



Bruselas, 21 de abril de 2020
REV3: sustituye a la Comunicación
REV2 de 13 de marzo de 2019

COMUNICACIÓN A LAS PARTES INTERESADAS

RETIRADA DEL REINO UNIDO Y NORMAS DE LA UNIÓN EN LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

Desde el 1 de febrero de 2020, el Reino Unido se ha retirado de la Unión Europea y ha pasado a ser un «tercer país»¹. El Acuerdo de Retirada² prevé un período transitorio que finalizará el 31 de diciembre de 2020³. Hasta esa fecha, el Derecho de la Unión se aplica al y en el Reino Unido en su totalidad⁴.

Durante el período transitorio, la Unión y el Reino Unido negociarán un acuerdo sobre una nueva asociación que contemple, en particular, una zona de libre comercio. Sin embargo, no es seguro que dicho acuerdo llegue a celebrarse y a entrar en vigor al final del período transitorio. En cualquier caso, tal acuerdo crearía una relación en la que las condiciones de acceso al mercado serán muy diferentes de la participación del Reino Unido en el mercado interior⁵, en la unión aduanera de la UE y en el ámbito del IVA y los impuestos especiales.

Además, una vez finalizado el período transitorio, el Reino Unido será un tercer país por lo que se refiere a la aplicación y ejecución del Derecho de la UE en los Estados miembros de la Unión.

¹ Por tercer país se entiende todo país que no sea miembro de la UE.

² 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, DO L 29 de 31.1.2020, p. 7 («Acuerdo de Retirada»).

³ El período transitorio podrá, antes del 1 de julio de 2020, prorrogarse una vez hasta un máximo de uno o dos años (artículo 132, apartado 1, del Acuerdo de Retirada). El Gobierno del Reino Unido ha descartado esta prórroga hasta la fecha.

⁴ A reserva de determinadas excepciones previstas en el artículo 127 del Acuerdo de Retirada, ninguna de las cuales es pertinente en el contexto de la presente Comunicación.

⁵ En particular, un acuerdo de libre comercio no contempla los conceptos del mercado interior (en el ámbito de los bienes y servicios), como el reconocimiento mutuo, el «principio del país de origen» y la armonización. Un acuerdo de libre comercio tampoco suprime las formalidades y controles aduaneros, en particular aquellos relativos al origen de las mercancías y sus insumos, así como las prohibiciones y restricciones de las importaciones y las exportaciones.

Por consiguiente, se recuerda a todas las partes interesadas, y especialmente a los operadores económicos, la situación jurídica aplicable a partir del final del período transitorio.

Recomendaciones a las partes interesadas

Se recomienda a las empresas que entran en el ámbito de aplicación de la Directiva 2009/38/CE, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria⁶, y que tengan trabajadores en el Reino Unido, que evalúen las consecuencias del final del período transitorio teniendo en cuenta la presente Comunicación.

Se ruega tomar en consideración lo siguiente:

La presente Comunicación no aborda aspectos del Derecho europeo de sociedades ni se ocupa concretamente de las consecuencias de la retirada del Reino Unido en los tipos de sociedades mercantiles europeas.

Estos aspectos se han tratado en otras comunicaciones que se han publicado o están en proceso de elaboración⁷.

Una vez finalizado el período transitorio, las normas en el ámbito de la información y la consulta de los trabajadores a nivel transnacional que recoge la Directiva 2009/38/CE dejarán de aplicarse al Reino Unido, lo cual tiene, en particular, las consecuencias que se exponen a continuación.

1. LÍMITES DE PLANTILLA PARA LA APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA 2009/38/CE

La Directiva 2009/38/CE establece las condiciones para la creación de comités de empresa europeos, así como su funcionamiento y su posible disolución. Concretamente, en el artículo 2 de esta Directiva se define una «empresa de dimensión comunitaria» como «toda empresa que emplee a 1 000 o más trabajadores en los Estados miembros y, por lo menos en dos Estados miembros diferentes, emplee a 150 o más trabajadores en cada uno de ellos». Por otra parte, el concepto de «grupo de empresas de dimensión comunitaria» designa a «todo grupo de empresas que cumpla las siguientes condiciones:

- que emplee a 1 000 o más trabajadores en los Estados miembros,
- que comprenda al menos dos empresas miembros del grupo en Estados miembros diferentes,

⁶ Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DO L 122 de 16.5.2009, p. 28).

⁷ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_es.

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».

Una vez finalizado el período transitorio, a efectos de determinar si una empresa o un grupo de empresas son empresas de dimensión comunitaria a las que se aplica la Directiva 2009/38/CE, el Reino Unido ya no contará como un Estado miembro y los trabajadores por cuenta ajena del Reino Unido dejarán de considerarse trabajadores por cuenta ajena en los Estados miembros.

