a iniciativa del Reino Unido.

De acuerdo con el artículo 50 del TUE, el Reino Unido debería notificar al Consejo Europeo su decisión de retirarse de la Unión y a continuación el Reino Unido y la UE deberían negociar en el plazo de dos años un acuerdo sobre la forma de dicha retirada. Sólo después de la entrada en vigor de ese “Acuerdo de Retirada” podría negociarse otro acuerdo sobre la relación futura entre la UE y el Reino Unido.

Desde un primer momento, los veintisiete acordaron respetar varios principios fundamentales: no se entraría en ningún tipo de negociación con Reino Unido en tanto éste no hubiera comunicado formalmente el Consejo Europeo su intención de retirarse de la Unión; tras dicha comunicación, no se negociaría con Londres acerca de su relación futura con la UE en tanto no se hubiese cerrado el Acuerdo de Retirada; y no se aceptaría que Reino Unido disfrutase de los beneficios derivados de la pertenencia a la Unión o al Mercado Interior si ese Estado se negaba a asumir las obligaciones que de ello se derivan.

Es decir, se decidió rechazar el deseo británico de disfrutar a la carta de determinados beneficios de la pertenencia a la UE (“cherry picking”), así como el supuesto objetivo de Londres de seguir gozando de los beneficios de la pertenencia a la Unión sin asumir las obligaciones consiguientes (“have your cake and eat it”).

El primer ministro David Cameron fue sustituido tras el referéndum por Theresa May, quien optó por remitir al Consejo Europeo la carta comunicando la decisión del Reino Unido de retirarse de la Unión en marzo de 2017. De acuerdo con la mayor parte de los analistas, la remisión de la carta en esa fecha fue prematura y contraria a los intereses británicos.

La Unión Europea designó como negociador principal al antiguo ministro francés y comisario europeo Michel Barnier, al frente de un equipo de expertos o "task force" de la Comisión Europea liderado por la española Clara Martínez-Alberola.

Las negociaciones se centraron en varias cuestiones principales, como los derechos de los ciudadanos de cada parte residentes en la otra y las obligaciones financieras que Reino Unido debería satisfacer en virtud de los compromisos asumidos con carácter previo a su retirada de la Unión.

Un aspecto fundamental del proceso fue la búsqueda de un compromiso para salvaguardar el Acuerdo de Belfast de 1998 o "Acuerdo de Viernes Santo", que puso fin al conflicto de Irlanda del Norte sobre la base de la ausencia de barreras físicas y de controles policiales y aduaneros en la frontera entre Irlanda e Irlanda del Norte, solución facilitada por la pertenencia de Irlanda y Reino Unido a la UE.

Dada la importancia de la cuestión, se decidió negociar una solución antes de la retirada británica e incluir el esquema acordado en un protocolo anejo al Acuerdo de Retirada, pese a que formaría parte de la relación futura entre el Reino Unido y la UE.

Durante las negociaciones se acordó que los ciudadanos de cada parte residentes en la otra mantendrían todos sus derechos y se decidió qué cuantía debería satisfacer Reino Unido para atender a los compromisos asumidos durante su pertenencia a la Unión. Se acordaron también un protocolo relativo a las bases de soberanía británica en Chipre y, por impulso de España, otro protocolo sobre los aspectos de la retirada relativos a Gibraltar.

Para la cuestión de Irlanda e Irlanda del Norte se acordó el denominado "backstop", en virtud del cual Reino Unido permanecería en la Unión Aduanera hasta que se negociase una solución que evitase el establecimiento de controles en la frontera entre Irlanda e Irlanda del Norte en el marco del acuerdo sobre la relación futura.

El Acuerdo de Retirada con esos contenidos terminó de negociarse en octubre de 2018 y fue sometido al Consejo Europeo de 25 de noviembre del mismo año. En dicha reunión, España obtuvo un compromiso de las partes en virtud del cual cualquier futuro acuerdo entre la UE y Reino Unido relativo a Gibraltar debería contar con el consentimiento previo de nuestro país.

Sin embargo, el Acuerdo de Retirada así negociado no pudo obtener la aprobación del Parlamento británico.

En las elecciones celebradas en junio de 2017, el partido conservador de Theresa May había perdido la mayoría absoluta y, pese a intentarlo en repetidas ocasiones, la primera ministra no pudo obtener la aprobación del Parlamento, debiendo solicitar la extensión del periodo de dos años previsto en el artículo 50 TUE.

En último término, May se vio obligada a dimitir en julio de 2019, siendo sustituida por Boris Johnson. Éste negoció con la Unión Europea una nueva solución para la cuestión de Irlanda e Irlanda del Norte: en la práctica, Irlanda del Norte permanecería en la Unión Aduanera de la UE aunque nominalmente el nuevo protocolo indicase que formaría parte del territorio aduanero de Reino Unido.

La nueva solución suponía el establecimiento de controles para las mercancías que entrasen a Irlanda del Norte desde el resto del Reino Unido y pudieran después pasar a la República de Irlanda. Es decir, obligaba al establecimiento de controles aduaneros entre Irlanda del Norte y el resto de Reino Unido y a su supervisión por parte de la UE, lo cual ha dado lugar con posterioridad a problemas importantes.

El Parlamento británico rechazó también la solución de Boris Johnson, a lo cual éste respondió convocando elecciones en diciembre de 2019, que dieron al partido conservador la mayoría absoluta.

El nuevo Parlamento dio su aprobación al Acuerdo de Retirada, de forma que el 31 de enero de 2020 se consumó la retirada del Reino Unido de la Unión Europea y al día siguiente el Acuerdo entró en vigor.

El Acuerdo de Retirada preveía un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2020 durante el cual el acervo de la Unión seguiría aplicándose íntegramente al Reino Unido, con la excepción de lo relativo a la participación británica en la gobernanza de la UE. El periodo transitorio debía proporcionar tiempo para la negociación de los acuerdos sobre la relación futura entre la Unión Europea y el Reino Unido, así como permitir a los ciudadanos, las empresas y las administraciones prepararse para los cambios derivados de la retirada del Reino Unido.

La negociación de la relación futura

La Unión Europea decidió que se hiciese cargo de la negociación el mismo equipo que había negociado con éxito el Acuerdo de Retirada, liderado por Michel Barnier. Por parte británica lideró las negociaciones David Frost, partidario de un enfoque agresivo.

Reino Unido formuló un planteamiento basado en la preservación de su soberanía y en evitar el sometimiento a las reglas y las instituciones de la UE, aunque ello implicase un menor grado de acceso al Mercado Interior de la Unión. Por su parte, la UE insistió desde el principio en que un acuerdo comercial ambicioso requeriría que ambas partes se comprometiesen a mantener condiciones de competencia justa ("level playing field"). Solicitó además una solución aceptable en materia de pesca y de gobernanza.

La primera ronda negociadora tuvo lugar entre el 2 y el 5 de marzo de 2020, debiendo posponerse la siguiente debido a la pandemia de coronavirus. Las negociaciones se retomaron el 20 de abril por videoconferencia, celebrándose durante los meses que siguieron ocho rondas negociadoras adicionales.

En junio Reino Unido rechazó la posibilidad de extender el periodo transitorio más allá del 31 de diciembre y en septiembre el gobierno británico presentó al parlamento la denominada "Ley del Mercado Interior", que preveía la posibilidad de que Reino Unido incumpliese los compromisos asumidos en el protocolo de Irlanda/Irlanda del Norte del Acuerdo de Retirada. La Comisión reaccionó iniciando un procedimiento de infracción contra Reino Unido.

Ante la falta de avances, en octubre ambas partes decidieron la intensificación del proceso negociador a través de reuniones prácticamente ininterrumpidas.

Finalmente, el 24 de diciembre, sólo una semana antes del final del periodo transitorio, los negociadores hicieron público un compromiso materializado en tres Acuerdos: un Acuerdo de Comercio y Cooperación, un Acuerdo sobre Seguridad de la Información y un Acuerdo sobre cooperación nuclear civil. Se resumen a continuación de manera breve los principales contenidos del Acuerdo de Comercio y Cooperación, el más relevante de los tres, con menciones breves a los otros dos Acuerdos.

Los Acuerdos de 24 de diciembre de 2020

El Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido (en adelante, "el Acuerdo"), firmado el 30 de diciembre se viene aplicando de manera provisional desde el 1 de enero de 2021. El Parlamento deberá dar su aprobación a la celebración del Acuerdo antes del 30 de abril y con posterioridad el Consejo adoptará la decisión de celebración, que supondrá la ratificación del Acuerdo por parte de la Unión.

El Acuerdo cuenta con cuatro grandes pilares o bloques de disposiciones: un Acuerdo de Libre Comercio; un marco de cooperación económica, social, medioambiental y en materia de pesca; una asociación en materia de seguridad interior; y un marco de gobernanza común. Se resumen a continuación los principales elementos de cada pilar.

1. Acuerdo de Libre Comercio

Ambas partes han acordado crear una ambiciosa zona de libre comercio sin aranceles ni cuotas arancelarias sobre mercancías, como parte de una asociación económica más amplia. El Acuerdo incluye disposiciones sobre reglas de origen, requisitos sanitarios y fitosanitarios, cooperación administrativa en materia aduanera y fiscal, cooperación normativa para limitar las barreras y los requisitos técnicos innecesarios y normas específicas sobre bienes culturales, entre otras materias.

En lo relativo a servicios e inversiones se establece también un nivel significativo de apertura con una cobertura sectorial sustancial, que incluye servicios profesionales y comerciales, servicios de entrega y telecomunicaciones, servicios digitales, servicios financieros, servicios de investigación y desarrollo, la mayoría de los servicios de transporte y servicios ambientales. Se prevén excepciones en servicios públicos y servicios de interés general, algunos servicios de transporte y servicios audiovisuales.

Además, el Acuerdo se aplica a las inversiones en sectores distintos de los servicios, como la manufactura, la agricultura, la silvicultura, la pesca, la energía y otras industrias primarias.

Dado que el Reino Unido ya no estará en el mercado único, los proveedores de servicios e inversores del Reino Unido no se beneficiarán del principio de "país de origen", el reconocimiento mutuo o el "pase de puerto", y deberán respetar las normas, los procedimientos y las autorizaciones nacionales aplicables a sus actividades en los países donde operan.

El Acuerdo contiene también disposiciones destinadas a facilitar el comercio digital, normas específicas sobre derechos de propiedad intelectual y disposiciones ambiciosas sobre contratación pública. Incluye también normas específicas para facilitar el acceso de las pequeñas y medianas empresas al marco creado por la futura asociación económica.

De acuerdo con lo defendido por la UE, el Acuerdo incluye compromisos sólidos dirigidos a garantizar la igualdad de condiciones para una competencia abierta y justa y contribuir al desarrollo sostenible, evitando distorsiones del comercio y la inversión que puedan derivarse de modificaciones significativas de los estándares laborales y sociales, fiscales, de medio ambiente y clima y en materia de competencia y ayudas de Estado. Para hacer cumplir estos compromisos, el Acuerdo prevé mecanismos efectivos a través de medidas a nivel nacional, mecanismos de gobernanza y resolución de disputas y medidas correctivas unilaterales. Cada parte también podrá solicitar una revisión de los capítulos económicos y comerciales del Acuerdo para asegurar un equilibrio adecuado entre los compromisos asumidos.

2. Marco de cooperación económica, social, medioambiental y de pesca

El Acuerdo establece un nuevo marco para la futura cooperación en ámbitos como la energía, el medio ambiente y la lucha contra el cambio climático, el transporte, la pesca y la coordinación en materia de seguridad social.

En materia de Energía se incluyen disposiciones dirigidas a asegurar la eficiencia del comercio energético transfronterizo y para la cooperación en la lucha contra el cambio climático, así como disposiciones para la cooperación en el desarrollo de la energía marina. Las disposiciones horizontales sobre igualdad de condiciones del Acuerdo, incluidas las relativas a cuestiones sociales y medioambientales, se aplicarán al sector energético. El Acuerdo también incluye disposiciones específicas destinadas a crear condiciones de competencia justas y equitativas en el sector de la energía

Un Acuerdo separado entre Euratom y el Reino Unido sobre el uso seguro y pacífico de la energía nuclear prevé una amplia cooperación en materia de seguridad nuclear y usos pacíficos de la energía nuclear, respaldada por garantías de que ambas partes cumplirán con las obligaciones internacionales de no proliferación y no reducirán el nivel de sus normas de seguridad nuclear.

