

ANTICIPAR EL IMPACTO DEL BREXIT¹ EN LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

Recomendaciones conjuntas de las federaciones sindicales europeas UNI Europa, EFFAT, IndustriALL Europa, EPSU, ETF y EFBWW dirigidas los coordinadores y representantes de los trabajadores en los grupos especiales de negociación, comités de empresa europeos y sociedades europeas

Septiembre 2018

Brexit: situación actual

El 29 de marzo de 2017, el Reino Unido notificó oficialmente su intención de abandonar la Unión Europea (UE).

Las negociaciones para la salida del Reino Unido están en marcha, pero su resultado sigue siendo tan incierto que hace que cualquier predicción de futuro sea extremadamente difícil. Varios escenarios siguen siendo posibles, incluido un posible período de transición (es decir, un período definido durante el cual el Reino Unido ya no será miembro de la UE, sino que seguirá implementando plenamente el acervo de la UE y las leyes europeas).

En el estado actual de las cosas, si se concluye un acuerdo de salida entre la UE y el Reino Unido, las instituciones de la UE y el Reino Unido deben ratificarlo formalmente antes del 29 de marzo de 2019. Si las negociaciones sobre un acuerdo de salida fracasan y / o no se acepta un período de transición, el Reino Unido abandonará la UE automáticamente el 29 de marzo de 2019 y cualquier legislación de la UE dejará de aplicarse en el Reino Unido (esto se conoce como escenario de "no acuerdo" o "borde del abismo").

¹ Nota de CCOO Servicios: El referéndum supuso una auténtica división de la sociedad británica, a nivel regional, político y social. Inglaterra y Gales votaron a favor de la salida, mientras que Escocia e Irlanda del Norte, lo hicieron en contra. Londres y otras grandes ciudades como Liverpool, Manchester, Bristol y Cardiff votaron por la permanencia. En general las personas más jóvenes votaron a favor de la permanencia y las de mayor edad por la salida. Aunque el movimiento sindical británico es mayoritariamente favorable a la permanencia (para mantener los derechos sociales adquiridos en la UE) hubo una parte minoritaria por la salida, y tuvo que enfrentar el hecho de que especialmente en Inglaterra una parte importante de los trabajadores votaran en tal sentido. El Partido Laborista, formalmente partidario de no salir, tuvo un comportamiento poco firme en defensa de la permanencia, quizá reflejo de la posición de su líder Jeremy Corbyn y la dirección laborista, aunque como ha podido comprobarse en la reciente conferencia del partido a finales de septiembre de 2018 la mayoría de sus miembros querrían un segundo referéndum que lograra la permanencia.

Este elemento de división debe tenerse en cuenta por los miembros del CEE, porque podría aparecer entre representantes británicos en algún CEE. Si se diera esta situación habría que obrar en función de la circunstancia concreta y en coordinación con la secretaría de la federación sindical europea competente.

La naturaleza de las relaciones futuras entre el Reino Unido y la UE continúa siendo debatida acaloradamente y se espera que los próximos meses estén marcados por desarrollos significativos.

Las consecuencias que el Brexit podría tener sobre los derechos de los trabajadores en virtud del derecho comunitario también son desconocidas.

Según una ley reciente adoptada en el Reino Unido², la ley de la UE directamente aplicable (regulaciones y decisiones de la UE), así como las leyes del Reino Unido que transponen las directivas de la UE (como la Directiva CEE) se transferirán automáticamente al derecho británico el día de la salida.. El propósito de esta medida es permitir que las instituciones del Reino Unido decidan unilateralmente qué medidas legislativas se mantendrán, enmendarán o derogarán.

Con respecto a los CEEs el gobierno del Reino Unido ha anunciado que, en ausencia de un acuerdo entre el Reino Unido y la UE, el marco regulatorio, los derechos y la protección de los empleados en el Reino Unido seguirán estando disponibles, en la medida de lo posible. . Las disposiciones para el funcionamiento de los CEEs existentes permanecerían en vigor, pero no se podría crear un nuevo CEE en el Reino Unido (sin embargo, las solicitudes de nuevos CEEs formuladas pero no completadas antes del 29 de marzo de 2019 seguirían su proceso normal³. Dado que esto es solo una intención del actual gobierno del Reino Unido de ir "en la medida de lo posible", en el contexto de un "escenario sin acuerdo", el anuncio debe hacerse con gran cautela.

