

**Protección de los
derechos de los
trabajadores
mediante el Acuerdo
de Comercio y
Cooperación entre el
Reino Unido y la UE**

RESUMEN

Introducción

El TUC existe para hacer del mundo laboral un lugar mejor para todos. Unimos a más de 5,5 millones de trabajadores que forman parte de nuestras 48 organizaciones sindicales afiliadas.

En diciembre de 2020, los Gobiernos del Reino Unido y de la UE firmaron el Acuerdo de Comercio y Cooperación (ACC). Gracias a las campañas de las organizaciones sindicales en el Reino Unido y en toda Europa durante los cuatro años de negociaciones del Brexit, un principio fundamental del acuerdo estableció que ni el Reino Unido ni los países de la UE podían rebajar las normas sobre los derechos de los trabajadores.

Se denominaron compromisos de «igualdad de condiciones».

El ACC incluye un mecanismo que no se encuentra en ningún acuerdo comercial anterior del Reino Unido o de la UE y que permite aplicar sanciones contra el Reino Unido o la UE si se rebajan las normas sobre los derechos de los trabajadores.

El TUC encargó un estudio académico al profesor Federico Ortino (King's College de Londres) para entender mejor las disposiciones en materia de igualdad de condiciones y cómo podían las organizaciones sindicales utilizarlas para prevenir ataques contra los derechos de los trabajadores.¹

En esta comunicación se resumen los principales resultados de este estudio.

Los compromisos de igualdad de condiciones son vitales, ya que los ministros del Gobierno del Reino Unido han sugerido repetidamente que el retroceso de los derechos de los trabajadores tras el Brexit podría ser un posible «beneficio» de la salida de la Unión Europea.

El 9 de diciembre, Lord Frost, en ese momento ministro responsable del ACC, anunció que el Gobierno planeaba una revisión del derecho de la Unión conservado² poco después de haber comentado en un discurso «si después del Brexit lo único que hacemos es importar el modelo social europeo, no lo lograremos».³ En el último año, el Gobierno del Reino Unido también ha realizado consultas sobre propuestas para debilitar las protecciones de los datos personales⁴ y ha establecido un nuevo enfoque integral sobre la regulación y la aplicación que reduciría tanto los derechos existentes como su aplicación efectiva.⁵ Varios miembros del actual gabinete del Reino Unido, entre ellos el secretario de negocios Kwasi Kwarteng, son los autores del célebre panfleto *Britannia Unchained*, publicado en 2012, que

¹ Ortino, F. (2022), 'Protecting workers' rights using the EU-UK Trade and Cooperation Agreement', online at: <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/protecting-workers-rights-using-eu-uk-trade-and-cooperation-agreement>

² Hansard (December 2021). 'Brexit opportunities: review of EU retained law', online at: <https://questions-statements.parliament.uk/written-statements/detail/2021-12-09/hlws445>

³ Lord Frost (November 2021). 'If we can't persuade people that freedom is the best way forward, we lose', online at: <https://capx.co/if-we-cant-persuade-people-that-freedom-is-the-best-way-forward-we-lose/>

⁴ UK government (2021). 'DCMS Data reform consultation', online at: <https://www.gov.uk/government/news/dcms-data-reform-consultation>

⁵ UK government (2021). 'Reforming the framework for better regulation', online at: <https://www.gov.uk/government/consultations/reforming-the-framework-for-better-regulation>

proponía reducir de forma drástica la regulación social y del empleo derivada de la UE, incluidas las normas sobre las vacaciones pagadas y las horas de trabajo, en nombre de la competitividad.⁶

Es fundamental que las organizaciones sindicales puedan utilizar el ACC para proteger los derechos logrados con tanto esfuerzo.

Protecciones esenciales en el ACC

El ACC obliga a los Gobiernos del Reino Unido y de la UE a no rebajar las normas de los derechos que existían cuando se firmó el acuerdo en diciembre de 2020 (lo que se denomina «no retroceso»).

Más específicamente, el Reino Unido y la UE no deben debilitar los actuales «derechos fundamentales en el trabajo», tal como se definen en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en diversas normas laborales, incluidas normas de salud y seguridad en el trabajo, normas de condiciones laborales y de empleo justas, derechos de información y consulta a nivel empresarial y protecciones en la reestructuración empresarial.

Si el Gobierno del Reino Unido rompe este compromiso y la UE puede demostrar que esto tiene incluso un posible efecto en el comercio o la inversión, la UE tiene entonces derecho a imponer «remedios provisionales» al Reino Unido. Entre ellos se pueden incluir sanciones comerciales sobre mercancías del Reino Unido hasta que el Gobierno del Reino Unido resuelva el incumplimiento.

El estudio muestra que incluso un caso de retroceso de los derechos de los trabajadores podría ser motivo de demanda contra el Gobierno del Reino Unido.

También se pueden aplicar sanciones si el Reino Unido no tiene una aplicación adecuada de los derechos fundamentales de los trabajadores a nivel nacional.

El ACC establece además unos compromisos para que los Gobiernos del Reino Unido y de la UE apliquen las normas laborales internacionales, entre las cuales se encuentran los convenios fundamentales de la OIT y los convenios fundamentales que constituyen el Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos el fomento del diálogo social y las disposiciones de la Carta Social Europea.

Cómo pueden las organizaciones sindicales utilizar las protecciones del ACC

Las organizaciones sindicales disponen de modos formales e informales para utilizar el ACC con el fin de proteger los derechos de los trabajadores.

Formalmente, los Gobiernos del Reino Unido y de la UE están obligados a implicar a las organizaciones sindicales (junto con los empresarios y otros grupos de la sociedad civil) en los organismos que supervisan el acuerdo, que se denominan «Grupos Consultivos Internos». En el Grupo Consultivo Interno de la UE participan la Confederación Europea de Sindicatos, de la que el TUC sigue siendo miembro, así como organizaciones sindicales de

los países de la UE. El TUC ha solicitado plazas para el Grupo Consultivo Interno del Reino Unido, pero aún no se ha confirmado su pertenencia a este grupo.

El ACC exige que la UE y el Reino Unido «tengan en cuenta» los puntos de vista de los Grupos Consultivos Internos. Por otra parte, los Grupos Consultivos Internos también pueden presentar sus puntos de vista al comité (conocido como Comité Especializado en Comercio), en el que los funcionarios de los Gobiernos del Reino Unido y de la UE debaten sobre los compromisos de igualdad de condiciones.

Por lo tanto, las organizaciones sindicales podrían presentar una reclamación a través del Grupo Consultivo Interno de la UE si el Gobierno del Reino Unido no respetase los compromisos sobre los derechos de los trabajadores. Esto obligaría luego a la Comisión Europea a estudiar la posibilidad de tomar medidas contra el Gobierno del Reino Unido.

La Confederación Europea de Sindicatos también podría presentar una reclamación directamente a la Comisión Europea a través de la ventanilla única establecida en 2020 alegando el incumplimiento por parte del Gobierno del Reino Unido.

De manera informal, las organizaciones sindicales pueden establecer contacto con los Gobiernos de la UE y del Reino Unido, la Comisión Europea y los diputados al Parlamento Europeo si el Gobierno del Reino Unido infringe los compromisos de igualdad de condiciones. Esto podría aumentar la presión sobre la Comisión Europea para que tomase medidas a fin de imponer sanciones al Gobierno del Reino Unido.

Cómo se puede reforzar el ACC

En el ACC se ha establecido que el Reino Unido y la UE van a revisar el acuerdo en 2026.

El estudio propone una serie de opciones que permiten utilizar la revisión para aumentar la eficacia de las disposiciones del ACC, entre ellas:

- eliminar el requisito de que las vulneraciones de los compromisos de igualdad de condiciones afecten al comercio o a la inversión
- exigir al Gobierno del Reino Unido y a la UE que continúen siguiendo el ritmo de las legislaciones mutuas para proteger los derechos de los trabajadores
- reforzar la capacidad de las organizaciones sindicales para emprender acciones contra los Gobiernos directamente si se vulneran los derechos de los trabajadores y
- crear un «mecanismo de respuesta rápida», como en el acuerdo de EE. UU.-México-Canadá, que permita imponer sanciones en caso de que se determine que empresas particulares violan los derechos de los trabajadores

Conclusión

En el estudio del profesor Ortino queda claro que el ACC obliga al Gobierno a proteger los derechos de los trabajadores y contiene los medios necesarios para hacer que el Gobierno cumpla estos compromisos. Las organizaciones sindicales utilizarán el ACC para garantizar que se respeten nuestros derechos.

Sin embargo, las protecciones que ofrece el ACC podrían ser más fuertes, razón por la cual, en la revisión de 2026, las organizaciones sindicales harán campaña para mejorar el acuerdo y, en particular, para obligar al Gobierno del Reino Unido a garantizar que los trabajadores del Reino Unido no se queden atrás con respecto a los trabajadores de la UE. Los trabajadores del Reino Unido deben contar con las protecciones que se están introduciendo en la UE, incluidos unos nuevos derechos para los trabajadores de las plataformas digitales y unas condiciones de trabajo previsibles.

Las organizaciones sindicales harán campaña para garantizar que el Gobierno cumpla finalmente su promesa de «proteger y mejorar» los derechos de los trabajadores, así como alcanzar un nuevo acuerdo para estos últimos.