



Las consecuencias del Brexit en la legislación laboral del Reino Unido. (20.05.20)

Después haber perdido un tiempo valioso de negociación por el brote del covid-19, el 20 de abril de 2020 la Unión Europea (UE) y el Reino Unido (RU) retomaron sus conversaciones. Es sabido que las partes de esta negociación se encuentran muy alejadas y todo parece indicar que no van a llegar a acuerdo alguno.

En el período actual de transición, las normas sobre comercio, mercado y desplazamiento de la UE se continúan aplicando en el RU. Pero dejarán de hacerlo a fines de este año cuando expire dicho periodo, puesto que el gobierno liderado por Boris Johnson se ha opuesto a pedir una prórroga.

Todo esto sugiere que, en ausencia de un acercamiento entre las partes, el 31 de diciembre de 2020 el período de transición terminará sin haber conseguido su propósito de elaborar un acuerdo conjunto de retirada del RU de la UE. Sin embargo, todavía hay esperanza por alcanzar un consenso básico entre la UE y el RU que tenga como objetivo evitar la perturbación a corto plazo de cuestiones esenciales como por ejemplo, los procedimientos comerciales y judiciales que se encuentren en curso, aclarando lo que sucederá cuando las leyes europeas dejen de aplicarse al RU.

Con respecto al derecho laboral, una proporción significativa de la legislación laboral del RU proviene de la UE, incluidos los derechos sobre la no discriminación, las obligaciones de consulta colectiva, las regulaciones sobre traspasos de empresas, el permiso familiar y las regulaciones sobre la jornada laboral. Dicha legislación se ha incorporado a la legislación británica como derecho primario, como normativas secundarias y por vía de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

El *Libro Blanco sobre la futura relación entre el Reino Unido y la UE*, publicado el 12 de julio de 2018, sugiere que el RU y la UE se comprometen a la no regresión de las normas de derecho laboral y a cumplir con las obligaciones que emanan de sus compromisos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, el 6 de marzo de 2019, el gobierno británico publicó un documento sobre *la política, protección y mejora de los derechos de los trabajadores después de la retirada del Reino Unido de la Unión Europea*, en el que se compromete a garantizar que los derechos de los trabajadores del RU permanecerán alineados con la protección del empleo derivado de las políticas europeas, incluso después de la retirada de la UE.

Sara Caselles Gayà

The Brexit Law

Operated by Scornik Gerstein LLP - london@scornik.com - (0) 207 831 7070