LÍNEAS DE ORIENTACIÓN SINDICAL

Los sindicatos europeos rechazan un "Brexit duro" que no beneficiaría ni a los trabajadores del Reino Unido ni a los de la UE. Los trabajadores de ambos lados del Canal comparten las mismas preocupaciones sobre el futuro: los derechos laborales deben ser protegidos y se necesita una igualdad de condiciones para garantizar que el Reino Unido siga respetando las normas laborales y sociales europeas⁴. Es fundamental evitar el dumping social y una nivelación hacia abajo.

² Ley 2018 sobre la UE (retirada) <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/16/contents/enacted/data.htm>

³ Ver Guía: Derechos en el lugar de trabajo si no hay un acuerdo Brexit publicado por el gobierno británico el 23 de agosto de 2018 <https://www.gov.uk/government/publications/workplace-rights-if-theres-no-brexiteal/workplace-rights-if-theres-no-brexiteal>

⁴ Ver las posiciones de la CES Sobre las relaciones futuras entre el Reino Unido y la UE (diciembre 2017) https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/etuc_resolution_on_the_future_partnership_between_the_uk_and_the_eu.pdf y Sentar las bases para una igualdad de condiciones: declaración de la CES sobre la futura asociación UE-Reino Unido (marzo de 2018) <https://www.etuc.org/en/document/laying-foundations-level-playing-field-etuc-statement-future-eu-uk-partnership>

La solidaridad transnacional que los años de práctica en el CEE y la SE han permitido desarrollar, debe ser aún más fuerte: es más necesario que nunca luchar contra los intentos de las empresas multinacionales de amenazar los derechos de los trabajadores o utilizar el Brexit para enfrentar a los trabajadores y diferentes países entre sí. Por lo tanto, los sindicatos y los representantes de los trabajadores en las empresas multinacionales deben garantizar que:

- Los derechos de información, consulta y participación no se debilitan. El derecho de los trabajadores a tener una voz en las decisiones que la compañía está considerando y sus posibles consecuencias sociales es un derecho fundamental que debe protegerse en toda Europa.
- El posible impacto de Brexit en el órgano de negociación especial (GEN), comité de empresa europeo (CEE), Comité de empresa y en el consejo de administración o consejo de vigilancia de las empresas de Societas Europaea (SE), así como en la estrategia de la empresa deben ser examinados tan pronto como sea posible. Las federaciones sindicales europeas defienden una auténtica anticipación y gestión del cambio de una manera socialmente responsable y no permitirán que las empresas multinacionales utilicen el Brexit como pretexto para atacar las condiciones de empleo.

La magnitud del desafío requiere una anticipación minuciosa: más de 700 multinacionales que han creado un CEE o han adoptado el estatus de SE están haciendo negocios en el Reino Unido; al menos 2.400 representantes de los trabajadores británicos en los CEEs y las SEs se preguntan sobre su futuro; y la situación de casi 140 CEEs y SEs basadas en la ley británica sigue siendo un problema sin resolver.

Debemos actuar ahora. Las federaciones sindicales europeas, por lo tanto, adoptaron conjuntamente las siguientes recomendaciones para los coordinadores de CEE y SE, así como a los representantes de los trabajadores en los GEN, CEEs y SEs.

1. ¡El Brexit no ha tenido lugar todavía! Nada cambia hasta el 29 de marzo de 2019

La única certeza es que actualmente, y al menos hasta finales de marzo de 2019, la legislación de la UE sigue vigente en el Reino Unido. Actualmente el Reino Unido sigue siendo miembro de la UE y está cubierto por todas sus disposiciones. Por lo tanto, la situación de los CEEs y las SEs basadas en la legislación del Reino Unido, así como la situación de los representantes del Reino Unido en los GEN, CEEs y SEs se mantiene sin cambios por el momento.

Los mismos derechos y deberes están garantizados y siguen aplicándose plenamente. Si las empresas multinacionales cuestionaran el derecho de los representantes del

Reino Unido a participar en un GEN, CEE, SE u otras actividades de la UE, o la aplicación de ciertas obligaciones, debe quedar claro que hasta la fecha nada ha cambiado.

También significa que las empresas multinacionales con sede en el Reino Unido, que cumplen con los requisitos legales para la creación de un CEE, todavía están obligadas a comenzar a configurar un GEN si se ha enviado una solicitud formal.