Como consecuencia de ello, cuando en una empresa no se alcancen los límites mínimos de plantilla al final del período transitorio, aunque ya haya sido establecido un comité de empresa europeo, dejarán de aplicársele los derechos y obligaciones derivados de la aplicación de la Directiva 2009/38/CE. Dicho comité de empresa puede seguir funcionando conforme al Derecho nacional pertinente.

El final del período transitorio puede afectar también a la obligación de la dirección central de iniciar las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta, que presupone una solicitud escrita de al menos 100 trabajadores, o de sus representantes, pertenecientes, por lo menos, a dos empresas o establecimientos situados en al menos dos Estados miembros diferentes (artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2009/38/CE).

2. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS BRITÁNICAS EN LOS COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

Si bien, una vez finalizado el período transitorio, la participación de los trabajadores de una empresa británica no se considerará participación de los trabajadores de una empresa de los Estados miembros (véase lo anteriormente expuesto), la Directiva 2009/38/CE permite la participación de representantes de terceros países en los comités de empresa europeos⁸. Por tanto, los representantes del Reino Unido podrán participar en los comités de empresa europeos cuando así se establezca en el acuerdo correspondiente al que se refiere el artículo 6 de la Directiva 2009/38/CE.

3. REQUISITO SOBRE LA LOCALIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN CENTRAL O DEL REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN CENTRAL

Según el artículo 4, apartados 1 y 2, de la Directiva 2009/38/CE, la dirección central o el representante de la dirección central tienen que estar situados en la UE. Por consiguiente, una vez finalizado el período transitorio, en el caso de los comités de empresa europeos de empresas que sigan cumpliendo en la Unión los requisitos de plantilla mínima establecidos en el artículo 2 de la Directiva 2009/38/CE, pero que tengan su dirección central o su representante de la dirección central en el Reino Unido, la responsabilidad de la dirección central deberá transferirse a un Estado miembro o la dirección central deberá designar un nuevo representante en un Estado

⁸ Véase el artículo 1, apartado 6, en relación con el artículo 6, apartado 2, letra a), de la Directiva 2009/38/CE.

miembro. Si la dirección central no adopta una de estas medidas antes de que termine el período transitorio, a partir de esa fecha, la responsabilidad del representante se transferirá automáticamente al establecimiento o la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores en un Estado miembro, que se convertirá en «la que se presume dirección central» de conformidad con el artículo 4, apartado 3, de la Directiva 2009/38/CE.

4. LEY APLICABLE AL ACUERDO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 6 DE LA DIRECTIVA 2009/38/CE

Una vez finalizado el período transitorio, será relevante el Derecho del Estado miembro en el que estén situados la dirección central o «la que se presume dirección central», o bien su representante, para garantizar que los derechos de los trabajadores en virtud de la Directiva 2009/38/CE sigan siendo aplicables dentro de la UE.

Si bien no es necesario modificar los acuerdos que se refieren a la legislación del Reino Unido, en aras de la claridad y de la seguridad jurídica es muy aconsejable modificar tales acuerdos y estipular expresamente que la ley aplicable es la de un Estado miembro determinado (véase el apartado 6 de esta Comunicación).

5. OTROS ASPECTOS

El final del período transitorio podría ser decisivo también para:

- la legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una «empresa que ejerce el control» (artículo 3 de la Directiva 2009/38/CE);
- los miembros de la comisión negociadora, que deben ser elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que represente el 10 % del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje [artículo 5, apartado 2, letra b), de la Directiva 2009/38/CE].

6. ACUERDOS CON ARREGLO AL ARTÍCULO 6 DE LA DIRECTIVA 2009/38/CE

De conformidad con el artículo 6 de la Directiva 2009/38/CE, la creación y el funcionamiento de los comités de empresa europeos deben basarse en un acuerdo negociado a nivel de empresa por los interlocutores sociales.

El final del período transitorio puede conllevar un cambio significativo de la estructura de una «empresa de dimensión comunitaria o de un «grupo de empresas de dimensión comunitaria» a tenor de dicha disposición, así como repercutir en el funcionamiento del comité de empresa europeo que se haya establecido. Es posible que las negociaciones en curso sobre tales acuerdos tengan que tomar en consideración las consecuencias mencionadas. En el caso de los acuerdos existentes, puede ser necesario introducir cambios para tener en cuenta dichas consecuencias. En el artículo 13 de la Directiva 2009/38/CE, se establece un procedimiento para

modificar el acuerdo, a falta de disposiciones de adaptación establecidas en los acuerdos vigentes.

En el sitio web de la Comisión relativo al Derecho laboral (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157>) se ofrece información general sobre el ámbito de la información y la consulta de los trabajadores a nivel transnacional. Estas páginas se actualizarán con información adicional, en caso necesario.

Comisión Europea
Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión