

Gestión del impacto de Brexit en las empresas multinacionales

Recomendaciones conjuntas de las Federaciones Sindicales Europeas a Coordinadores de CEE/SE y representantes de los trabajadores en las CN, CEE y SE

Enero de 2021

Brexit: estado actual de la cuestión

Cuatro años después del referéndum del Reino Unido, el Brexit ha tenido lugar. Desde el 1 de enero de 2021, el Reino Unido ya no es un Estado miembro de la Unión Europea ni forma parte del Espacio Económico Europeo (EEE). A partir de esa fecha, un nuevo Acuerdo de Comercio y Cooperación rige la relación entre el Reino Unido y la UE para regular la cooperación económica y social¹.

En lo que respecta a los derechos fundamentales de los trabajadores en el trabajo, el derecho a la información y la consulta a nivel de empresa, así como los derechos en caso de reestructuración, el nuevo acuerdo de comercio y cooperación establece una cláusula de no regresión:

Una Parte no debilitará ni reducirá, de manera que afecte al comercio o la inversión entre las Partes, sus niveles de protección laboral y social por debajo de los niveles existentes al final del período de transición, incluso no aplicando efectivamente su legislación y normas.

Fuente: [Acuerdo de Comercio y Cooperación](#), Segunda Parte, Título XI, Capítulo seis artículo 6.2

La cláusula de no regresión garantiza que Brexit no puede dar lugar a que los derechos de los trabajadores se vean reducidos o debilitados en comparación con la situación vigente antes del 1 de enero de 2021. Además, el Reino Unido adoptó una legislación en 2018² según la cual la legislación directa de la UE (reglamentos y decisiones de la UE), así como las leyes del Reino Unido que transponían las directivas de la UE (como la Directiva sobre el comité de empresa europeo), se transfirieron automáticamente a la legislación nacional del Reino Unido el día de Brexit. En virtud de esa legislación interna del Reino Unido, los representantes de los trabajadores del Reino Unido en los comités de empresa europeos, así como en los comités de empresa y los consejos de administración de las empresas en virtud del estatuto de *Societas Europaea* (SE) pueden conservar sus derechos.

Nuestros principios rectores sindicales

Sobre la base de la cláusula de no regresión, y la transferencia de las directivas de los CEE y la SE que transponen las leyes al derecho interno del Reino Unido después de Brexit, las Federaciones Sindicales Europeas se opondrán a cualquier intento de recortar los derechos de las Comisiones Negociadoras (CN), los

¹El acuerdo de comercio y cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido está [en línea](#) todos los idiomas de la UE. Tras las ratificaciones del Consejo Europeo y del Gobierno del Reino Unido, el acuerdo de comercio y cooperación entró en aplicación provisional el 1 de enero de 2021. de la ratificación del Parlamento Europeo, que actualmente está prevista para marzo de 2021 a más tardar.

² [European Union \(Withdrawal\) Act 2018](#).

Comités de Empresa Europeos (CEE), los comités de empresa y los consejos de administración de las empresas en virtud del estatuto de *Societas Europaea* (SE) que existían antes de Brexit, así como la representación del Reino Unido en ellos. Prevenir el dumping social y una subasta a la baja es fundamental.

Aunque se ha llegado a un acuerdo, el Brexit puede ser perturbador en muchos sectores y dar lugar a posibles pérdidas de puestos de trabajo. Por lo tanto, la solidaridad transnacional, que se ha fomentado a lo largo de los años en los CEE y SE, debe ser aún más fuerte. Es más necesario que nunca luchar contra los intentos de las empresas multinacionales de poner en peligro los derechos de los trabajadores o de utilizar el Brexit para enfrentar a los trabajadores y a las empresas de diferentes países entre sí. Por lo tanto, los sindicatos y los representantes de los trabajadores de las empresas multinacionales deben garantizar:

- **Los derechos de información, consulta y participación no se diluyen.** El derecho de los trabajadores a tener voz y voto en las decisiones previstas de la empresa y en sus posibles consecuencias sociales es un derecho fundamental que debe salvaguardarse para los trabajadores de toda Europa.
- El **impacto probable de Brexit** en una CN, un CEE, un comité de empresa o una junta directiva de la SE, así como en la estrategia de la empresa, debe ser tratado lo antes posible. Las Federaciones Sindicales Europeas defienden una auténtica **anticipación y gestión del cambio de forma socialmente responsable** y no permitirán que las empresas multinacionales utilicen el Brexit como excusa para desencadenar ataques a las condiciones de empleo.

La magnitud del desafío requiere una atención cuidadosa: más de 700 empresas multinacionales que han establecido un CEE o han adoptado el estatuto de la SE tienen operaciones en el Reino Unido; al menos 2.400 representantes de trabajadores del Reino Unido en CEE y SE se preguntan sobre su futuro; y la situación jurídica de los cerca de 140 CEE y SE basados en las leyes de transposición del Reino Unido de las directivas de CEE y SE cambiarán.

Ahora es el momento de actuar. Por lo tanto, las Federaciones Sindicales Europeas han adoptado conjuntamente y luego actualizado las siguientes recomendaciones a los coordinadores de los CEE y los SE, así como a los representantes de los trabajadores en las CN, los CEE y las SE.

#1 . Si los representantes del Reino Unido se sientan en su CEE, Comité de SE o Junta de la SE: Asegurar sus derechos

El 31 de diciembre de 2020, el Gobierno del Reino Unido publicó una nota orientativa sobre la participación del Reino Unido en los comités de empresa europeos tras la ratificación del acuerdo de comercio y cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido. La nota orientativa establece que:



Guidance
Participating in a European Works Council

How to participate in and make complaints about a European Works Council (EWC).

Published 31 December 2020
From: [Department for Business, Energy & Industrial Strategy](#)

[...]

If you're already a representative of your company's EWC

If you became a representative of your company's EWC before 1 January 2021 you can continue to be involved. You will still be entitled to paid time off to carry out your role.

Fuente: <https://www.gov.uk/guidance/participating-in-a-european-works-council>, consultado el 7 de enero de 2021

“Si usted ya es un representante del CEE de su empresa:

Si se convierte en representante del CEE de su empresa antes del 1 de enero de 2021 puede seguir participando. Todavía tendrá derecho a tiempo libre remunerado para llevar a cabo su papel.”

Para asegurar mejor eso Los trabajadores del Reino Unido seguirán estando representados en los comités de empresa de los CEE y de la SE, así como en la junta de la SE (cuando proceda), las federaciones sindicales europeas recomiendan adaptar su acuerdo CEE/SE de acuerdo con el siguiente **enfoque flexible caso por caso**.

Paso 1: Revisar el acuerdo CEE/SE para ver si necesita adaptación

Algunos acuerdos ya incluyen disposiciones sobre la representación de los países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo (EEE) cuyos miembros gozan de los mismos derechos, prerrogativas y protección que los demás miembros de la CEE, el comité de SE o la junta de la SE. En este caso, puede que no sea necesaria la adaptación.

En caso de que los representantes de países no pertenecientes al EEE formen parte del CEE, el comité de SE o la Junta de la SE con la condición de observadores únicamente, o sin los mismos derechos que los demás miembros, se aplicará el paso 2 (más abajo).

Paso 2: En los casos en que se necesite una adaptación, es importante definir el alcance del cambio modificando el acuerdo de la CEE/SE (lo que puede hacerse también en un apéndice). Las Federaciones de Sindicatos Europeos proponen la siguiente cláusula que puede ser adaptada para satisfacer las necesidades específicas del respectivo CEE/SE:

Las partes acuerdan que el Reino Unido seguirá estando plenamente cubierto por este acuerdo y que el CEE [Comité de Empresa SE] seguirá siendo competente para todas las cuestiones transnacionales en relación con el Reino Unido.
Los miembros del CEE [Comité de Empresa SE] del Reino Unido seguirán disfrutando de las mismas prerrogativas, derechos y protección que los demás miembros del CEE [Comité de Empresa SE], tal y como se establece en el presente acuerdo.

Esa cláusula debería contribuir a garantizar que el CEE/SE siga siendo responsable de los asuntos transfronterizos relativos al Reino Unido. Deben preservarse los derechos de los miembros de los CEE/SE, de todos los países, a ser informados y consultados sobre cuestiones transnacionales que también incluyen al Reino Unido.

Los siguientes argumentos pueden presentarse cuando se discuta la negociación, renegociación o simplemente la adaptación de su acuerdo CEE/SE con la Dirección.

En primer lugar, la Directiva refundida del CEE (art. 1, §6) prevé la posibilidad de que las empresas decidan un ámbito de aplicación más amplio que el de la UE o el EEE solamente. Las Federaciones Sindicales Europeas tienen una larga experiencia en asegurar la participación de los trabajadores de países no pertenecientes al EEE (por ejemplo, Suiza y los países candidatos a la UE) en los CEE y las SE.

En segundo lugar, incluso antes de que se aplicara la Directiva sobre los CEE en el Reino Unido (a partir de diciembre de 1999), la gran mayoría de las empresas multinacionales con un CEE decidieron voluntariamente incluir representantes de los trabajadores del Reino Unido, aunque no había obligación legal de hacerlo. Excluirlos ahora no sería razonable.

En tercer lugar, un número importante de empresas multinacionales ya han adaptado su acuerdo CEE/SE para asegurar la representación de los trabajadores del Reino Unido. Véanse los ejemplos enumerados en el apéndice.

En cuarto lugar, los derechos de información y consulta forman parte de la igualdad de condiciones definida por el Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la Unión Europea y el Reino Unido y están salvaguardados por una cláusula de no regresión.

En quinto lugar, la ley de transposición del Reino Unido de la Directiva refundida sobre los CEE (denominada "Reglamento TICE"³) se ha mantenido como parte de la legislación nacional del Reino Unido. Sigue regulando los derechos y deberes de los representantes del Reino Unido en todos los CEE posteriores al Brexit. Además, en la situación específica de los comités de empresa europeos que anteriormente se basaban en la legislación del Reino Unido, la legislación interna del Reino Unido garantiza el mandato de los representantes de los trabajadores del Reino Unido. Esto significa que la eliminación del mandato de los representantes del Reino Unido de los comités de empresa europeos que estaban basados en la legislación del Reino Unido antes de Brexit, será una violación de la legislación interna del Reino Unido. En caso de que se presente un caso de este tipo, sírvase ponerse en contacto con su Federación de Sindicatos Europeos para obtener más asesoramiento y orientación (véanse los datos de contacto más abajo).

#2 . Si su CEE/SE solía estar regido por la ley del Reino Unido: Se aplica ahora una nueva ley de regulación

A partir del 1 de enero de 2021, de acuerdo con la orientación de la Comisión Europea⁴ Los comités de empresa europeos que anteriormente tenían su dirección central (o agente representante designado) en el Reino Unido serán transferidos a otro Estado miembro de la Unión Europea. En caso de que la dirección central no haya designado el nuevo Estado miembro de la Unión Europea en el que se ubicará su agente

³ Véase la última versión del reglamento de la TICE, enmendado por el Reglamento [de Derechos Laborales \(Enmienda\) \(Salida de la UE\) de 2019](#).

⁴ Véase [preparación de la Comisión Europea sobre los comités de empresa europeos publicado en abril de 2020](#).

representativo a partir del 1 de enero de 2021, de conformidad con las orientaciones de la Comisión Europea, la función será asumida por el Estado miembro con el mayor número de empleados:

A partir de esa fecha [es decir, el final del período de transición el 31 de diciembre de 2020], la función de agente de representación se transferirá automáticamente al establecimiento o empresa del grupo que emplee el mayor número de empleados en un Estado miembro, que se convertirá en la "gestión considerada central" de conformidad con el artículo 4.3 de la Directiva 2009/38/CE.

Fuente: [Comisión Europea](#)

A menos que se especifique lo contrario en el acuerdo del CEE, la ley que rige el acuerdo del CEE es la del Estado miembro de la UE en el que se encuentra la dirección central (o el agente representante).

Queda por aclarar si el Reglamento TICE, que ahora forma parte de la legislación nacional del Reino Unido, interfiere en el futuro de los comités de empresa europeos que antes se basaban en la legislación del Reino Unido y de qué manera.

5

#3 . Ponga el Brexit en la agenda de su CEE/SE: Anticipar el cambio en la estrategia de la empresa y los negocios

Asegurar el futuro de los puestos de trabajo de todos los trabajadores europeos será fundamental, ya que las empresas multinacionales podrían revisar sus estrategias a la luz de las consecuencias que Brexit podría tener en las redes de producción integradas, las cadenas de suministro y el comercio interno con la UE.

Las Federaciones Sindicales Europeas recomiendan encarecidamente que se incluya el Brexit como tema recurrente en el orden del día de sus reuniones del CEE/SE, y que se pida a la dirección que proporcione información temprana y realice consultas sobre lo siguiente

- Previsión de las posibles repercusiones del Brexit en la **situación financiera y económica, incluida la capacidad de endeudamiento;**
- **Previsión** del posible impacto del Brexit en el **desarrollo de las producciones y las ventas, a lo largo de la cadena de suministro, en todos los países;**
- **Previsión** del posible impacto del Brexit **en el comercio y, en particular, en los costes de importación de las materias primas;**
- Situación actual y previsión de las posibles repercusiones del Brexit en el **empleo en todos los países y especialmente en el Reino Unido;**
- **Previsión** del posible impacto del Brexit **en los planes de inversión de todos los países;**
- Posibles **transferencias de producción, desinversiones, recortes y cierres resultantes** del Brexit
- Posible traslado de la sede europea (desde o hacia el Reino Unido).