En lo relativo al Transporte, el Acuerdo cubre los términos y condiciones según los cuales los operadores de transporte aéreo, de transporte por carretera y autobuses de pasajeros y de transporte marítimo podrán realizar servicios entre la UE y el Reino Unido a partir del 1 de enero de 2021. También especifica los términos y condiciones de la cooperación en el ámbito de la seguridad de la aviación. Se prevén disposiciones para garantizar que la competencia entre los operadores de la UE y el Reino Unido se desarrolle en igualdad de condiciones, garantizando altos niveles de seguridad en el transporte, derechos de los trabajadores y pasajeros y protección del medio ambiente.

El Acuerdo contiene una serie de importantes medidas de Coordinación de Seguridad Social destinadas a proteger los derechos de los ciudadanos de cada parte que se queden, se trasladen o trabajen temporalmente en la otra después del 1 de enero de 2021. Se asegura la coordinación y protección de la mayoría de las prestaciones, de modo que los ciudadanos preserven sus derechos y que sólo se aplique un conjunto de reglas a una persona en un momento dado.

En materia de Pesca, el Acuerdo establece medidas para la gestión conjunta y sostenible de las poblaciones de peces compartidas, respetando plenamente los derechos y obligaciones de cada una de las partes como Estados costeros independientes y basándose en el mejor asesoramiento científico disponible.

Tras un período de estabilidad de 5,5 años, durante el cual se mantendrán las reglas vigentes en materia de acceso recíproco, el acuerdo prevé consultas anuales para establecer el nivel y condiciones de acceso recíproco a las Zonas Económicas Exclusivas y aguas territoriales de cada Parte. Estos cambios tomarán en cuenta la necesidad de garantizar una gestión sostenible de los recursos marinos y de preservar las actividades y los medios de vida de las comunidades pesqueras que dependen de esas aguas y recursos. Después del período de ajuste, si una parte retira el acceso a la otra debido a la falta de acuerdo sobre el total de capturas admisibles, la otra parte podrá aplicar medidas compensatorias.

El Acuerdo incluye también disposiciones sobre cooperación temática en ámbitos como la Seguridad Sanitaria y la Ciberseguridad.

Un Acuerdo separado sobre Seguridad de la Información permitirá que la UE y el Reino Unido intercambien información clasificada, aplicando fuertes garantías en cuanto al manejo y protección de la información intercambiada.

Se ha previsto también la participación del Reino Unido en determinados programas de la Unión Europea: Horizonte Europa, el Programa de investigación y formación de Euratom, ITER, Copérnico y el marco de apoyo a la vigilancia y seguimiento por satélite de la UE (SST). Reino Unido decidió durante la negociación que no querría participar en el programa Erasmus.

3. Seguridad, Cooperación Policial y Cooperación Judicial en Materia Penal

El Acuerdo establece un nuevo marco para la cooperación policial y la cooperación judicial en materia penal. Se prevén disposiciones dirigidas al intercambio de datos de registros de nombres de pasajeros, ADN, huellas dactilares y de matriculación de vehículos. Se prevé una cooperación eficaz entre el Reino Unido y Europol y Eurojust con el fin de hacer frente a los delitos transfronterizos graves, así como la entrega rápida de delincuentes entre las partes, evitando largos procedimientos de extradición. La cooperación incluye una amplia gama de medidas de investigación y la cooperación para la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Para asegurar la protección de los derechos fundamentales en la aplicación de esta parte del Acuerdo, se prevé que la UE, sus Estados miembros y el Reino Unido seguirán respetando la democracia y el Estado de Derecho y protegerán y harán efectivos a nivel nacional los derechos fundamentales, inclusive los establecidos en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (ECHR).

El Acuerdo también incluye un compromiso por parte de la UE y el Reino Unido de mantener altos estándares de protección de datos personales, que se podrán confirmar mediante decisiones de adecuación adoptadas unilateralmente por cada parte.

El acuerdo contiene disposiciones sobre la suspensión y terminación de esta parte del Acuerdo en caso de que las garantías dirigidas a proteger los derechos humanos, las libertades fundamentales y los datos personales dejen de estar garantizadas, o en caso de incumplimiento grave de una obligación en virtud del Acuerdo.



4. Gobernanza

El Acuerdo prevé un marco institucional horizontal para gobernar y hacer cumplir todos los aspectos previstos en él. Se trata de un marco de gobernanza único y claro, que establece cómo se opera y controla la aplicación y cómo se hacen cumplir los compromisos. Con ello se pretende que las empresas, los consumidores y los ciudadanos dispongan de seguridad jurídica sobre las normas aplicables, así como garantías sólidas sobre su cumplimiento.

Se crea un organismo conjunto, llamado Consejo de Asociación, para gestionar de manera eficiente el Acuerdo. Estará copresidido por un miembro de la Comisión Europea y un representante del Reino Unido de nivel ministerial y se reunirá al menos una vez al año. Tomará decisiones por mutuo acuerdo y estará asistido por Comités Especializados y por grupos de trabajo técnicos.

Se prevé también un mecanismo sólido para resolver las controversias que puedan surgir entre la UE y el Reino Unido sobre la interpretación o aplicación de los compromisos, a través de un proceso con tres fases: la UE y el Reino Unido se consultarán primero de buena fe a nivel de Comité Especializado o en el Consejo de Asociación. Si persisten los desacuerdos, la parte reclamante podrá solicitar el establecimiento de un tribunal de arbitraje independiente. Si la decisión del tribunal no se cumple dentro de un período de

tiempo razonable, la parte reclamante podrá suspender sus propias obligaciones de manera proporcional hasta que la otra parte cumpla. Esto incluye la suspensión de obligaciones en todas las áreas económicas, estableciéndose mecanismos de "suspensión cruzada".

Se prevé igualmente la posibilidad de suspensión o terminación de parte o incluso de todo el Acuerdo en el caso de vulneración de alguna de las obligaciones consideradas "elementos esenciales" del mismo: el respeto de los valores democráticos, Estado de Derecho y derechos fundamentales, la lucha contra el cambio climático, o la lucha contra la proliferación de armas de destrucción masiva.

Los primeros meses de aplicación de los Acuerdos de 24 de diciembre

Más allá de sus contenidos, la consecución de un compromiso por los negociadores antes del final del periodo transitorio debe valorarse muy positivamente, especialmente frente a la posibilidad de una situación de falta de acuerdo.

Ello es así para nuestro país, que mantiene con Reino Unido una relación económica y comercial proporcionalmente más intensa que la que existe entre Reino Unido y Estados miembros como Alemania, Francia o Italia.

Cabe recordar que en 2019 Reino Unido fue el quinto mercado para nuestras exportaciones, con un saldo comercial favorable a nuestro país cercano a 8.000 millones de euros. Reino Unido ha venido siendo también durante años el segundo destino de la inversión directa de España en el exterior y el segundo mayor inversor en nuestro país, así como el principal origen de turistas extranjeros en España. Sectores como el automovilístico, el agroalimentario o el turístico se hubiesen visto afectados muy gravemente si las negociaciones hubieran concluido sin acuerdo.

Pese a todo, la retirada de Reino Unido supondrá cambios muy importantes para los ciudadanos, empresas y administraciones españoles. Para contribuir a hacerles frente, el Gobierno adoptó en diciembre pasado el Real Decreto-Ley 38/2020, que incluye medidas destinadas a facilitar la adaptación a la nueva situación. También se han adoptado importantes acciones en materia de información y en los ámbitos presupuestario y de personal.

En los próximos meses y años deberá dedicarse especial atención por parte de España y de la UE a la correcta aplicación de los compromisos asumidos en el Acuerdo de Retirada y en el Acuerdo de Comercio y Cooperación. Este último es un acuerdo complejo y a la vez abierto y dinámico, que se deberá completar a través de acuerdos suplementarios y que prevé plazos de vigencia diversos y soluciones específicas para las diferentes materias que regula.

La evolución reciente de las relaciones entre la UE y Reino Unido, marcada entre otros factores por la cuestión de la pandemia y las vacunas y por las últimas decisiones británicas sobre la aplicación del protocolo de Irlanda/Irlanda del Norte, no es seguramente la ideal cuando todavía se encuentran pendientes de ratificación los Acuerdos de 24 de diciembre.

Cabe por último recordar que, de acuerdo con lo solicitado por España, los Acuerdos de 24 de diciembre no se aplicarán a Gibraltar ni tendrán efectos en el territorio. Se ha previsto la negociación de un nuevo Acuerdo entre la Unión y Reino Unido relativo a Gibraltar, que deberá contar con el acuerdo previo de España y que tendrá especial importancia para nuestro país. Con el fin de facilitar la negociación, y tras meses de intenso trabajo, España y Reino Unido alcanzaron el 31 de diciembre de 2020 un compromiso sobre un marco que deberá servir de fundamento para este nuevo Acuerdo, basado en la eliminación de la Verja y en el desarrollo de una zona de prosperidad compartida.

Elaborado por Salvador Rueda Rabanal, Subdirector General de Asuntos Institucionales de la Dirección General de Integración y Coordinación de Asuntos Generales de la U.E. del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

ACTUALIDAD DE LA UE

Esta sección presenta una selección de cuestiones de la actualidad de la UE en el ámbito laboral y social que pueden resultar de interés para el lector menos familiarizado con este aspecto de la Actualidad Internacional Sociolaboral.

Plan de Acción

La Comisión Europea presentó el 4 de marzo el Plan de Acción para la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. El Plan pretende materializar los principios del Pilar Social en iniciativas concretas con impacto directo en la vida de los ciudadanos e impulsar el refuerzo de la Europa Social en la década que se inicia ahora.

El Plan de Acción tiene un enfoque amplio referido al Pilar en su conjunto y reúne un buen número de iniciativas relevantes a nivel europeo, algunas de las cuales planteadas para el final de la legislatura europea pueden adquirir gran relevancia por tener que cerrarse durante la Presidencia española del segundo semestre de 2023.

El nivel de ambición del plan viene marcado también por incluir metas cuantitativas a alcanzar en el horizonte de 2030. Asimismo, prevé un seguimiento riguroso y continuo mediante el Semestre Europeo como principal mecanismo de coordinación de políticas nacionales y con la actualización y expansión del "Marcador de indicadores sociales".

La Comisión invita a respaldar el Plan y sus metas cuantitativas al máximo nivel político en el Consejo Europeo de la Cumbre Social de Oporto y a los Estados miembros a definir sus propios objetivos nacionales.

Metas cuantitativas. El Plan de Acción fija tres metas principales para alcanzar en 2030 en las áreas de empleo, formación y protección social:

- Empleo. La meta principal es alcanzar una **tasa de empleo del 78%** para la población comprendida entre los 20 y 64 años. Como submetas se plantea el objetivo de reducir el 50% de la brecha de género en tasa de empleo, el incremento de la educación formal infantil y la disminución de la tasa de desempleo juvenil.
- Formación. La meta principal es que, **al menos cada año el 60% de los adultos participen en actividades formativas**. Este objetivo se complementa con que el 80% de las personas de 16 a 74 años tengan formación básica digital, con la reducción del abandono escolar prematuro y con el incremento de la participación en la educación secundaria superior.
- Inclusión y Protección Social. **Reducción de las personas en riesgo de pobreza o exclusión social de al menos 15 millones**. De éstas, al menos, 5 millones deben ser niños.

Para el área de **Empleo**, el Plan de acción contiene los siguientes compromisos de la Comisión:

- Presentación de una consulta pública sobre los **trabajadores de plataformas** con atención al acceso a la protección social y seguridad y salud en el trabajo. También habrá una iniciativa sobre los derechos de negociación colectiva de los trabajadores autónomos.
- Evaluación del funcionamiento del **SURE** (mecanismo temporal que ayuda a los EEMM a financiar, principalmente, prestaciones de desempleo).
- Revisión la Recomendación del Consejo sobre el Marco sobre las **prácticas**, en particular los aspectos vinculados a las condiciones de trabajo.
- Adopción un Plan de Acción sobre la **economía social**.
- Presentación de la **estrategia de seguridad y salud en el trabajo 2021/2027**. Comprenderá propuestas legislativas ya anticipadas para reducir la exposición al amianto y a agentes químicos.
- Presentación de una iniciativa para **apoyar el diálogo social**, tanto a nivel europeo, como nacional.

- Evaluación de la directiva de **agencias de trabajo temporal** (movilidad laboral) con el objetivo de determinar si procede alguna iniciativa legislativa o de otro tipo.
- Presentar un informe sobre la aplicación de la Directiva de **Tiempo de Trabajo**.
- Evaluación del ámbito de actuación de la **Autoridad Laboral Europea** y posible redefinición de su mandato.

Por otro lado, la Comisión insta a los EEMM a diseñar medidas que promuevan un apoyo efectivo al empleo (en línea con su Recomendación presentada simultáneamente al Plan), a aplicar la recién reforzada Garantía Juvenil, a garantizar la consulta a los trabajadores en los procesos de reestructuración y a promover el emprendimiento y crear ecosistemas de colaboración en los sectores industriales. Asimismo, entre las actuaciones relativas a la **movilidad laboral** en la UE, insta a concluir la negociación de los reglamentos de coordinación de los sistemas de Seguridad Social y a cooperar para proteger los derechos de los trabajadores móviles y de temporada.

Debe destacarse que ha dedicado un apartado específico a la **efectividad de la normativa del derecho social europeo** en el que la Comisión se compromete a impulsar la cooperación y las buenas prácticas y anima a los Estados miembros a reforzar las estructuras de los sistemas de inspección.

También, hay un apartado dedicado a la **promoción y mejora de los estándares laborales y sociales internacionales** en el que la **Comisión se compromete a presentar una Comunicación sobre el trabajo digno en todo el mundo y a adoptar una iniciativa sobre gobierno corporativo sostenible**.

En conexión con el **futuro del trabajo**, la Comisión conecta el Plan de acción con la propuesta de un reglamento que abordará el reto del uso de la **inteligencia artificial** que se presentará en el segundo trimestre del 2021.

Formación. Es el segundo de los focos de atención del Plan. Se considera que es fundamental para la recuperación del empleo y las transiciones digital y verde. La Comisión anuncia que para el **final de 2021** presentará un paquete de propuestas para:

- Crear **cuentas individuales de aprendizaje**.
- Adoptar un enfoque europeo sobre **microcredenciales** (certificación de cursos breves no necesariamente en el sistema educativo general).
- Paquete de **skills y talento**, incluyendo la revisión de la normativa de **migración** legal y el desarrollo del "Talent Pool".
-

Además, se insta a los Estados miembros a aplicar la recientemente aprobada Recomendación sobre Formación Profesional y a todas las partes interesadas a cooperar en los Pactos por las Skills, que pretenden promover la cooperación entre los sectores económicos y el ámbito de formación.

Igualdad. En materia de igualdad, el Plan desarrolla la importancia de la diversidad y la lucha contra la discriminación, la necesidad de luchar contra los estereotipos de género con el objetivo de construir una **"Unión de la Igualdad"**, y con las siguientes propuestas de la Comisión:

- Presentación de propuestas legislativas para abordar las carencias de las **Directivas sobre la Igualdad en el empleo y sobre la Igualdad racial**.
- Legislación sobre **violencia contra las mujeres**, incluyendo acoso laboral.

La Comisión Europea también invita a los Estados miembros a: concluir las negociaciones sobre la Directiva horizontal sobre **Igualdad de Trato**, transponer en tiempo la Directiva de **conciliación** de la vida personal. Asimismo, invita a las empresas a **combatir prácticas discriminatorias** en la contratación y promoción y a promover la diversidad.

Inclusión y Protección social. El Plan destaca la importancia de la lucha contra la pobreza y la exclusión social como valores europeos, pone el foco en el riesgo de pobreza infantil y destaca la importancia de los sistemas de rentas mínimas para la inclusión. Se pueden destacar los siguientes compromisos:

En materia de **Inclusión**:

- Estrategia sobre Derechos de la Infancia y Recomendación sobre la **Garantía Infantil** Europea: su objetivo es el acceso efectivo a servicios considerados clave de la infancia en riesgo de inclusión.
- Recomendación del Consejo sobre **Rentas mínimas**, en apoyo y complemento a las políticas de los estados miembros.
- Lanzamiento de una Plataforma Europea de lucha contra el **sinhogarismo** e iniciativa sobre **vienda asequible**.
- informe sobre **acceso a los servicios esenciales** en la UE.
- La Comisión invita a asegurar la eficacia y cobertura de las redes de protección social básica y el acceso a servicios de activación; así como a aumentar la incorporación de criterios de responsabilidad social en la contratación pública.

En materia de **Protección Social**.

- Creación de un **Grupo de Expertos** de alto nivel para estudiar el **futuro del Estado del bienestar**, su financiación y conexiones con el mundo del trabajo. Se espera que el Informe se publique a finales de 2022.
- Lanzamiento en 2023 de una solución digital, la **Tarjeta Europea de Seguridad Social** (o "European Social Security Pass"), que facilite la interacción entre los ciudadanos y las autoridades nacionales y que mejore la portabilidad de derechos de Seguridad Social de los trabajadores que se desplazan en la UE.

La Comisión invita a los Estados miembros a extender el acceso a la protección social, en línea con la Recomendación del Consejo sobre Acceso a protección social de trabajadores y autónomos, y presentar sus planes, con inclusión de las medidas nacionales, para el próximo mes de mayo.

En materia de **cuidados**, anuncia una **iniciativa sobre cuidados de larga duración** para crear un **marco de reformas** en las políticas para el desarrollo de cuidados de larga duración sostenibles y un mejor acceso a servicios de calidad.

Iniciativa Europea sobre salarios mínimos adecuados

El 28 de octubre de 2020, la Comisión Europea hizo pública su propuesta de directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión (**adequate minimum wages in the EU**).

Con esta iniciativa legislativa, la Presidenta Von der Leyen hace efectivo su compromiso político de desarrollar el principio número 6 del Pilar Europeo de Derechos Sociales donde se declara que debe garantizarse un salario mínimo adecuado que satisfaga las necesidades de los trabajadores y sus familias.

La acción de la Unión supone un fuerte impulso a la ordenación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos legales y reforzará el papel de la negociación colectiva como uno de los elementos principales del modelo social europeo.

La propuesta de la Comisión ha sabido sobreponerse a las complicaciones políticas promovidas, principalmente, por los países nórdicos y a las limitaciones jurídicas previstas en los tratados que interpretadas de una forma extensiva podrían haber reducido el alcance de la acción de comunitaria¹.

Por ello, la propuesta de directiva no armoniza directamente el nivel de los salarios mínimos mediante la fijación de un salario nominal para toda la UE y respeta las tradiciones nacionales, la autonomía de los agentes sociales y su libertad para negociar y celebrar convenios colectivos.

La propuesta distribuye 19 artículos en cuatro capítulos y el periodo de transposición será de 2 años a contar desde la entrada en vigor.

¹ El artículo 153.5 del TFUE excluye de las competencias comunitarias las remuneraciones al señalar que "Las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal".

El contenido de la iniciativa se estructura, principalmente, en dos grandes bloques.

Uno dedicado a la promoción de la negociación colectiva (artículo 4) con el objetivo de incrementar su cobertura. Para ello, todos los Estados miembros tendrán que promover la creación y el fortalecimiento de las estructuras de los interlocutores sociales y fomentar negociaciones constructivas entre los interlocutores sociales sobre los salarios. Además, aquellos Estados miembros con una tasa de cobertura de la negociación colectiva inferior al 70% deberán establecer un marco de condiciones habilitantes sobre la negociación colectiva y establecer un plan de acción para su promoción.

El otro bloque está dedicado a los mecanismos legales de fijación de salarios mínimos (artículos 5 a 8). En este caso, la propuesta de directiva busca, sin reducir el grado de manio-
bra de los Estados miembros, establecer principios comunes en materia de adecuación o suficiencia de los salarios mínimos legales a través de criterios como su poder adquisitivo, el nivel general de los salarios brutos y su distribución, la tasa de crecimiento de los salarios brutos y la evolución de la productividad del trabajo. También promueve la utilización de referencias internacionales comúnmente aceptadas para orientar la evaluación de su adecuación (se recoge una referencia al 60% del salario mediano bruto y el 50% del salario medio bruto) y se establece la obligación de una actualización regular y oportuna de los salarios mínimos legales. Además, se asegura la participación de los interlocutores sociales en la selección y aplicación de los criterios y los valores de referencia para evaluar su adecuación, la revisión de los distintos niveles de salarios mínimos, las deducciones empresariales, ...



La propuesta de directiva también cuenta con diversas disposiciones dirigidas a asegurar la efectividad de los salarios mínimos legales como el refuerzo de las inspecciones laborales, la elaboración de orientaciones para guiar a las autoridades encargadas de asegurar su cumplimiento, el acceso a información o la inversión de la carga de la prueba, entre otras.

Los objetivos contemplados en la iniciativa son ambiciosos dada la diversidad de los modelos de fijación de salarios en la Unión y resultará un gran avance para países que no disponen de sistemas institucionalizados de fijación de salarios mínimos legales, cuya actualización no es previsible, transparente o se realiza sin la participación de los interlocutores sociales. Igualmente, son muy positivas las medidas dirigidas al fortalecimiento de la negociación colectiva, especialmente, en aquellos países donde tiene menor implantación.

La actualización de los reglamentos de coordinación UE en materia de Seguridad Social

Los reglamentos de coordinación en materia de Seguridad Social son una pieza clave de la libre circulación en la UE desde hace 60 años y permiten proteger los derechos de Seguridad Social de los ciudadanos que se desplazan en Europa. El sistema de coordinación pivota sobre los siguientes grandes principios: igualdad de trato, unicidad de legislación aplicable; totalización; exportabilidad y colaboración administrativa. Los reglamentos vigentes más relevantes son el Reglamento 883/2204 y el Reglamento de aplicación 987/09. Cada proceso de actualización periódica, encierra mucha complejidad. Sin embargo, se consideran imprescindibles para mantener la eficacia del sistema de coordinación.

En estos momentos, la última propuesta de actualización de los reglamentos UE de coordinación se encuentra en la última fase de negociación en trilogos con el Parlamento Europeo (PE). La modificación afecta a seis bloques de disposiciones de los reglamentos: Buena parte de esta actualización ya está acordada, pero quedan aún algunas cuestiones de especial sensibilidad en los capítulos sobre "legislación aplicable" y desempleo.

Las normas recogidas en los reglamentos de coordinación en materia de legislación aplicable a efectos de Seguridad Social tienen una clara relación con las reformas de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores (posting); y abordan la situación de las personas que trabajan en dos o más Estados miembros (pluriactividad). Las cuestiones más relevantes todavía en discusión son las siguientes:

La obligación de notificación previa a la entidad competente de Seguridad Social del desplazamiento, a efectos de la emisión de los A-1 (cuestión que plantea el PE); y las posibles excepciones para viajes de negocios (business trips), o para otro tipo de desplazamientos (por ejemplo, por periodos de corta duración). Actualmente es obligatorio notificar previamente un desplazamiento, pero solo "cuando sea posible". En las discusiones sobre este tema, uno de los elementos que empieza a ganar atención, es el potencial derivado de la plena implementación del sistema EESSI (de intercambio electrónico de datos en materia de Seguridad Social en la UE), ya que podría aportar soluciones a los problemas planteados.

El método para determinar el centro de interés de la empresa en los casos de "multiactividad". (actividad en dos o más Estados miembros). Se discuten los elementos a tener en cuenta en aquellos casos en que la persona no desarrolla una parte sustancial de esa actividad en el estado miembro en que reside.

En la coordinación de prestaciones de desempleo, con la actualización se modificará el principio que se aplica para establecer la responsabilidad de las prestaciones de los trabajadores fronterizos, de forma que pasa a ser el del país donde hayan trabajado (lex loci laboris) y se elimina el sistema actual de reembolso (paga el país de residencia y luego tramita el cobro al país que ha recibido las cotizaciones). Las cuestiones más relevantes en discusión son las siguientes:

- Las reglas de agregación o totalización de los períodos de trabajo o empleo que sirven para el cálculo de la prestación.
- Las modalidades concretas de ampliación de la exportación de las prestaciones por desempleo, si el demandante se desplaza a otro país a buscar empleo (actualmente tres meses).

Todas estas modificaciones persiguen el establecimiento de reglas en las que haya una relación más estrecha entre el lugar de actividad y pago de cotizaciones y el estado responsable del pago de las prestaciones.