2. Si representantes del Reino Unido forman parte de su CEE, consejo de administración o consejo de vigilancia de la SE: participe activamente para asegurar sus derechos

Dado el nivel actual de incertidumbre, es absolutamente esencial garantizar que los trabajadores del Reino Unido sigan estando representados en el CEE y en los comités de empresa de la SE, así como en el consejo de Administración o el consejo de vigilancia de las SE (en los casos que proceda), sea cual sea el escenario. La situación puede cambiar de una empresa a otra. Las federaciones sindicales europeas, por lo tanto, recomiendan un enfoque flexible caso por caso.

Paso 1: Examine el acuerdo CEE / SE para determinar si necesita ser adaptado.

Algunos acuerdos ya incluyen disposiciones sobre la representación de países fuera del Espacio Económico Europeo (EEE). En este caso la adaptación podría no ser necesaria.

Paso 2: Cuando la adaptación sea necesaria, es importante definir y concretar el cambio mediante la modificación del acuerdo CEE/SE (también se puede hacer en un anexo). Las federaciones sindicales europeas proponen la siguiente cláusula que se puede adaptar a las necesidades específicas del CEE/SE correspondiente:

En el momento en el que el Reino Unido ya no sea miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, y cuando las Directivas CEE o SE (transpuestas a la legislación británica) tampoco sean de aplicación en el Reino Unido, las partes acuerdan que este país seguirá estando totalmente cubierto por este acuerdo y que el CEE o CE de la SE seguirá siendo competente para todas las cuestiones transfronterizas relacionadas con el Reino Unido

Los miembros del CEE o CE de la SE procedentes del Reino Unido seguirán gozando de las mismas prerrogativas, derechos y protección que los demás miembros de este órgano según lo establecido en el acuerdo.

Los siguientes argumentos se pueden presentar al negociar, renegociar o simplemente ajustar su acuerdo de CEE con la dirección.

En primer lugar, la Directiva 2009/38/CE refundida sobre el CEE (artículo 1.6) prevé la posibilidad de que las empresas acepten una aplicación del acuerdo más allá del perímetro de la UE o del EEE. Las federaciones sindicales europeas tienen una gran experiencia a la hora de asegurar la participación de trabajadores de países no pertenecientes al EEE (por ejemplo Suiza y países candidatos a la UE) en los CEEs y las SEs.

En segundo lugar, incluso antes de que la Directiva sobre CEEs entrara en vigor en el Reino Unido (a partir de diciembre de 1999), la gran mayoría de las multinacionales con CEE habían decidido voluntariamente incluir representantes de los trabajadores británicos, aunque no tuvieran obligación legal de hacerlo. Excluirlos ahora no sería razonable.

En tercer lugar, un número significativo de empresas multinacionales ya han acordado consecuentemente adaptar su acuerdo CEE/SE. Vea los ejemplos mencionados en el apéndice.

Estas cláusulas también deben garantizar que el CEE siga siendo competente en los asuntos transfronterizos del Reino Unido. Se debe preservar el derecho de todos los miembros del CEE de todos los países, a ser informados y consultados sobre los asuntos transnacionales que también conciernen al Reino Unido.

3. Si su CEE/SE se rige por la ley del Reino Unido: participe activamente en la definición de una nueva ley aplicable

Algunas empresas multinacionales han decidido anticiparse a la incertidumbre sobre el futuro estatus legal en el Reino Unido de las directivas de CEE/SE, y ya han transferido a su representante europeo del Reino Unido a otro país de la UE. Varias empresas no europeas con sede del CEE en el Reino Unido también podrían decidir no esperar el resultado de las negociaciones con la UE y trasladar su sede europea sin demora.

Debemos asegurarnos de que la elección de la nueva ley nacional aplicable esté motivada por un criterio objetivo y no simplemente por el deseo de la dirección de aprovechar la situación para establecerse en un país con bajos estándares.

Aunque la elección de la sede europea es una prerrogativa de la dirección, el objetivo es negociar una cláusula explícita basada en el criterio objetivo establecido en la Directiva CEE refundida (artículo 4.2 segundo párrafo).

Si se derogaran las leyes del Reino Unido que transponen las Directiva CEE/SE, la ley nacional aplicable al CEE/SE debe ser la ley del país con el mayor número de empleados.

En ciertos casos específicos, se pueden tener en cuenta otros criterios: países que tienen la ley de transposición o la jurisprudencia más favorable, país en el que la administración europea tiene su oficina central ...⁵

4. Coloque el Brexit en la agenda de su CEE/SE: anticipe el cambio en la estrategia y las actividades de la empresa

Será esencial garantizar el futuro del empleo para todos los trabajadores europeos, ya que las empresas multinacionales podrían revisar sus estrategias a la vista de las consecuencias que el Brexit podría tener en las redes integradas de producción, cadenas de suministro y comercio interior con la UE.