Es fundamental solicitar que se le informe y consulte también sobre cualquier contramedida prevista.

#4 . ¡Echa un vistazo al número de empleados por país!

En algunos casos, la mera existencia del CEE podría ser cuestionada como consecuencia de la salida del Reino Unido de la UE. En caso de que no se tenga en cuenta el número de empleados del Reino Unido, algunas

empresas multinacionales quedarán por debajo del umbral para establecer un CEE (al menos 1.000 empleados en la UE/EEE; en al menos dos empresas en dos países diferentes con al menos 150 empleados cada una). Prevalece la incertidumbre en cuanto a las consecuencias concretas que esto puede tener.

A fin de adelantarse a posibles problemas, las Federaciones Sindicales Europeas recomiendan que cada CEE examine la distribución de las plantillas por país y evalúe **si existe el riesgo de caer por debajo del umbral mínimo en caso de que se excluya del recuento al Reino Unido.**

En tal caso, se pide al presidente y/o al coordinador del CEE que informen inmediatamente a la secretaría de su respectiva Federación Sindical Europea (véanse los datos de contacto más abajo) para examinar una posible línea de acción caso por caso.



www.industrialall-europe.eu

Bruno Demaître

+32 476 54 09 90

bruno.demaître@industrialall-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten

+32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia

+32 491 61 71 00

e.somaglia@effat.org

European Federation
of Building
and Woodworkers



www.efbww.eu

Thilo Janssen

+32 473 13 43 27

tjanssen@efbww.eu



www.epsu.org

Guillaume Durivaux

+32 489 39 48 91

gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Myriam Chaffart

+32 475 34 36 51

m.chaffart@etf-europe.org

Apéndice: ejemplos de acuerdos adaptados de la CEE/SE

Ardo	En caso de que el Reino Unido deje de ser miembro de la Unión Europea o del EEE y las regulaciones del TICER ya no sean aplicables a los empleados del Reino Unido, Ardo seguirá permitiendo que los empleados del Reino Unido estén cubiertos por este acuerdo y permitirá la representación del Reino Unido con plenos derechos, tal y como se describe en este acuerdo.
Asahi AEL	En caso de que un país abandone la Unión Europea o el Espacio Económico Europeo, dicho país permanecerá dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo.
Cargill	El Reino Unido también seguirá estando comprendido en el ámbito geográfico del presente Acuerdo, independientemente de la futura posición del Reino Unido en la Unión Europea y/o el EEE.
ETEX	Incluso si se produjera un Brexit, la dirección y el CEE acuerdan que el Reino Unido permanecerá plenamente dentro del ámbito del acuerdo del CEE. Los miembros de los CEE del Reino Unido serán tratados como todos los demás miembros de los CEE como si el Reino Unido siguiera siendo parte de la UE.
General Electric	En caso de que el Reino Unido deje de ser miembro de la UE o del EEE, seguirá estando, no obstante, dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo.
Korian Group	Este acuerdo se aplica a las filiales o instalaciones situadas en uno de los 28 Estados miembros de la UE que salen de la UE. Cualquiera de esos países seguirá siendo miembro del Comité [de Empresa Europeo].
Kuehne+Nagel	Cualquier país fundador del CEE, establecido en 2014 y enumerado en el Anexo 1 del Acuerdo, seguirá formando parte del mismo, independientemente de su condición de miembro de la UE y/o del EEE en la actualidad o en el futuro.
LafargeHolcim	El presente acuerdo es aplicable a todas las empresas del grupo LH presentes en el EEE, además de Suiza, e incluirá a los países adherentes de acuerdo con las obligaciones establecidas en la Directiva 2009/38/CE, o a los países que salgan del EEE.
Rockwell Collins	El Reino Unido seguirá estando totalmente cubierto por este acuerdo de la CEE después de Brexit.
UTC Fire & Security	El Reino Unido seguirá siendo considerado como país participante y seguirá entrando en el ámbito de aplicación del acuerdo, como se indica en el art. 1 del acuerdo actual, independientemente de su condición de miembro de la UE.