Con carácter general, España ha venido manteniendo como prioridad que se finalice cuanto antes la negociación. La propuesta se considera necesaria para modernizar la normativa de Seguridad Social de la UE y para reforzar otras medidas vigentes, como la revisión de la directiva de posting, o la creación de una Autoridad Laboral Europea.

*Elaborado por Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
en la Representación Permanente de España ante la Unión Europea en Bruselas.
Consejeros: Miguel Fernández, Juan Antonio Elena y Aurelio Fernández.*

ACTUALIDAD OIT

Organización Internacional del Trabajo: Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz

Durante los días 15 a 19 de febrero ha tenido lugar la **Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz**, que ha contado con la participación de 52 Gobiernos, que designaron sus respectivos representantes, consejeros, y observadores. Igualmente, la reunión contó con 15 participantes del grupo de empleadores y 14 participantes del grupo de trabajadores, en calidad de representantes, consejeros técnicos, observadores o secretariado.

Se invitó también a representantes de determinadas organizaciones internacionales oficiales y organizaciones internacionales no gubernamentales en calidad de observadores.

La reunión se condujo en un formato completamente virtual, a través de la plataforma Zoom, siendo la primera experiencia en este tipo de reuniones técnicas desde que en febrero de 2020 finalizara la última reunión en formato presencial.

Puntos discutidos durante la reunión

Los aspectos tratados durante la reunión, en el contexto de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (adoptada en la 108.^a reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo¹), con miras a la adopción de conclusiones, incluidas recomendaciones relativas a las actividades futuras, fueron los siguientes:

Retos y oportunidades en la industria automotriz como consecuencia de los avances tecnológicos, el cambio climático, la globalización, la evolución demográfica y otros factores de cambio, con inclusión de la pandemia de COVID-19

Políticas y medidas que han resultado eficaces y qué más cabría hacer para abordar los retos y las oportunidades en materia de trabajo decente en este sector

Recomendaciones a formular con respecto a actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y de sus mandantes (gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores) a fin de promover el trabajo decente, la productividad y la sostenibilidad en la industria automotriz

La Oficina de la OIT publicó un informe temático que sirvió de guía para las discusiones durante los cinco días de reunión².

De acuerdo con el estudio llevado a cabo por la Oficina de la OIT, la situación actual del sector está caracterizada por una transformación continua de toda la industria, con cambios en el centro de gravedad tanto geográficamente como en términos de nuevas tecnologías, cambios en el modelo de negocio, producción y comercialización, así como cambios demográficos derivados de una fuerza laboral que requiere esfuerzos de actualización permanente.

¹ Ver Declaración del Centenario en https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711699/lang-es/index.htm

² Ver página de la OIT con la documentación de la Oficina en https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_726152/lang-es/index.htm

El sector arrastra asimismo desafíos en el sector en relación con las condiciones de trabajo decente, en particular en relación con los trabajadores vulnerables, y muy especialmente en las cadenas de suministro.

En el documento, la Oficina tuvo en cuenta igualmente el impacto de la pandemia COVID/19. La industria automovilística se ha visto afectada por un triple impacto: cierre de fábricas, interrupción de la cadena de suministro y colapso de la demanda. Las pequeñas y medianas empresas se encuentran entre las más afectadas y millones de puestos de trabajo están en riesgo. Estas consecuencias han venido a acelerar los cambios que ya suponían un desafío al sector.

La coordinación por parte de la Delegación de la Unión Europea.

Durante las semanas previas a la reunión, y a lo largo de la misma, la Unión Europea jugó un papel de coordinación con los Estados miembros participantes en la reunión.

La representación de la Unión Europea tanto en los plenarios como en las reuniones previas de los Gobiernos recayó en los representantes de Portugal, por su presidencia semestral del Consejo Europeo.

De entre los asuntos acordados por la Unión Europea y presentados en sus declaraciones durante la discusión de cada punto, los siguientes fueron considerados clave:

- La promoción del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo la salud y seguridad en el trabajo
- La brecha de género y la lucha contra las desigualdades.
- Las políticas de aprendizaje permanente y desarrollo de competencias, especialmente en las PYMES.
- El fomento de un desarrollo industrial sostenible acompañado de políticas de transición justa.
- La implementación de políticas complementarias macroeconómicas, fiscales, educativas, así como del mercado laboral activo y de protección social.
- La transición desde la economía informal.
- El fomento de la ratificación, aplicación y cumplimiento de las normas laborales internacionales.
- El fortalecimiento de la capacidad de los Estados y de los representantes sociales.
- El apoyo al diálogo social en todas sus formas y a todos los niveles, incluyendo el diálogo transfronterizo y el diálogo sectorial.
- La realización de estadísticas, la investigación y el intercambio de conocimientos sobre tendencias y desarrollos en el sector.
- El fomento de la cooperación para el desarrollo.
- El refuerzo del papel de la OIT en el sistema de Naciones Unidas, en colaboración con otras organizaciones internacionales

Desarrollo de las discusiones

Como vice presidenta de la reunión, la representante de Bélgica representó los intereses de los Gobiernos. Es relevante el hecho de que los Gobiernos llegaran a acuerdos en todos los puntos de decisión, lo que permitió llevar una posición común que facilitó a los representantes de los grupos de trabajadores y empresarios sumarse a las propuestas de los Gobiernos para superar los puntos de bloqueo.

En general, las propuestas del grupo de Gobiernos se vieron apoyadas por el grupo de trabajadores y aceptadas en la negociación de las conclusiones.

De manera uniforme y recurrente, los Gobiernos insistieron en la necesidad de adoptar un modelo económico sostenible, atendiendo a las amenazas del cambio climático y a los movimientos de población.

En lo que respecta a las condiciones de desigualdad y brecha de género, Gobiernos y trabajadores defendieron que todas las partes debían comprometerse a suprimir las barreras presentes o futuras e impulsar un cambio cultural que aborde el problema de la inadecuación de las competencias y aliente a un mayor número de mujeres a realizar estudios en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las

matemáticas. Los empleadores pusieron el acento en la necesidad de un cambio en el modelo educativo y de formación impulsado por los gobiernos.

Durante las discusiones, hubo un acuerdo general en que las nuevas tecnologías, los estándares de emisión más estrictos ante los compromisos de descarbonización, así como nuevos conceptos de movilidad, conducen a un cambio de modelo hacia economías verdes y digitales.

En la reunión se incidió especialmente en las futuras necesidades en materia de competencias y de educación y formación profesionales en la industria automotriz. El cambio a la movilidad eléctrica requerirá trabajadores altamente cualificados, lo que generará oportunidades para desarrollar empleos que deberán generarse en la economía formal y, por tanto, contarán con la correspondiente protección social. El rápido desarrollo de las tecnologías utilizadas en el sector de la automoción requerirá una actualización de las competencias, ya que se estima que la "vida media" de las competencias en el sector de la automoción es de solo 5 años.

Sin embargo, este contexto preocupante no debe impedir apreciar las nuevas oportunidades que ya ofrece la transición hacia una economía verde sostenible con el cambio a la movilidad eléctrica, previéndose fuertes aumentos de la demanda de vehículos eléctricos que compensarán la caída significativa de la demanda de automóviles de gasolina y diésel.

El grupo de trabajadores insistió en la oportunidad de referirse a las carencias que hoy día aquejan al sector, a la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y suprimir las barreras en materia de género y discriminación de colectivos vulnerables. Los empleadores pusieron no obstante el acento en contraponer las oportunidades que el futuro del sector ofrece antes que centrarse en las barreras actuales al trabajo decente.

Esta primera reunión sectorial de 2021 tuvo que enfrentar una fuerte oposición del grupo de empleadores a mencionar en las conclusiones aspectos relacionados con las cadenas de suministro y la diligencia debida, así como en la inclusión de referencias a la declaración de las empresas multinacionales. Para trabajadores y Gobiernos, estas menciones resultaban, sin embargo, imprescindibles.

Los empleadores aceptaron la referencia a la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* introduciendo una nota de voluntariedad en su aplicación, aceptando igualmente la referencia expresa a la diligencia debida como una recomendación a todas las instituciones del trabajo.

Para el grupo de empleadores, el asunto de las cadenas de suministro no precisa de una atención especial en la resolución de los problemas del sector, ya que entienden que la transformación del modelo de producción y consumo requiere principalmente de una mayor formación de los trabajadores, una adecuación del modelo educativo y del aprendizaje permanente, con la vista puesta en las necesidades de la industria de la automoción. En contra de la posición de los trabajadores, el grupo de empleadores rechazó enfáticamente la obligación de los empresarios de tener que formar a todos los trabajadores sin perjuicio de su relación contractual o del vínculo directo o a través de subcontratación.

Para el grupo de empleadores, el foco de las iniciativas a adoptar no debe ponerse tanto en mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo como en promover el trabajo decente, al entender que en buena parte las condiciones de trabajo de este sector ya reúnen los estándares exigibles.

Otro asunto crucial para este grupo es el de la productividad, defendiendo que no se trata tan solo de crear un entorno propicio para la iniciativa empresarial sino de aumentar su productividad, es decir, en poner las políticas al servicio de una mayor eficacia de la actividad productiva. Sin embargo, el grupo de trabajadores rechazó la perspectiva empleada por los empleadores aduciendo que estos refieren principalmente al beneficio empresarial y no a la necesaria participación de las ganancias entre los trabajadores y empresarios.

En general, los representantes de Gobiernos se mostraron más partidarios de las propuestas del grupo de trabajadores en el sentido de incluir en las conclusiones aspectos clave como la libertad de asociación y

los convenios colectivos en el centro de la negociación colectiva. Los empresarios no se mostraron de acuerdo en la inclusión de estas referencias, como vienen haciendo desde la Declaración del Centenario, y especialmente en la reunión técnica sobre las cadenas de suministro, que finalizó sin acuerdo en febrero de 2020. El grupo de empleadores viene defendiendo en los distintos eventos de la OIT sobre la necesidad de rebajar la necesidad imperativa del diálogo social por no considerarla absolutamente imprescindible, sino como una vía más para el desarrollo de la actividad laboral.

Como indicó el grupo de Gobiernos, el diálogo social adopta diversas formas y niveles según las tradiciones y contextos nacionales, incluso en forma de diálogo social transfronterizo en una economía globalizada cada vez más compleja. No existe un enfoque único para organizar y fortalecer el diálogo social. Sin embargo, la libertad de afiliación y la negociación colectiva siguen siendo elementos centrales del diálogo social.

Finalmente, en lo que parecía iba a amenazar la consecución de un consenso, la Oficina acudió a las declaraciones realizadas durante las Conferencias Internacionales de Trabajo, especialmente en la Declaración del Centenario, para permitir el acuerdo final, donde se mantuvieron las referencias a la libertad de asociación y a los convenios colectivos en el centro de la negociación colectiva.

Las partes mostraron su acuerdo en la cooperación y asistencia técnica con los países en desarrollo para financiar y aplicar políticas de educación, desarrollo de las competencias y aprendizaje permanente y lograr así el crecimiento inclusivo y el trabajo decente entre otros Objetivos de Desarrollo Sostenible, en aras de una globalización justa.

Asimismo, los Gobiernos defendieron igualmente la necesidad de referirse en las conclusiones a la promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro, apoyando la aplicación de los instrumentos de la OIT para la consecución del trabajo decente en toda la cadena de producción.



Conclusiones

Es importante resaltar el hecho de que, aun en un contexto complicado debido tanto al formato de la reunión como de los intereses propios de cada grupo de constituyentes, se pudo llegar a consensuar un documento entre las tres partes³.

³ Ver documento de conclusiones en https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_726152/lang-es/index.htm

Este consenso resultaba especialmente importante teniendo en cuenta la falta de acuerdo con la que finalizó la *Reunión técnica sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, que tuvo lugar entre los días 25 al 28 de febrero de 2020.

Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo acordaron que es urgente invertir en educación, formación y aprendizaje permanente para todos en la industria automotriz.

Retos y oportunidades en materia de trabajo decente para la industria automotriz ahora y en el futuro

La industria automotriz contribuye de forma importante al comercio mundial, el crecimiento económico, el empleo productivo y el trabajo decente, y es esencial para lograr la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El efecto positivo de las cadenas de suministro de la industria automotriz en la creación de empleo resulta importante en vista de cambios demográficos como el envejecimiento, el crecimiento de la población y la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Paralelamente, la industria afronta presiones crecientes para reducir sus externalidades negativas y fomentar el trabajo decente y sostenible debido a su impacto ambiental y a la preocupación que suscitan las condiciones de trabajo imperantes en sus cadenas de suministro.