Las federaciones sindicales europeas recomiendan encarecidamente que el Brexit sea un elemento recurrente en la agenda de sus reuniones de CEE/SE, y que le pida a la dirección que proporcione información y consulta sobre:

- Predicción del impacto potencial de Brexit en la posición financiera y económica, incluida la capacidad de endeudamiento.
- Predicción del posible impacto de Brexit en la evolución de la producción y las ventas, a lo largo de la cadena de suministro, en todos los países.
- El pronóstico del impacto potencial de Brexit en el precio de las materias primas.
- La situación actual y la previsión del posible impacto de Brexit en el empleo en todos los países y en particular en el Reino Unido.
- Predicción del impacto potencial de Brexit en los planes de inversión en todos los países
- Cualquier transferencia de producción, desinversiones, reducciones y cierres resultantes de Brexit
- Posible reubicación de la sede europea (desde o hacia el Reino Unido)

⁵ Nota de CCOO Servicios: Otras posibilidades pueden ser el país en el que exista mayor grado de organización sindical o mejores relaciones con la dirección. Se trata de ponderar todas las circunstancias y decidir la más conveniente en cada caso.

Es esencial pedir ser informado y consultado, incluyendo posibles contramedidas que atenúen los potenciales efectos negativos del Brexit.

5. ¡Compruebe el número de empleados en cada país!

En algunos casos la misma existencia del CEE podría ser cuestionada debido a la salida del Reino Unido de la UE. Si el número de personas que trabajan en el Reino Unido ya no se tuviera en cuenta, algunas empresas multinacionales se encontrarían por debajo del umbral requerido para la creación de un CEE (que emplee a 1000 o más trabajadores en los Estados miembros, que comprenda al menos dos empresas miembros del grupo en Estados miembros diferentes, y que al menos una empresa del grupo emplee a 150 o más trabajadores en un Estado miembro y al menos otra de las empresas del grupo emplee a 150 o más trabajadores en otro Estado miembro -artículo 2.1 c Directiva CEE). Persiste la incertidumbre en cuanto a las consecuencias concretas de tal situación.

Para evitar posibles problemas, las federaciones sindicales europeas recomiendan que cada CEE verifique la composición numérica de las plantillas en cada país y evalúe si existe un riesgo de quedar por debajo del umbral mínimo si se excluye a la fuerza laboral del Reino Unido.

Si este fuera el caso, se invitará al secretario y/o coordinador del CEE a informar inmediatamente a la secretaría de su respectiva federación sindical europea (a través de su federación o sindicato nacional⁶) para discutir un posible plan de acción caso por caso.

⁶ Nota de CCOO Servicios

ANEXO. Ejemplos de acuerdos adaptados

ROCKWELL COLLINS	El Reino Unido seguirá totalmente cubierto por este acuerdo de CEE después del Brexit.
KUEHNE + NAGEL	Cada país fundador del CEE según lo establecido en 2014, y que figura en el Anexo 1 del Acuerdo, seguirá siendo parte del Acuerdo independientemente del estado actual o futuro de la adhesión del país a la UE o al EEE.
UTC FIRE & SECURITY	El Reino Unido seguirá siendo considerado un país participante, y permanecerá incluido en el ámbito del acuerdo como se establece en el artículo 1 del acuerdo actual, independientemente de su condición de miembro de la UE.
GENERAL ELECTRIC	Si el Reino Unido deja de ser miembro de la UE o del EEE, seguirá siendo parte en este acuerdo.
TOTAL	Para el acuerdo actual, la gerencia y los sindicatos acuerdan conservar los mandatos de los miembros del Reino Unido incluso si abandonan la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo.
ARDO	Si el Reino Unido ya no fuera miembro de la Unión Europea o del EEE y el reglamento TICER ya no fuera aplicable a los empleados del Reino Unido, Ardo continuará permitiendo que los empleados del Reino Unido estén cubiertos por este acuerdo y otorga a la representación británica todos sus derechos establecidos en el presente Acuerdo.
ASAHI AEL	Si un país abandona la Unión Europea o el Espacio Económico Europeo, ese país permanecerá dentro del ámbito de este acuerdo.

CARGILL	El Reino Unido permanecerá dentro del perímetro geográfico de este acuerdo, independientemente de su posición futura en la UE o el EEE.
---------	---