La industria se halla en un punto de inflexión: los avances tecnológicos, el cambio climático, la evolución demográfica, las nuevas preferencias de los consumidores y la reconceptualización de la movilidad y una era de globalización transformadora están modificando con velocidad la organización de la producción y el trabajo en el sector.

La transición hacia una economía neutra en cuanto a emisiones de carbono, las nuevas pautas de movilidad y la evolución de las preferencias de los consumidores están impulsando la inversión en nuevas soluciones de movilidad, vehículos eléctricos y autónomos, una producción más limpia con materiales alternativos y una mayor circularidad.

La crisis de la COVID-19 supone enormes cargas económicas para el sector y sus trabajadores y se ha sumado a los desafíos existentes que representan las perturbaciones en las cadenas de suministro, los cierres de fábricas y la caída de la demanda, acelerando los cambios estructurales que los empleadores y los trabajadores tienen ante sí a corto, medio y largo plazo.

Surgirán empresas nuevas y sostenibles, pero otras están atravesando dificultades y no sobrevivirán. Se crearán nuevos puestos de trabajo, pero otros se perderán o se transformarán.

La demanda de trabajadores con las competencias técnicas y básicas necesarias para impulsar la innovación, la productividad y la sostenibilidad en el sector es cada vez mayor. Urge invertir en la educación, la formación, los programas de aprendizaje de calidad, la readaptación y el perfeccionamiento profesional y el aprendizaje permanente para conservar las competencias, proteger los empleos existentes y responder a las necesidades del sector, así como para que todos los trabajadores, entre otros las mujeres y los hombres jóvenes, y también los de mayor edad, puedan aprovechar las oportunidades que surjan en el futuro en el sector o fuera de él.

Las medidas de protección social y la promulgación y el cumplimiento de la legislación, el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos la igualdad de género y la no discriminación, y el diálogo social son elementos imprescindibles para que no se deje a nadie atrás.

Invertir en la capacidad de las personas y en una transición justa hacia el trabajo decente y sostenible

La Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo (2019) con su enfoque centrado en las personas ofrece una hoja de ruta para configurar un futuro que reporte beneficios para todos en la industria automotriz.

Con el fin de invertir en la capacidad de las personas, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deberían renovar su compromiso con el aprendizaje permanente:

- los gobiernos, mediante la inversión en la educación, la formación y el aprendizaje permanente en todos los niveles y para todos los trabajadores, entre otros los trabajadores de más edad, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidad;
- las empresas, mediante la formación de sus trabajadores, y
- las personas, mediante el aprovechamiento de esas oportunidades.

A fin de que el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente resulten efectivos, habría que complementarlos con un conjunto de políticas coherentes y propicias, así como con medidas para ampliar la protección social y ayudar a los trabajadores a afrontar las transiciones vitales y laborales.

El diálogo social adopta diversas formas y tiene lugar a diferentes niveles, dependiendo de los contextos y tradiciones de cada país, y la negociación colectiva es uno de sus pilares esenciales. La celebración de consultas, el intercambio de información y otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los gobiernos y otros actores pertinentes también son importantes. Estos son instrumentos fundamentales para poder invertir en la capacidad de las personas y adaptar los sistemas y programas de educación y de formación profesional a las nuevas exigencias laborales, así como a las necesidades de los trabajadores y los empleadores.

Habría que corregir las brechas de género brindando a mujeres y hombres un acceso equitativo a la educación y a la formación y apoyándolos para cursar estudios y desarrollar carreras en disciplinas del ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Los obstáculos para alcanzar la igualdad en materia de oportunidades y de trato deberían solventarse mediante la aplicación de una agenda para transformar el sector que promueva la seguridad, la plena participación y los resultados equitativos por cuanto se refiere a las trabajadoras.

Resulta fundamental contar con políticas sectoriales sostenibles orientadas por las Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (2015) con el fin de reconstruir para mejorar e invertir en el trabajo decente y sostenible. Dichas políticas deberían:

- complementarse mediante políticas e incentivos que promuevan un crecimiento económico sostenible e inclusivo, la creación y el desarrollo de empresas sostenibles y la transición de la economía informal a la economía formal, y
- sustentarse en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios ratificados de la OIT y en su aplicación efectiva en la legislación y en la práctica.

Las instituciones del trabajo deberían reforzarse para garantizar una protección adecuada a todos los trabajadores del sector y de sus cadenas de suministro a nivel nacional e internacional. Todas las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deberían proceder con la debida diligencia en consonancia con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Debería prestarse especial atención a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores, atendiendo a todos los riesgos, incluidos los riesgos psicosociales.

En la medida en que resulte oportuno, es preciso brindar especial apoyo a las empresas, en particular a las pequeñas y medianas empresas o pymes, incluidas las agrupaciones de pymes, para la adopción y el de-

sarrollo de las nuevas tecnologías digitales y la mejora de las competencias de los trabajadores, la seguridad y salud en el trabajo y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Se debería ayudar a los países en desarrollo a financiar y aplicar políticas de educación, desarrollo de las competencias y aprendizaje permanente y a lograr el crecimiento inclusivo y el trabajo decente y otros Objetivos de Desarrollo Sostenible, en aras de una globalización justa.

Recomendaciones relativas a las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros

El diálogo social, que se basa en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, desempeña un papel fundamental a la hora de diseñar políticas para promover la justicia social. Constituye asimismo un medio para lograr avances a nivel social y económico. La existencia del diálogo social y del tripartismo es esencial para la democracia y la buena gobernanza.

Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían:

- ayudar al sector a afrontar su transformación, que se ha visto acelerada por la crisis de la COVID-19, y mitigar el impacto de esta en las empresas y los puestos de trabajo;
- promover el trabajo decente y sostenible en la industria automotriz;
- impulsar la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones, y el acceso a una educación de calidad para todos los trabajadores a lo largo de su vida laboral, con el fin de abordar el problema de la inadecuación de las competencias actualmente y en el futuro, y alentar a un mayor número de mujeres a realizar estudios en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, y
- participar conjuntamente en la formulación y la aplicación de acciones, incentivos y políticas sectoriales sostenibles, de índole económica, comercial, fiscal y educativa, que sean coherentes e integrales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de:
 - i) crear un entorno propicio para la iniciativa empresarial, para aumentar la productividad y para que las empresas sostenibles de todos los tamaños puedan crecer y generar trabajo decente y productivo;
 - ii) mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, y ampliar la protección social a todos los trabajadores con miras a promover el trabajo decente, y
 - iii) facilitar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental.

Los gobiernos tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir efectivamente las leyes nacionales con el fin de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios internacionales del trabajo ratificados se apliquen a todas las personas, prestando especial atención a la necesidad de facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.

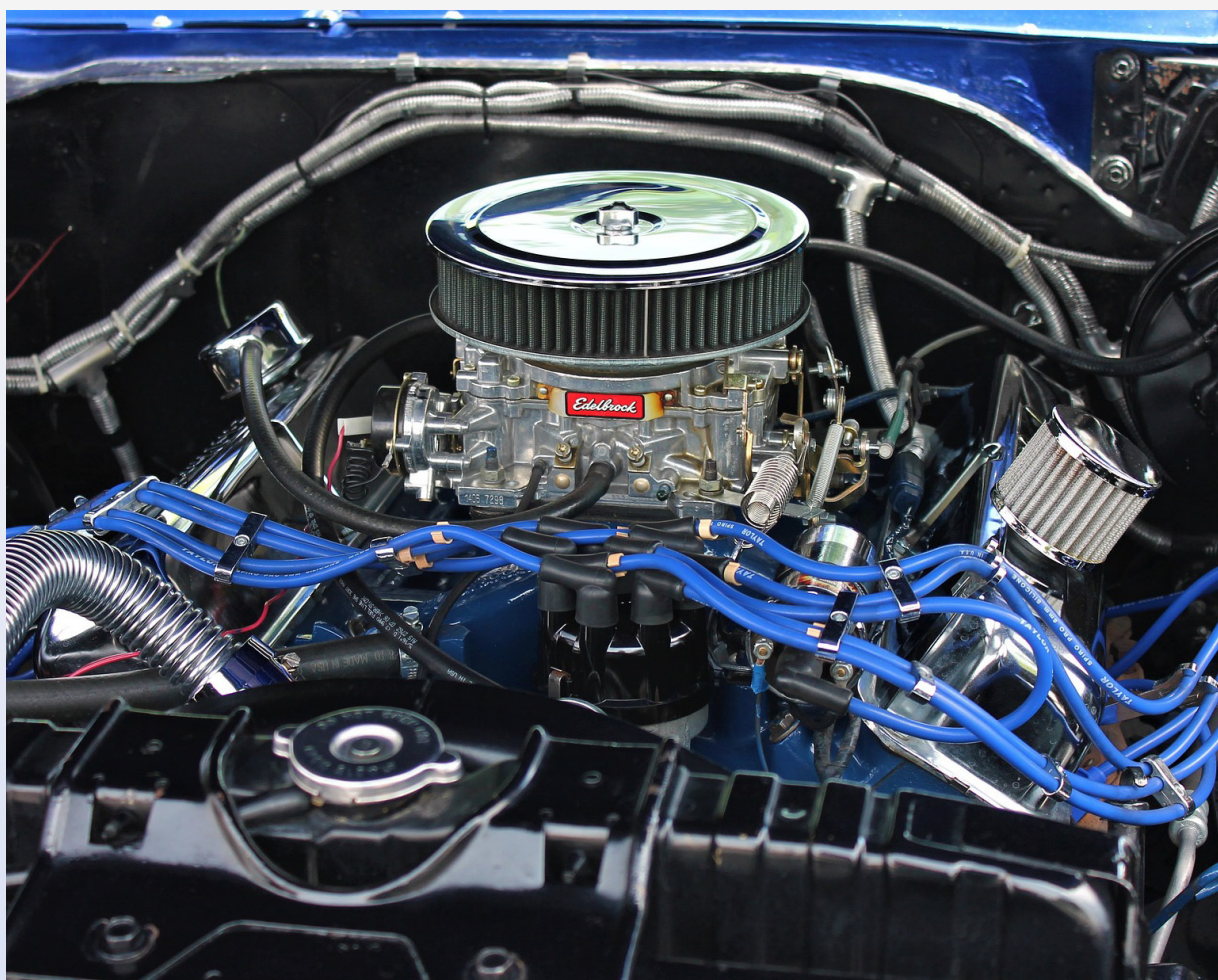
Se recomienda a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas multinacionales que respeten los principios recogidos en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

La Oficina debería:

- mantener los niveles más altos de capacidad en estadística, investigación y gestión del conocimiento sobre las oportunidades y los desafíos relativos al trabajo decente para las mujeres y los hombres que ejercen su actividad en la industria automotriz, tanto a nivel mundial como en los diferentes países y regiones;
- preparar un proyecto para diseñar una estrategia de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente en el sector, con metodologías que tengan en cuenta los intereses de ambos sexos, a fin de prever las necesidades en materia de competencias y compartir las prácticas adecuadas para conservar, adaptar y mejorar las competencias;

- promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo que incumben al sector automotriz y reforzar la capacidad de los mandantes para llevar a la práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo para todos;
- concebir y poner en marcha programas y proyectos de cooperación para el desarrollo en consulta con los mandantes tripartitos, con miras a promover el trabajo decente y sostenible y la inversión en la capacidad de las personas en el sector;
- brindar apoyo a los mandantes tripartitos para posibilitar una transición justa hacia un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental, proporcionándoles asistencia técnica y organizando reuniones regionales, talleres y plataformas de diálogo que se enfoquen particularmente en el Sur Global;
- apoyar a sus mandantes con el fin de que aprovechen todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todas las personas en la industria automotriz;
- ayudar a los mandantes a formular y aplicar una agenda para transformar el sector que permita corregir la brecha de género y promueva la seguridad, la plena participación y los resultados equitativos por cuanto respecta a las trabajadoras, y
- reforzar su nivel de cooperación con otras organizaciones, a fin de invertir en la capacidad de las personas y en el trabajo decente y sostenible en la industria automotriz.

Elaborado por Pablo Páramo Montero,
Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ante la O.I.T.



PERSPECTIVAS SOCIALES Y DEL EMPLEO EN EL MUNDO - TENDENCIAS 2021:

El papel de las plataformas digitales laborales en la transformación del mundo del trabajo

El pasado 23 de febrero, la OIT publicó el informe "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2021: el papel de las plataformas digitales laborales en la transformación del mundo del trabajo"¹.

Se trata de un estudio pormenorizado de cómo la economía digital está transformando el mundo del trabajo y cómo su desarrollo se ha acentuado desde la aparición de la crisis del COVID-19.

Diferentes tipos de plataformas

El informe ahonda en la distinción entre las dos grandes categorías de plataformas: las plataformas en línea basadas en la web (*crowdwork*) y las basadas en la ubicación (*gig economy*). En las plataformas web en línea, las tareas o asignaciones de trabajo son realizadas en línea o a distancia por los trabajadores. Estas tareas pueden incluir la prestación de servicios de traducción, jurídicos, financieros y de patentes, el diseño y el desarrollo de programas informáticos en plataformas independientes y basadas en concursos; la resolución de problemas complejos de programación o análisis de datos en un plazo determinado en plataformas de programación competitivas; o completar tareas a corto plazo, como anotar imágenes, moderar contenido o transcribir un vídeo en plataformas de microtareas. Por el contrario, las tareas en las plataformas basadas en la ubicación se llevan a cabo en persona por los trabajadores y en lugares físicos específicos, e incluyen servicios de taxi, entrega y a domicilio (como un fontanero o electricista), trabajo doméstico y prestación de cuidados.

Oportunidades y desafíos

Según el informe, el desarrollo de plataformas digitales de trabajo puede ofrecer a los trabajadores, incluidas las mujeres, las personas con discapacidad, los jóvenes y los trabajadores migrantes, nuevas oportunidades de empleo y generación de ingresos. En los países en desarrollo en particular, esas plataformas se consideran una fuente prometedora de oportunidades de trabajo, lo que lleva a muchos gobiernos a invertir en infraestructura y conocimientos digitales. Las empresas también se están beneficiando, ya que pueden utilizar estas plataformas para acceder a una fuerza de trabajo global y local para mejorar la eficiencia y aumentar la productividad, y disfrutar de un mayor alcance del mercado.

Sin embargo, los trabajadores de estas plataformas afrontan desafíos relativos a la regularidad del trabajo y los ingresos, las condiciones de trabajo, la protección social, la utilización de las aptitudes, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Muchos de estos problemas son muy pronunciados en el caso de los trabajadores que trabajan en el sector, que representa una creciente proporción de la fuerza de trabajo.

Estudio basado en encuestas

El informe aborda el tema de cómo las plataformas laborales digitales están transformando el mundo del trabajo y las implicaciones de esa transformación para los empleadores y los trabajadores. Incluye el estudio los resultados de las encuestas de la OIT realizadas a unos 12.000 trabajadores de 100 países de todo el mundo que trabajan en plataformas de microtareas on-line y de los sectores del taxi y actividad de reparto. También tiene en cuenta las entrevistas realizadas a representantes de 70 empresas de diferentes tipos, incluyendo 16 empresas de plataforma y 14 asociaciones de trabajadores de plataforma de todo el mundo en múltiples sectores.

1

https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm

Análisis de los términos de condiciones de acuerdos de servicios

El informe presenta un panorama internacional pionero y completo del modelo de negocio y las estrategias de negocio de la plataforma. También tiene el mérito de haberse adentrado en el análisis de los no siempre fáciles términos de condiciones de los acuerdos de servicio de 31 plataformas en línea y de ubicación de las experiencias de trabajadores y clientes en estas plataformas. En él también se estudian las lagunas normativas en la gobernanza de las plataformas y se examinan las múltiples iniciativas emprendidas por los gobiernos y los interlocutores sociales para subsanarlas. Por último, se sugieren formas de aprovechar las oportunidades y de superar los desafíos que surgen de la economía de plataformas digitales, así como de garantizar en este sector el desarrollo sostenible de las empresas y el trabajo decente para todos, y promover el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Crecimiento del sector

El informe pone de manifiesto que el número de plataformas en línea basadas en la web y en la ubicación (taxi y entrega) ha aumentado considerablemente pasando de 142 en 2010 a más de 777 en 2020. Por otra parte, el número de plataformas en línea basadas en la web se ha triplicado durante este período, mientras que el número de plataformas de taxi y entrega se multiplicó casi por diez. Una gran proporción de estas plataformas se concentra en unos pocos lugares, incluidos los Estados Unidos de América (29%), la India (8%) y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (5%).

Categorías de trabajadores

El informe distingue dos tipos de trabajadores en las plataformas: aquellos que hacen funcionar la plataforma (desde el punto de vista técnico y organizativo), que por lo general se vinculan a la plataforma mediante una relación laboral; y aquellos que prestan los servicios de la plataforma, que suelen ser trabajadores autónomos.

Mercado de trabajo en el sector

El informe indica que hay evidencias de que en algunas plataformas laborales digitales hay un exceso de oferta de mano de obra, lo que da lugar a una mayor competencia entre los trabajadores por la asignación de tareas y esta circunstancia ejerce una presión a la baja sobre el precio de las tareas que deben realizarse.

Modelo de negocio e impacto en otros sectores

El informe describe en detalle las estrategias de negocio de las plataformas, y de cómo generan ingresos mediante cuotas de suscripción de clientes o de los propios trabajadores, así como de las normas de relación entre los clientes, la plataforma y los trabajadores. También se hace eco del creciente uso de las plataformas por parte de las pequeñas y medianas empresas, en especial en el sector de restauración.

Igualmente, se estudia la relación entre la Inteligencia Artificial y las plataformas, señalando que en muchas tareas se requiere un juicio de valor humano, que es proporcionado por los trabajadores “invisibles” de las plataformas en línea basadas en la web y que operan a través de procesos de externalización empresarial.

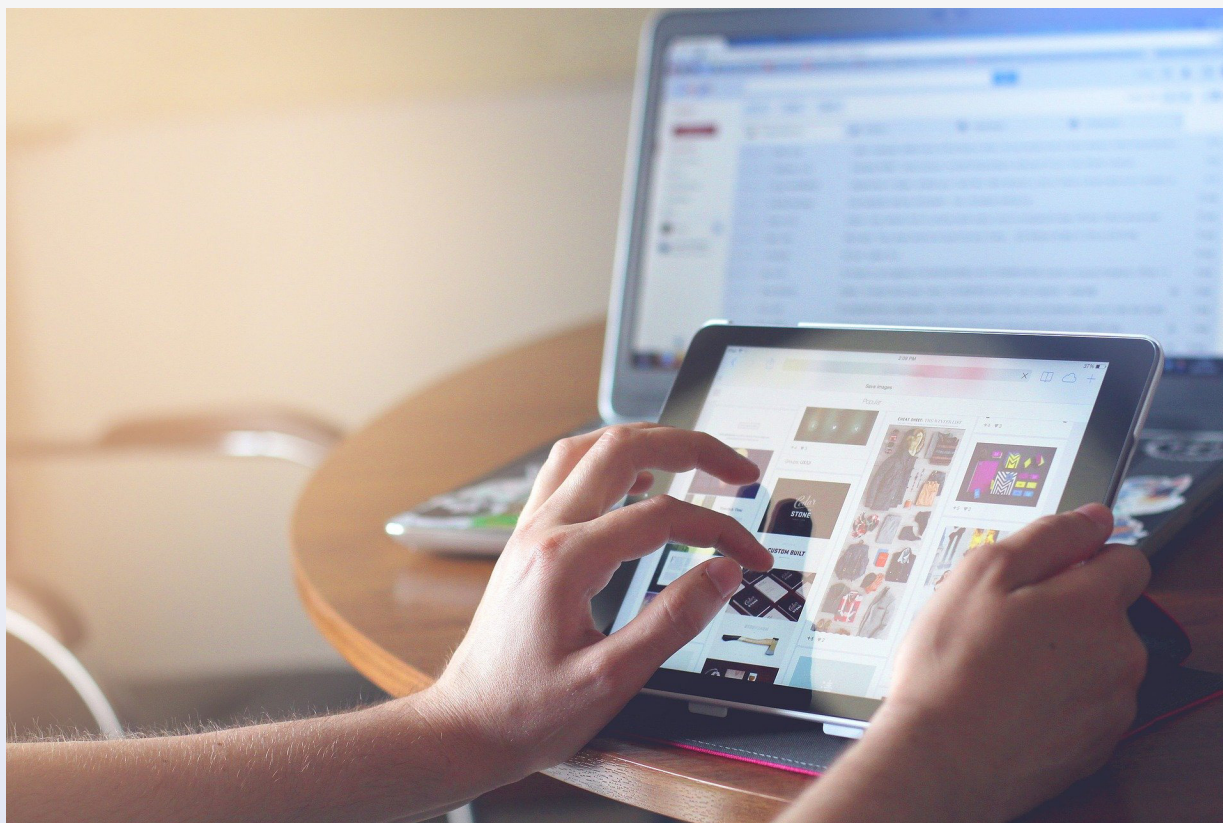
Las plataformas digitales de trabajo también han permitido a algunas empresas reorientar sus estrategias empresariales en determinados sectores y acceder a mercados más amplios. Pero por otra parte, las empresas tradicionales, en particular en el sector minorista, se enfrentan a perturbaciones del mercado por parte de las grandes plataformas de comercio electrónico y a retos tales como cuestiones de competencia, condiciones contractuales desfavorables y falta de transparencia por parte de las plataformas (especialmente en lo que se refiere a los datos, las clasificaciones y los precios), debilidad de los mecanismos de resolución de conflictos y, en términos más generales, unas condiciones de competencia desiguales.

Perfil del trabajador de las plataformas

Las conclusiones de las encuestas de la OIT sobre los trabajadores en plataformas en línea basadas en la web y en la ubicación (taxi y entrega) muestran que la mayoría de los trabajadores de las plataformas tienen menos de 35 años y un alto nivel educativo, en particular en los países en desarrollo. Si bien las mujeres encuentran trabajo en plataformas laborales digitales, representan sólo cuatro de cada diez trabajadores en plataformas en línea basadas en la web y uno de cada diez trabajadores en plataformas basadas en la localización. En algunos países, las plataformas de entrega basadas en aplicaciones son una fuente importante de oportunidades de trabajo para los migrantes.

Diferencias salariales

Otra de las evidencias que destaca el informe es la gran diferencia salarial entre los trabajadores, tanto dentro de la misma plataforma como comparando las plataformas en los distintos países. Por ejemplo, los trabajadores de los países en desarrollo tienden a ganar menos que los de los países desarrollados, como por ejemplo, en plataformas freelance, en las que se puede llegar a ganar hasta un 60% menos. Por otra parte, el desarrollo de algunas plataformas, en especial las de los servicios de taxi, han conducido a una reducción importante de los ingresos de los trabajadores que continúan en el sector tradicional.



Capacidades profesionales

La relevancia de las capacidades y cualificaciones adquiridas a través de la educación formal varía en las plataformas laborales digitales, ya que las plataformas están redefiniendo la relación entre la educación formal y el acceso al trabajo y haciendo que los perfiles de los trabajadores, sus calificaciones y su reputación sean vitales para acceder a los trabajos.

Condiciones de trabajo adversas

Algunos trabajadores que trabajan en plataformas basadas en la web se enfrentan a horarios de trabajo impredecibles y poco sociales, en particular en los países en desarrollo, ya que los clientes suelen residir en países desarrollados. Esto puede tener consecuencias negativas para el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y familiar. Otras situaciones adversas en cuanto a las condiciones de trabajo son:

Los trabajadores de la plataforma a menudo no pueden participar en la negociación colectiva;

La mayoría de los trabajadores de las plataformas laborales digitales no tienen cobertura de seguridad social (en particular los trabajadores del sector crowdwork);

Un número considerable de trabajadores de las plataformas digitales han sido víctimas o testigos de discriminación o acoso asociados a la exclusión de oportunidades de trabajo o la baja remuneración, por motivos de nacionalidad y género.

Respuestas regulatorias de los Estados y en el plano internacional

El informe continúa describiendo cuáles han sido las respuestas normativas de muchos países que han comenzado a abordar algunas de las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo en las plataformas laborales digitales (seguro de accidente en Francia, relación de empleo en California, protección de datos personales en la UE).

El informe termina señalando que, dado que las plataformas laborales digitales funcionan en múltiples jurisdicciones, es necesario algún tipo de diálogo y coordinación de políticas internacionales tendentes a:

- garantizar una competencia leal y condiciones claras y transparentes para los trabajadores del sector;
- garantizar que la situación laboral de los trabajadores esté correctamente clasificada y se ajuste a los sistemas nacionales de clasificación del trabajo;
- garantizar la transparencia y la responsabilidad de los algoritmos para los trabajadores y las empresas;
- proteger los datos personales y laborales de los trabajadores, así como los datos relativos a las empresas y sus actividades en plataformas;
- derecho a negociar colectivamente;
- garantizar que las leyes contra la discriminación y de seguridad e higiene en el trabajo se apliquen a las plataformas digitales y a sus trabajadores;
- garantizar prestaciones adecuadas de seguridad social para todos los trabajadores, de las plataformas;
- permitir el acceso a mecanismos independientes de resolución de conflictos;
- permitir que los trabajadores de las plataformas puedan acceder a los tribunales de la jurisdicción en la que se encuentren, si así lo desean;
- proteger salarios y normas sobre el tiempo de trabajo justos.

Por último, se destaca que el pasado 24 de febrero tuvo lugar un Panel de Discusión Tripartito sobre el informe de la OIT sobre las plataformas digitales laborales en la transformación del mundo del trabajo". El evento fue organizado conjuntamente por la Oficina de la OIT en Madrid y el Ministerio de Trabajo y Economía Social. El panel estuvo presidido por Martha Newton, Directora General Adjunta para Políticas de la OIT, participando Uma Rani, del Departamento de Investigación de la OIT, Sharan Burrow, de la Confederación Internacional de Sindicatos de Trabajadores, Roberto Suarez, de la Organización Internacional de Empleadores, así como el Secretario General Fernando Arab Verdugo, Viceministro de Trabajo de Chile, y Yolanda Díaz Pérez, Ministra de Trabajo y Economía Social de España.

Elaborado por Pablo Páramo Montero,
Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ante la O.I.T.

ACTUALIDAD NORMATIVA

Actividad normativa del MITES en el 2020, análisis y reflexiones en torno al Día Internacional de la Mujer

La actividad legislativa y reglamentaria del Ministerio de Trabajo y Economía Social ha sido vertiginosa en el 2020, fundamentalmente como consecuencia de la pandemia, así como de una firme voluntad de promover reformas en la normativa laboral de calado social, que permitieran actualizar o acompasar la regulación del mercado laboral a los cambios que se estaban produciendo, de una forma disruptiva, en el ámbito social y laboral.

Como **balance final** las cifras arrojan los siguientes datos: se ha procedido a la aprobación de **cuatro reales decretos-leyes** a iniciativa del ministerio y se ha participado como coproponente en otros **trece reales decreto-leyes** durante el ejercicio 2020. La mayoría de ellos se aprobaron para abordar con carácter urgente, el impacto social y económico derivado de la crisis sanitaria provocada por el SARS-CoV-2. De entre ellos, cinco (incluyendo el último aprobado el pasado mes de enero) se dictaron para la aprobación y regulación de los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo** y sus sucesivas prórrogas (RD-Ley 8/2020; 18/2020; 24/2020; 30/2020 y 2/2021).

Asimismo, se abordó la **regulación del trabajo a distancia**, mediante el **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia¹. Lo que se conocía coloquialmente como “teletrabajo” se había convertido de facto en una modalidad de trabajo mayoritaria o la única en determinados sectores y había venido para quedarse, por lo que su regulación había devenido indispensable.

En relación con los **reales decretos** aprobados a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social durante 2020, el total fue de **ocho**, abordándose en dos de ellos la **transposición de directivas**. Mediante el **RD 618/2020**, de 30 de junio, se transpuso la **Directiva (UE) 2017/159** por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del **Convenio OIT 188 sobre el trabajo en la pesca**, que tiene por objeto la mejora de las condiciones de trabajo en el sector pesquero, por medio de disposiciones en materia de contratación, de tiempo de trabajo, de repatriación, de alimentación, de alojamiento y de protección de la salud y atención médica de los pescadores; así como el establecimiento de las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el alojamiento a bordo de buques de pesca. El **RD 1154/2020**, de 22 de diciembre, transpuso la **Directiva 2017/2398**, relativa a la **protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos y mutágenos durante el trabajo**, estableciendo unos valores límite en el lugar de trabajo con carácter vinculante con el objeto de contribuir a una reducción significativa de los riesgos derivados de este tipo de exposición.

Asimismo, se publicó el **Real Decreto 901/2020** y el **Real Decreto 902/2020**, ambos de 13 de octubre, que se expondrán con más detalle más adelante. Con carácter organizativo se aprobó el **RD 499/2020**, de 28 de abril, de desarrollo de la estructura orgánica básica del nuevo Ministerio de Trabajo y Economía Social y el **RD 787/2020**, de 1 de septiembre, de adaptación de los Estatutos de los organismos autónomos adscritos al departamento a la nueva estructura de los departamentos ministeriales (SEPE, ITSS, INSST y FOGASA), así como a determinadas disposiciones de la Ley 40/2015 del Régimen Jurídico del Sector Público.

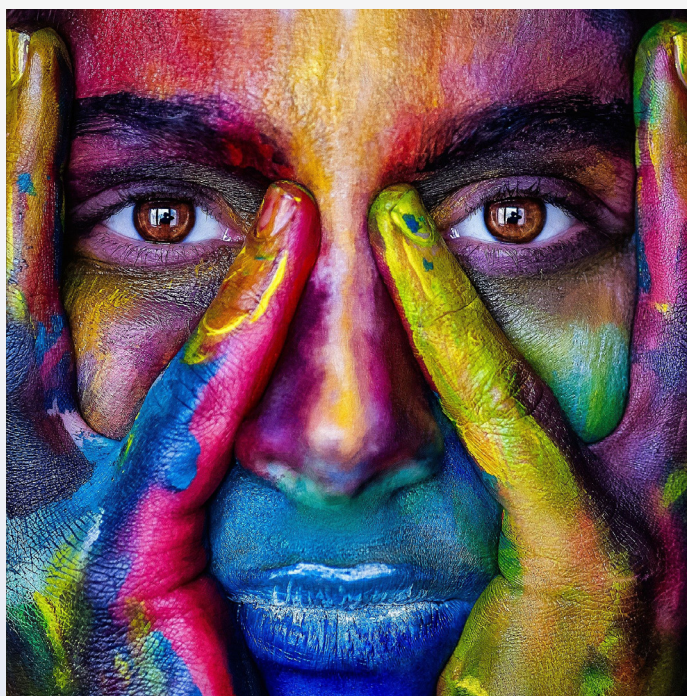
¹ El RDL 28/2020, de 22 de septiembre fue convalidado mediante Acuerdo de convalidación del Congreso de los Diputados de 15 de octubre de 2020, publicado en el BOE de 22 de octubre de 2020.

Asimismo, durante el pasado año, la Ministra de Trabajo y Economía Social dictó un total de **catorce** órdenes ministeriales, de las cuales seis fueron de carácter organizativo; siete de carácter económico, relacionadas con materia de subvenciones, gestión las ayudas y precios públicos; y una sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en virtud de la cual se incorporó al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2020/739, para la inclusión del SARS-CoV-2 en la lista de agentes biológicos que son patógenos humanos conocidos, así como la Directiva (UE) 2019/183, de manera parcial.

Coincidiendo con esta reflexión y balance sobre la actividad normativa del ministerio, se celebra además en este mes de marzo en que se termina la redacción de este artículo, el **Día Internacional de La Mujer**, que en muchos ámbitos ha trascendido la celebración del día 8 y ha justificado dedicar el mes completo a la actividad de la mujer en distintos sectores como la ciencia, las artes, entre ellas, la cinematografía, la pintura, el teatro, etc...

En el ámbito internacional, Naciones Unidas² celebra el Día Internacional de la Mujer este año bajo el lema **"Mujeres líderes: Por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19"**, con el objetivo de poner de relieve los enormes esfuerzos que realizan mujeres y niñas en todo el mundo para forjar un futuro más igualitario y recuperarse de la pandemia de la COVID-19.

También cabe recordar que el 22 de febrero se celebró el **Día de la Igualdad Salarial** lo que motivó una declaración expresa del Gobierno aprobado en el Consejo de Ministros del pasado 16 de febrero, donde se puso de manifiesto *"un compromiso en la lucha contra la desigualdad retributiva y de los cuidados que afecta a la práctica totalidad de las trabajadoras, comprometiéndose a seguir avanzando en la adopción de las medidas de justicia que sean precisas para revertir esta situación y avanzar un paso más hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030"*



Ambas celebraciones nos dan la oportunidad de reflexionar sobre los hitos alcanzados y el camino que queda por recorrer y bajo esta óptica, en qué medida se ha podido avanzar en la igualdad de género, se analizan, en este artículo, algunas de las reformas normativas promulgadas en el 2020 entre cuyos objetivos estaba generar un impacto de género positivo.

Por una parte, mediante el **Real Decreto Ley 4/2020³**, de 18 de febrero, se procedió a **derogar el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo** establecido en el artículo 52 d) de **Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el real Decreto Legislativo 2/2015

2 <https://www.un.org/en/observances/womens-day>

3 *El RD-Ley 4/2020 fue convalidado y tramitado como Proyecto de Ley que fue aprobado mediante la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. (BOE de 16 de julio)*

El artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores regulaba el despido por faltas de asistencia al trabajo y legitimaba el despido objetivo de las personas trabajadoras que incurrieran en las mismas, tanto justificadas como injustificadas, cuando superaran determinados umbrales (un 20% en 2 meses consecutivos, siempre que en los 12 meses anteriores alcanzara el 5% o un 25% en 4 meses discontinuos dentro de un período de 12 meses)

Esta modalidad de despido había dado lugar recientemente a relevantes pronunciamientos judiciales, tanto por parte del Tribunal Constitucional (Sentencia 118/2019, de 16 de octubre) como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia de 18 de enero de 2018, asunto Ruiz Conejero),

La cuestión del despido por causa de absentismo es de gran trascendencia porque obliga a confrontar, de un lado, el legítimo interés de la empresa a contar con la fuerza de trabajo necesaria para el desarrollo del proyecto empresarial y a no tener que asumir los costes derivados de su falta y, de otro, el derecho de las personas trabajadoras a no ser penalizadas por circunstancias personales de las que no son responsables, como son las relacionadas con la enfermedad.

El despido objetivo por faltas de asistencia establecido en el ya derogado artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores afectaría particularmente a las mujeres, dada su mayor participación en las actividades de cuidado, fundamentalmente por las dificultades de conciliación derivadas de factores múltiples. En uno de los votos particulares que acompañan a la citada Sentencia del Tribunal Constitucional (118/2019, de 16 de octubre) se plantea la inconstitucionalidad de este precepto por discriminación indirecta por razón de sexo. Admitiendo que dicha discriminación puede derivar de datos estadísticos (STC 128/1987, FJ 6) y aceptando, en este caso, *«la inequívoca conclusión de que existe una discriminación indirecta por razón de sexo en el artículo 52 d, por afectar en mayor medida a la mujer, debido a las negativas consecuencias que tiene su doble jornada, es decir, su mayor dedicación al cuidado de los hijos, de los discapacitados y los dependientes (ascendientes y descendientes), junto a su jornada laboral, lo que conlleva también una afección sobre su salud, incidiendo todas esas circunstancias de manera negativa en su actividad laboral»*.

La reforma afrontada parece dejar zanjada las dudas que arrojaba la constitucionalidad de este precepto.

Con posterioridad, ya en el mes de septiembre se aprobó el **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**, que introdujo por primera vez en el ordenamiento jurídico español una regulación sistemática del teletrabajo o trabajo a distancia, si bien la norma aprobada otorga un papel importante a la negociación colectiva en la complementariedad de esta modalidad contractual.

El trabajo a distancia será susceptible de aplicarse a las relaciones de trabajo en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y que se desarrollen a distancia con carácter regular.

La norma establece las limitaciones en el trabajo a distancia, relativas a menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, incorporando el principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación como principio general que rige esta modalidad laboral. Además, regula el acuerdo de trabajo a distancia, requisito para el desarrollo del trabajo a distancia, los derechos de las personas trabajadoras a distancia y las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.

Se prevé que esta norma tenga un impacto de género positivo, ya que la misma regula esta modalidad de trabajo como instrumento que contribuirá a hacer efectivo el derecho a la conciliación, y pretende evitar que los denominados roles de género se perpetúen. En particular, el real decreto-ley establece que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial pueda pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias. En este sentido, la norma dispone expresamente que, cuando se diseñen estos mecanismos, deberá evitarse la perpetuación de roles y estereotipos de género, teniendo

en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo estas cuestiones ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa. Se trata, en suma, de evitar que la modalidad de trabajo a distancia agudice determinados roles de género identificados en nuestra sociedad, tales como la compatibilización del trabajo con las tareas de cuidado del hogar y de cuidado o el desarrollo de tareas de menor responsabilidad en el seno de la empresa.

Finalmente, en octubre del 2020 se aprobaron lo que se denominaba internamente como los “reales decretos de igualdad”, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad** y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

En la rueda de prensa que tuvo lugar tras el Consejo de Ministros de 13 de octubre la Ministra de Trabajo y Economía Social destacó que estos reales decretos situaban “*a España en la vanguardia europea de la transparencia retributiva y de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral*”⁴.

Los dos textos legislativos son fruto del Acuerdo por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo, alcanzado el pasado mes de julio de 2020 tras un proceso de diálogo con los agentes sociales y tienen como objetivo garantizar la igualdad retributiva, la efectividad de los planes de igualdad y su registro con información retributiva desglosada y promediada, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor.

El **RD 901/2020** desarrolla el **artículo 45.2 de Ley Orgánica 3/2007⁵, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, regulando el contenido de los planes de igualdad de forma detallada, desde la necesidad de realizar un diagnóstico previo, la inclusión de un auditoria retributiva en los términos previstos en el RD 902/2020, la definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan, y la descripción de medidas concretas e indicadores. El plan se debe completar con un calendario de actuaciones para la implementación, seguimiento y evaluación de sus medidas, estableciendo asimismo una comisión paritaria que vele por su cumplimiento.

El texto da protagonismo a la negociación colectiva en su elaboración⁶, ya que será en este ámbito donde se deban aprobar los planes de igualdad, estableciendo la creación de una comisión negociadora en los términos previstos en el 87 del Estatuto de los Trabajadores, pero vertebrando un procedimiento para aquellos supuestos en que por las dimensiones de la empresa no sea posible su aplicación.

Por último, el real decreto, dedica su capítulo IV al registro de los planes de igualdad que se depositarán en el REGCON, que pasa a denominarse Registro de Convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, que también se modifica para adaptarlo a su nueva función.

Tal y como se refleja en el preámbulo de la norma se pretende avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, fundamentalmente en los ODS 5 («Igualdad

4 <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3895>

5 Conforme a la versión dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que estableció la obligación de elaborar planes de igualdad para las empresas de 50 o más trabajadores (frente a la regulación anterior que establecía la cifra de 250 trabajadores)

6 https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Boletin/No_76_febrero_2021.pdf

de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5 y 8.5, que incluye, entre otras cuestiones, poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; así como asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo.

El **Real Decreto 902/2020** desarrolla el **artículo 28 del Estatuto de los trabajadores** que consagra el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y tiene como **objeto** hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, facilitando la identificación de la brecha retributiva entre mujeres y hombres mediante la definición de los trabajos de igual valor. Para ello **define el concepto de trabajo de igual valor** y desarrolla los siguientes **instrumentos de transparencia retributiva**: los registros retributivos obligatorios desagregados por sexo, la obligación de realizar auditorías salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Se avanza por tanto en la regulación efectiva del artículo 2 de la **Directiva 2006/54/CE**, que establece que constituye discriminación directa «la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable», así como en la **Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014**, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, adoptando las siguientes medidas que se relacionan en la recomendación, como el derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora; la obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes; la garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

El RD 901/2020 entró en vigor el pasado 14 de enero y el RD 902/2020, el próximo 14 de abril, y para su desarrollo y aplicación ambos prevén distintos instrumentos. Para los planes de igualdad el RD 901/2020 en su D.A. 3ª dispone la posibilidad de elaboración de **guías y protocolos de buenas prácticas**, que permitan superar estereotipos de género en la contratación y promoción laboral; para el RD de igualdad retributiva se establece en su D.A. 3ª la elaboración por parte del Instituto de las Mujeres de una **Guía técnica para la realización de auditorías retributivas** y en su D.F. 1ª además, la publicación de una orden ministerial que determine un **procedimiento de valoración de los puestos de trabajo** en el plazo de seis meses desde su publicación.

Culminada la fase de tramitación normativa y publicación de estos textos legales, en cuya elaboración se ha buscado garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, queda valorar su grado de implementación, y proceder al seguimiento y evaluación de sus resultados. Sería necesario una evaluación ex post de las normas aprobadas, que permitiera determinar su impacto en la igualdad de género y en la consecución de sus objetivos.

Elaborado por Elena San José Martínez,
Vicesecretaria General Técnica Ministerio de Trabajo y Economía Social.

SENTENCIAS DE INTERÉS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA, DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2020 (Asunto C-300/19)

Cómputo del periodo de referencia en despidos colectivos

1.- Antecedentes

La actora fue despedida de la empresa el 31 de mayo de 2018, reconociéndose por la mercantil la improcedencia del despido y abonando la indemnización a tal efecto prevista en la normativa española. El 11 de junio de 2018, por parte de la trabajadora se impugnó el mismo ante el Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona, solicitando que se declarase la nulidad del despido o, subsidiariamente, su improcedencia, por considerar que se había llevado a cabo un despido colectivo encubierto por parte de la Empresa, sin respetarse el procedimiento para el mismo previsto. Ello por cuanto con posterioridad a su despido se produjo el cese, primero, de un total de 7 personas trabajadoras (entre el 31 de mayo y el 14 de agosto) y, más tarde, de otras 29 personas trabajadoras más (el 15 de agosto). Así, mediante Auto de 6 de febrero de 2019, el Juzgado constató que se había despedido a entre 30 y 35 trabajadores, lo cual podía calificarse, a su juicio, de «despido colectivo» en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

El Juzgado alberga dudas en cuanto a la definición del período de referencia de 90 días que debe tomarse en consideración para determinar si las extinciones de contratos de trabajo constituyen un «despido colectivo» en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59. El mismo juzgado indica que, durante los 90 días siguientes a partir de la fecha del despido de la trabajadora, se produjeron en la empresa 35 extinciones de contratos de trabajo computables a efectos del cálculo del número de despidos, en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de dicha Directiva.

Sin embargo, pone de relieve que, en relación con la interpretación del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, el Tribunal Supremo ha declarado que el período de 90 días previsto en dicha disposición se refiere exclusivamente al período anterior a la fecha del despido impugnado. Esta jurisprudencia se ha mantenido inalterada desde la STS de 23 de abril de 2012, dictada en unificación de doctrina. Así, en la misma se hacía constar que **"la cuestión a resolver es cómo se debe computar el periodo de noventa días que establece el artículo 51.1 del ET para delimitar lo que llama despido colectivo (...), dado que el precepto citado no establece como debe hacerse ese cómputo: si hacia atrás, esto es mirando a lo acaecido en el periodo de tiempo anterior; si mirando al futuro, esto es iniciando el cómputo el día de la extinción hacia adelante o si cabe el cómputo simultáneo hacia el pasado y hacia el futuro, siempre que se computen noventa días y que todas las extinciones contractuales, sobre todo las controvertidas, queden dentro de ese periodo o si finalmente, deben computarse los noventa días anteriores al despido y los posteriores"**.

Continuaba la misma argumentando que **"ante la literalidad del precepto una primera aproximación nos muestra que el día del despido va a ser el día final del plazo (el "dies ad quem") para las extinciones contractuales que se acuerden ese día, así como el día inicial ("dies a quo") para el cómputo del periodo de los noventa días siguientes. Esta interpretación de un precepto que**

mejora los límites establecidos al respecto por el artículo 1 de la Directiva 98/59, de 20 de julio, del Consejo de las Comunidades Europeas, tiene su base en la literalidad de la norma: Si el despido es colectivo cuando sobrepasa determinados límites, es claro que el "dies ad quem" para el cómputo de los noventa días debe ser aquél en el que se acuerda la extinción contractual, por ser el día en el que se superan los límites que condicionan la existencia del despido colectivo, figura que no existe, que no se da hasta que el número de extinciones supera los límites del cálculo matemático que establece la norma. Apoya esta solución el hecho de que el futuro no se conoce y de que es muy difícil que el legislador de pautas para presumir y sancionar lo que alguien hará o lo que piensa hacer. Por ello, se fija el "dies ad quem" coincidiendo con la fecha en que se acuerda la extinción, en la fecha en la que los hechos son ciertos y sin género de dudas se puede calificar si el despido es colectivo con arreglo a la ley y no con arreglo a un futuro incierto, pues la norma trata de generar seguridad jurídica y no incertidumbres".



Por otro lado, el Juzgado observa que el artículo 51.1, último párrafo del Estatuto de los Trabajadores permite computar las extinciones de contratos de trabajo posteriores al despido impugnado, pero solo en caso de que la empresa haya actuado fraudulentamente. Esta disposición pretende perseguir las actuaciones fraudulentas consistentes en «gotear» despidos para evitar la consulta y participación de los representantes de los trabajadores.

Según el mismo, esta finalidad de consulta y participación se cumpliría con más rigor si se tomase en consideración el período de referencia tanto antes como después de la fecha de despido del trabajador afectado, lo que permitiría a este último aducir otros despidos individuales que pudiera no conocer en el momento en que se produzca el suyo, pero que posteriormente, sumados al suyo, alcancen el número de extinciones de contratos de trabajo que supongan la existencia de un despido colectivo a efectos de la Directiva 98/59. A este respecto, considera que el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la citada Directiva debe interpretarse de forma autónoma. Nada se opone a tomar el período de referencia previsto en dicha dispo-

sición en toda su extensión, esto es, para las extinciones de contratos de trabajo anteriores o posteriores al despido individual objeto del litigio, pudiendo incluso tomarse dicho espacio temporal parcialmente para atrás y para adelante a partir de ese despido.

Por ello, decide suspender el procedimiento y plantear la correspondiente cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a fin de que se dilucide si el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, a efectos de apreciar si un despido individual impugnado forma parte de un despido colectivo, el período de referencia de 30 o de 90 días (siendo este último la opción del legislador español en el art. 51.1 ET) previsto en dicha disposición ha de calcularse computando, o bien exclusivamente un período anterior a ese despido individual, o bien igualmente un período posterior a ese despido, no solo en caso de fraude, sino también cuando no exista tal, o bien todo período de 30 o de 90 días en el que se haya producido ese despido individual.

2.- Resolución

A efectos del cálculo de los umbrales fijados en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), incisos i) y ii) de la Directiva 98/59, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea recuerda que la Directiva no puede interpretarse en el sentido de que los modos de cálculo de dichos umbrales y, por lo tanto, los propios umbrales estén a disposición de los Estados miembros, ya que tal interpretación les permitiría alterar el ámbito de aplicación de la referida Directiva y privarla, de este modo, de su plena eficacia.

Respecto a las distintas posibilidades planteadas, considera que limitar el período de referencia, o bien exclusivamente al período anterior al despido individual impugnado, o bien igualmente al período posterior a dicho despido en caso de fraude podría restringir los derechos de los trabajadores afectados, dado que ambos métodos impedirían computar los despidos producidos dentro de un período de 30 o de 90 días, pero fuera de ese período anterior o posterior, aun cuando la totalidad de los despidos hubiera superado el número requerido por el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59.

Así, el Tribunal se decanta por considerar que el periodo de referencia consiste en todo período de 30 o de 90 días en el que se haya producido el despido individual impugnado. De este modo, concluye que **el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, a efectos de apreciar si un despido individual impugnado forma parte de un despido colectivo, el período de referencia previsto en dicha disposición para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo período de 30 o de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, en el sentido de esa misma disposición.**

Elaborado por Néstor Alejandro Fraile Díaz-Calderay,
Vocal Asesor Secretaría General Técnica Ministerio de Trabajo y Economía Social.

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SUBSECRETARÍA - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA