

Respuesta de la CES al acuerdo de comercio y cooperación entre la UE y el Reino Unido

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo del 22 de marzo de 2021

Introducción

El largo y difícil proceso de negociación del Brexit ha llegado a su fin y la base de la futura relación entre la UE y el Reino Unido se ha establecido en el Acuerdo de Comercio y Cooperación (ACC) que se alcanzó el 24 de diciembre de 2020.¹

El cambio en la relación entre el Reino Unido y la UE planteará retos para el movimiento sindical europeo y nuestro punto de partida es reafirmar nuestro compromiso con la solidaridad y la cooperación: no debemos permitir, y no permitiremos, que las divisiones políticas entre los Estados nacionales y la UE creen divisiones dentro del movimiento sindical europeo.

Las empresas multinacionales y los gobiernos oportunistas no dudarán en explotar y agravar las divisiones en su deseo de reducir los costes y las normas laborales, y como movimiento sindical europeo responderemos a ello redoblando nuestros esfuerzos para profundizar y reforzar la solidaridad y la cooperación entre los sindicatos europeos: el bienestar de todos los trabajadores que representamos depende de ello.

La reciente competición por el acceso a las vacunas contra la COVID-19 demuestra lo frágiles que son la paz y la cooperación. La CES cree que un enfoque conjunto es siempre preferible a países que van solos. En el mismo sentido, cualquier ataque a los derechos y normas de los trabajadores en Reino Unido - será ciertamente perjudicial para los trabajadores del Reino Unido, pero también será una enorme amenaza para los trabajadores del resto de Europa.

Estado de la cuestión

El ACC UE-Reino Unido fue aprobado rápidamente por el Consejo Europeo y ha entrado en aplicación provisional, a la espera del dictamen conforme del Parlamento Europeo (PE). Estaba previsto que el Parlamento Europeo (PE) votara su aprobación del ACC UE-Reino Unido a finales de febrero, pero la UE solicitó entonces una prórroga de la aplicación provisional del acuerdo hasta finales de abril, que el Reino Unido ha aceptado. Mientras tanto, el Reino Unido ha introducido unilateralmente un periodo de gracia de 6 meses para los controles aduaneros entre Gran Bretaña e Irlanda del Norte, contraviniendo los compromisos del Protocolo sobre Irlanda del Norte. La UE ha respondido con acciones legales. Como la plena aplicación del Acuerdo de Retirada sigue siendo una línea roja para el PE, aún no se ha confirmado finalmente una nueva fecha para la votación sobre el procedimiento de consentimiento.

El sindicalismo europeo es el enfoque más eficaz

Para responder al cambio de la situación política será necesario un enfoque decidido por parte de la CES y nuestras organizaciones afiliadas. Nuestras organizaciones a nivel

¹ Versión en todas las lenguas aquí:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L.2020.444.01.0014.01.ENG>

europeo son el lugar donde construimos la solidaridad con los trabajadores y los sindicatos que operan en toda Europa, no sólo en la UE. Las federaciones sindicales europeas han desempeñado un papel fundamental en la mejora de la coordinación y la cooperación sindical en los sectores y en las empresas multinacionales.

A juzgar por la forma en que se está desarrollando la aplicación y el funcionamiento del ACC UE-Reino Unido, y si queremos oponernos con éxito a los intentos de las multinacionales por enfrentar a los trabajadores en el futuro, la necesidad de seguir compartiendo nuestras experiencias no disminuirá, sino todo lo contrario.

A pesar del compromiso de la UE y el Reino Unido de mantener la "igualdad de condiciones", los procedimientos de aplicación que figuran en el acuerdo siguen siendo extremadamente complejos y no tan sólidos como el movimiento sindical pedía. Será necesario reforzar la determinación y el esfuerzo en la práctica, mediante un estrecho diálogo y cooperación a todos los niveles, para garantizar que la movilización sea posible, y que se presione a los actores políticos de la UE y del Reino Unido para defender los derechos y las normas del Reino Unido y de la UE. La defensa de los derechos existentes y la esperanza de mejorar los derechos mutuos dependerán únicamente de una estrecha coordinación de nuestros sindicatos, y de la aplicación de la presión política en el Reino Unido y dentro de la UE²⁷.

Del mismo modo, las organizaciones sindicales europeas también han sido fundamentales en la lucha por defender y mejorar la prestación y financiación de servicios públicos vitales. Esta lucha no desaparecerá ahora que el Brexit es una realidad, y es vital que nuestras organizaciones afiliadas continúen su estrecha cooperación y coordinación en este sentido.

Responder al Acuerdo de Comercio y Cooperación UE-Reino Unido

La CES ha reconocido que el ACC entre la UE y el Reino Unido evitó un escenario de no acuerdo, sin embargo, la CES ha advertido que ninguna forma de Brexit mejoraría la vida de los trabajadores y lamentó la falta de tiempo para que el Parlamento Europeo y los Estados miembros² realizasen un examen en profundidad del acuerdo.

La CES expuso su evaluación inicial del acuerdo en un informe distribuido a las organizaciones afiliadas (anexo 1) y convocó una reunión de su grupo de coordinación del Brexit a principios de enero. La CES quería comparar el acuerdo con los objetivos de negociación que la CES había fijado para la UE en su resolución de diciembre de 2017³ y que reiteró en marzo de 2018⁴. Los objetivos que buscaba en una nueva asociación entre la UE y el Reino Unido eran:

- Proteger los derechos de los trabajadores a través de una cláusula de no regresión y una igualdad de condiciones a lo largo del tiempo;
- Proteger el empleo y el nivel de vida de los trabajadores de toda Europa mediante un comercio sin fricciones;
- Implementar y aplicar recursos y sanciones efectivas en las que el TJUE y los sindicatos tengan un rol;
- Proteger la movilidad de los trabajadores; y
- Proteger el Acuerdo de Viernes Santo y la paz en Irlanda del Norte.

La CES ya advirtió en el pasado sobre el peligro de adoptar un enfoque tradicional de acuerdo de libre comercio para la futura asociación con el Reino Unido, sin compromisos jurídicamente vinculantes de respeto de los derechos de los trabajadores, sujetos al mismo

² <https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-uk-deal-avoids-no-deal>

³ https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/etuc_resolution_on_the_future_partnership_between_the_uk_and_the_eu.pdf

⁴ <https://www.etuc.org/en/document/laying-foundations-level-playing-field-etuc-statement-future-eu-uk-partnership>

mecanismo de aplicación que el resto de las cláusulas comerciales. En este sentido, el acuerdo se desmarca un poco del propio mandato de negociación de la UE, que había prometido alejarse de este enfoque puramente comercial y parece, en general, una copia de los acuerdos comerciales existentes, con algunos elementos novedosos que habría que apuntalar si queremos que el acuerdo cumpla plenamente los objetivos de la CES de garantizar la igualdad de condiciones en el futuro.

El acuerdo incluye una serie de herramientas para garantizar la igualdad de condiciones en materia de derechos laborales, desde la confianza en la aplicación interna hasta una combinación de paneles de expertos, pasando por recursos temporales y represalias cruzadas en caso de incumplimiento de las cláusulas de no regresión, así como "medidas de reequilibrio" para posibles desviaciones significativas en el futuro. En ambos casos, sin embargo, la parte perjudicada tendrá que demostrar que la supuesta violación en cuestión ha tenido un impacto material en el comercio, lo que representa una importante carga de la prueba.

Por estas razones, la CES considera que los instrumentos de apoyo a la aplicación del acuerdo deberían reforzarse significativamente para disuadir mejor al Reino Unido de desregular su mercado laboral con la esperanza de obtener una ventaja competitiva, o incluso para resolver una situación de pérdida de derechos para los trabajadores.

Próximos pasos

Asegurar medidas de acompañamiento para reforzar las disposiciones del ACC UE-Reino Unido

Para mitigar algunas de las deficiencias del ACC UE-Reino Unido, la CES está tratando de asegurar un papel específico para los sindicatos y pide al Reino Unido y a la UE que adopten una serie de medidas de acompañamiento como:

- Una estructura específica para la participación de los sindicatos en el seguimiento y la aplicación del ACC UE-Reino Unido, en particular mediante la creación de un **foro laboral** apoyado por la Comisión y que se reúna antes de cada reunión del Consejo de Asociación para preparar el análisis y la información al Consejo de Asociación;
- Un compromiso de la UE de implicar y consultar a la CES y a nuestras Federaciones Sindicales Europeas (FSE) en los Comités Especializados conjuntos pertinentes (véase la lista en el anexo);
- Un compromiso del Reino Unido de implicar y consultar al TUC y a sus organizaciones afiliadas en el trabajo de los Comités Especializados conjuntos.
- Aumentar la eficacia del Grupo Consultivo Nacional (DAG) aumentando su representación sindical y dándole mayores poderes;
- Dar a los sindicatos la posibilidad de presentar quejas y dar seguridad sobre cómo la Comisión y el Gobierno del Reino Unido tratarán esas quejas;
- Adoptar uno o varios instrumentos interpretativos conjuntos adicionales con el fin de clarificar y reforzar la base de ciertas disposiciones del ACC, en particular sobre la igualdad de condiciones;
- Incluir por parte de la Comisión Europea y del Gobierno del Reino Unido, expertos laborales identificados por la CES/ETUI, conocedores de asuntos laborales y de empleo, en la lista del "*panel de expertos*" del ACC *sobre la igualdad de condiciones*;⁵
- Aumentar el Fondo de Reserva para el Ajuste al Brexit.

⁵ *En circunstancias en las que la consulta y el diálogo no son suficientes para resolver un desacuerdo entre las partes respecto a la igualdad de condiciones, se puede crear un panel de expertos para examinar el caso. El panel está compuesto por tres expertos de una lista de 15, que será establecida por el Comité Especializado sobre Igualdad de en su primera reunión. Cada Parte debe nombrar al menos a cinco personas en la lista para actuar como panelistas, que deben ser expertos en el campo del derecho laboral o medioambiental, o en otros campos relevantes.*

Continuar el trabajo del Grupo de Coordinación del Brexit estableciéndolo como un grupo de trabajo centrado en el funcionamiento del Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la UE y el Reino Unido.

La CES continuará y desarrollará nuestra cooperación renovando el mandato del Grupo de Coordinación del Brexit y rebautizándolo como Grupo de Trabajo de la CES sobre el Acuerdo de Comercio y Cooperación UE-Reino Unido. El objetivo del grupo de trabajo es coordinar un enfoque sindical europeo conjunto para responder a los acontecimientos relacionados con el Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la UE y el Reino Unido.

El grupo de trabajo de la CES sobre el ACC UE-Reino Unido coordinará y desarrollará respuestas a los desafíos que surjan específicamente del desarrollo y la implementación del ACC UE-Reino Unido y la nueva relación. Por nombrar algunos: el futuro de la normativa laboral y de seguridad social, el funcionamiento de los CEE, la circulación de trabajadores, el reconocimiento de cualificaciones, el desplazamiento de trabajadores, la igualdad de condiciones, la implementación y el seguimiento de las cuestiones relativas al mercado único y al control de las fronteras, con el fin de evitar la reanudación del conflicto en Irlanda del Norte, así como consideraciones sectoriales específicas y la defensa de la igualdad de condiciones. Para ello, el grupo de trabajo trabajará en estrecha colaboración con el Comité de Comercio de la CES y otros comités, así como con nuestras FSE, la red Netlex, el servicio jurídico de la CES y el ETUI, para supervisar la aplicación del Acuerdo en sus diferentes partes y hacer conjuntamente el seguimiento necesario de cualquier incumplimiento que llegue a conocimiento de los sindicatos. Además, el grupo de trabajo participará en la preparación del Foro Laboral en el que se debatirán las actividades del DAG y, de forma más general, gestionará las respuestas al acuerdo y la participación de los sindicatos en los distintos comités especializados (Anexo 2). Como es habitual, la CES coordinará la representación de los trabajadores en el DAG y el Foro de la Sociedad Civil con el Grupo de Trabajadores del CESE. El grupo de trabajo también reforzará las acciones sindicales a nivel europeo para garantizar que se contrarrestan los intentos de dividir a los trabajadores.

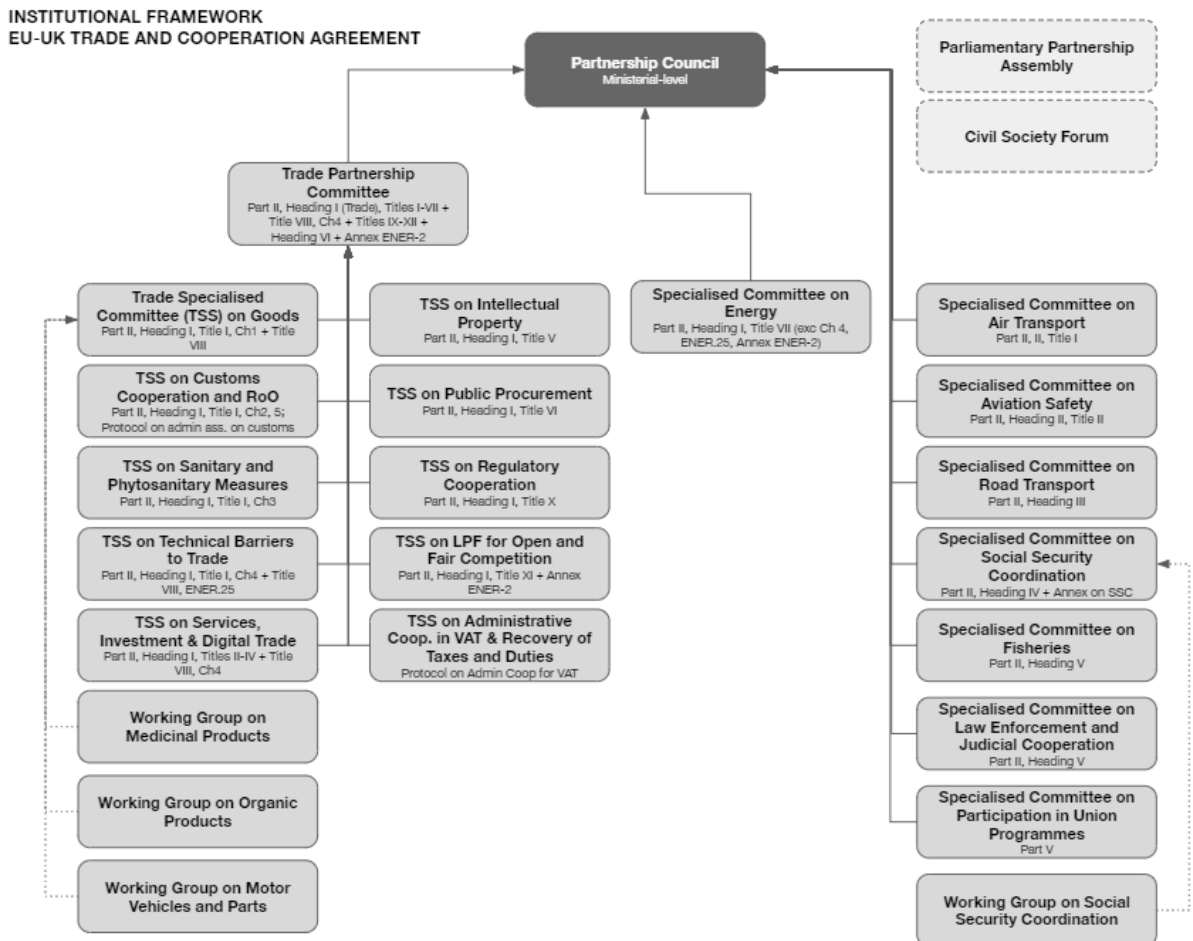
La participación en el Grupo de trabajo está abierta a todas las organizaciones afiliadas, a la representación de los trabajadores en el DAG y al Foro de la Sociedad Civil. Las reuniones se celebran en línea y en inglés.

Anexos:

- **Anexo 1: Participación de la CES y la FSE en el seguimiento de los trabajos de Comités especializados del Acuerdo de Comercio y Cooperación UE-Reino Unido**
- **Anexo 2: Evaluación inicial de la CES con medidas de acompañamiento.**

Anexo 1: Participación de la CES y las FSE en el seguimiento de los trabajos de los Comités especializados del Acuerdo de Comercio y Cooperación UE-Reino Unido

Esquema de los diferentes Comités especializados



Participación de la CES y de las FSE en el seguimiento de los trabajos de los Comités Especializados en el Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la UE y el Reino Unido.

- Comité de Asociación Comercial – CES
- Comité especializado en el comercio de mercancías (TSS) - IndustriAll Europe
 - Grupo de trabajo sobre medicamentos - IndustrAll Europe
 - Grupo de trabajo sobre productos ecológicos - EFFAT
 - Grupo de trabajo sobre vehículos de motor y piezas - IndustriAll Europe
- Reglamento aduanero y normas de origen - IndustriAll Europe
- Sanitario y Fitosanitario – EFFAT
- Obstáculos técnicos al comercio (bienes y servicios) - IndustriAll Europe, UNI Europa, CSEE

- Servicios, inversión y comercio digital - Uni Europa, CSEE, FSESP
- Propiedad intelectual - FEP, FIA, CSEE, AEEA
- Contratación pública - FSESP, UNI Europa
- Cooperación reglamentaria – CES
- Igualdad de condiciones (LPF, Level Playing Field por sus siglas en inglés) – CES
- Cooperación administrativa en materia de IVA y recuperación de impuestos y derechos – FSESP
- Energía - IndustriAll Europe y FSESP
- Transporte aéreo, seguridad aérea, transporte por carretera – ETF
- Coordinación de la Seguridad Social – CES
- Pesca - ETF y EFFAT
- Aplicación de la ley y cooperación judicial – EuroCop
- Participación en programas de la UE – CES

Anexo 2: Evaluación inicial de la CES con medidas de acompañamiento.

Análisis provisional del ACC UE-Reino Unido (diciembre de 2020)

En su resolución de diciembre de 2017: [Resolución de la CES sobre sobre la futura asociación entre el Reino Unido y la UE](#) y reiterado en [Sentar las bases para un terreno de juego equilibrado – declaración de la CES sobre la futura asociación UE-UK](#), la CES expuso los objetivos que buscaba en una nueva asociación entre la UE y el Reino Unido. Estos objetivos son

1. Proteger los derechos de los trabajadores mediante una cláusula de no regresión y la igualdad de condiciones a lo largo del tiempo.
2. Proteger el empleo y el nivel de vida de los trabajadores de toda Europa mediante un comercio sin fricciones
3. Aplicación, cumplimiento con un papel para el TJUE y los sindicatos, remedios y sanciones eficaces
4. Movilidad de los trabajadores
5. Proteger la paz en Irlanda del Norte y el Acuerdo de Viernes Santo

El acuerdo, sometido a una depuración jurídica, está disponible aquí https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/draft_eu-uk_trade_and_cooperation_agreement.pdf y a continuación se presenta un análisis provisional del acuerdo en relación con esos objetivos, sujeto a nuevas deliberaciones en las próximas semanas.

El acuerdo también abarca otros ámbitos de cooperación que no se contemplan en este informe, por ejemplo, movimiento de capitales, propiedad intelectual e indicaciones geográficas, energía, pesca, asuntos judiciales, salud y ciberseguridad, cooperación nuclear, aviación, transporte por carretera, que pueden ser relevantes para algunas de las federaciones de industria y en cuya experiencia se basará la CES para una evaluación más completa del acuerdo.

Proteger los derechos de los trabajadores mediante una cláusula de no regresión y la igualdad de condiciones a lo largo del tiempo

El acuerdo establece que la UE y el Reino Unido se comprometen a una competencia leal basada en la igualdad de condiciones entre ellos y a **mantener sus respectivos altos estándares** (segunda parte, título XI art.1.1). Este compromiso no es estático, ya que las partes se comprometen a **seguir manteniendo y mejorando esos estándares** para que la competencia leal perdure en el tiempo (art. 1.4), pero no existe una cláusula de trinquete.

Sin embargo, no se menciona que la legislación de la UE sea el marco de referencia para la igualdad de condiciones como era explícitamente el caso del párrafo 94 del mandato de negociación de la UE. Ni siquiera hay referencia a las "normas comunes", como ocurría en la versión de marzo del proyecto de acuerdo de la UE. Se ha perdido cualquier mecanismo parecido a una alineación dinámica y, aunque el Reino Unido aceptó el principio de competencia leal, también obtuvo el derecho a divergir en el tiempo (título XI, capítulo 9, artículo 9.4), aunque con consecuencias (véase la sección 3). En la iteración

de marzo había una cláusula de revisión que habría permitido al Consejo de Asociación establecer normas más estrictas. Ahora eso ha desaparecido y sólo hay una cláusula genérica de revisión del acuerdo 5 años después de la entrada en vigor (art. FINPROV.3).

El acuerdo no impide que ni la UE ni el Reino Unido fijen sus propios niveles de protección (derecho a regular, art. 1.2), pero este derecho está algo limitado por la necesidad de tener en cuenta la información científica y las normas y directrices internacionales a la hora de proteger el medio ambiente o las condiciones laborales de manera que puedan afectar al comercio (art. 1.2.3).

El título sobre la igualdad de condiciones (LPF) abarca diferentes capítulos sobre competencia, ayudas estatales, empresas públicas, fiscalidad, medio ambiente y clima. El capítulo sobre normas laborales y sociales (segunda parte, título XI cap.6) se refiere al nivel de protección en los ámbitos de:

- Derechos fundamentales en el trabajo
- Salud y seguridad en el trabajo
- Condiciones de trabajo justas y normas de empleo
- Derechos de información y consulta en la empresa
- Reestructuración

A partir de esta lista resumida no es posible determinar si refleja la totalidad del acervo social de la UE social de la UE tal y como lo conocemos hoy en día.

Las partes se comprometen a **una cláusula de no regresión** (art. 6.2) respecto al nivel de protección alcanzado al final del periodo de transición, y a seguir aumentando sus respectivas normas laborales y sociales (art. 6.4). Al contrario de lo que se ha anunciado en las conferencias de prensa de la UE, este es el mismo requisito que existe en otros TLC. Además, no está claro si las normas que existen al final del periodo de transición incluyen, por ejemplo, las directivas de la UE adoptadas más recientemente sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, que el Reino Unido no ha transpuesto a su legislación.

Además, al contrario de lo que han descrito los negociadores de la UE, la cláusula de no regresión no es un compromiso jurídicamente exigible, ya que se excluye del mecanismo de resolución de conflictos que se aplica al resto del acuerdo (véase la sección 3 más adelante), y sólo está sujeta a la aplicación nacional, en la que ambas partes conservan la discreción, por ejemplo, sobre la asignación de los recursos de aplicación, manteniendo un sistema de inspecciones laborales eficaces, etc.

El acuerdo también compromete a las partes a

- promover el desarrollo del comercio internacional de forma que se favorezca el trabajo decente (art. 8.3.1)
- proteger y promover el diálogo social entre trabajadores y empresarios y con las autoridades gubernamentales (art.8.3.7)
- compromiso continuo de respetar el Convenio Europeo de Derechos Humanos (art. LAW.GEN.3), lo que impediría al Reino Unido denunciar el CEDH (una opción

planteada en el Reino Unido por los tories en sus manifiestos de 2017 y 2019). Sin embargo, este compromiso solo se refiere a la parte del acuerdo que trata de la cooperación policial y judicial (tercera parte).

- Aplicar otras fuentes de derecho internacional que las partes han ratificado, como los convenios de la OIT y la Carta Social Europea (art. 8.3.5).

Proteger el empleo y el nivel de vida de los trabajadores de toda Europa mediante un comercio sin fricción

El objetivo del acuerdo es establecer una zona de libre comercio de **mercancías**, es decir, sin aranceles ni contingentes sobre las mercancías de una parte, que serán tratadas de la misma manera que las mercancías de la otra parte (trato nacional) (art. GOODS.1, 5, 10). Sin embargo, esto no significa que se eviten los controles aduaneros y en este sentido, el comercio no estará exento de fricciones, como ocurre en el mercado único de la UE, ya que:

- Las mercancías estarán sujetas a los respectivos requisitos de autorización (art. GOODS.13, 14) y todos los productos que entren en la UE tendrán que cumplir las normas de la UE (y viceversa)
- Las mercancías estarán sujetas al principio de acumulación bilateral de las normas de origen (art. ORIG.4, NB el Reino Unido quería la acumulación diagonal pero no la consiguió), facilitada por la autocertificación de proveedores (anexo ORIG-3) y con algunas normas específicas para las piezas de los vehículos eléctricos (anexo ORIG 2b con un periodo de introducción de 6 años, tal y como pedía la industria del automóvil).
- Se llevarán a cabo controles sanitarios y fitosanitarios (segunda parte, capítulo 3);
- Los obstáculos técnicos al comercio, como la evaluación de la conformidad y el etiquetado, no se eliminarán por completo (segunda parte, título I, capítulo 4): algunos sectores se beneficiarán del reconocimiento mutuo (anexo OTC-1 del sector del automóvil, anexo OTC-2 del sector farmacéutico), otros se beneficiarán de las decisiones de equivalencia (anexo OTC-4 del sector productos orgánicos anexo TBT-4), la certificación simplificada (vino anexo TBT-5), pero algunos dependerán totalmente de las normas internacionales y la cooperación voluntaria (productos químicos, anexo TBT-3)

Algunos controles se reducirán mediante un sistema de facilitación aduanera (segunda parte, título I, capítulo 5) que garantice la cooperación entre las autoridades aduaneras (especialmente en los puertos de carga rodada, art. CUSTMS.18) y el reconocimiento mutuo de los "sistemas de comerciantes de confianza" (art. CUSTMS.2g). Pero los controles se mantendrán a partir del 1 de enero de 2021 para las mercancías que entren en la UE y a partir de junio de 2021 para las mercancías que entren en el Reino Unido.

En cuanto a **los servicios**, la oferta es "establecer un clima favorable" para el comercio y la inversión (segunda parte, título II), que está muy lejos de la libertad de circulación de servicios en el mercado interior de la UE. En términos generales, los servicios y los inversores de cualquiera de las partes se beneficiarán del acceso al mercado y el trato nacional, es decir, no serán objeto de discriminación (art. SERVIN.2.2 y 3), con algunas restricciones por objetivos de orden público (art. SERVIN.1.1 y 3). Los proveedores de servicios y los inversores también se beneficiarán de la cláusula de nación más

favorecida: serán tratados de la misma ventajosa manera que cualquiera de las partes ofrece a los inversores de otros países (art. SERVIN.2. 4).

Los proveedores de servicios tendrán un derecho de establecimiento sujeto a las condiciones locales, así como la capacidad de prestar servicios transfronterizos sin necesidad de una presencia local. Pero han perdido las ventajas del principio de país de origen/reconocimiento mutuo y, por tanto, estarán sujetos a requisitos de autorización y reconocimiento nacional de la cualificación profesional.

En cuanto a los **requisitos reglamentarios** (segunda parte, título II, capítulo 5), el acuerdo establece que quienes prestan servicios estarán sujetos a solicitudes de licencia (que pueden ser limitadas), tasas, evaluación de las cualificaciones profesionales (anexo SERVIN-6) - en pocas palabras, ningún proveedor de servicios sería libre como ocurre en la actualidad para prestar servicios de forma ilimitada, ya que todos estos requisitos deben ser controlados antes de poder vender o prestar el servicio. Estas disposiciones se entienden sin perjuicio de futuros acuerdos mutuos que faciliten las condiciones de reconocimiento mutuo de la cualificación y los organismos profesionales pueden hacer recomendaciones al respecto al Consejo de Asociación.

El texto protege **el derecho** de las partes **a regular** para lograr objetivos legítimos de política pública, como la protección de la salud pública y los servicios públicos (art. SERVIN.1.1.2). Sin embargo, el texto utiliza un **"enfoque negativo" de la apertura del mercado de servicios** mediante una **lista de exclusiones** que incluye algunos servicios de aviación, audiovisuales, el cabotaje marítimo nacional y el transporte fluvial (art. SERVIN.1.1.5). Tanto la UE como los Estados miembros y el Reino Unido han expresado sus **reservas sobre la liberalización** de algunos otros sectores, enumerados en los anexos SERVIN-1 y 2. Pero todo lo que no aparece en estas listas se considera abierto a los operadores de la UE y el Reino Unido sobre una base recíproca.

La UE ha excluido de la propiedad extranjera a las entidades gubernamentales que prestan servicios de salud, sociales y de educación; diferentes Estados miembros han expresado sus reservas para los servicios de educación privados, o los servicios de salud y sociales. También hay una exclusión general de la liberalización de servicios públicos en el futuro, que pueden seguir estando sujetos al monopolio público; los servicios educativos, sanitarios y sociales financiados con fondos públicos.

Las excepciones más notables son las telecomunicaciones y los servicios informáticos, ninguno de los cuales está delimitado, lo que significa que los niveles actuales de liberalización están bloqueados y los operadores de la UE y del Reino Unido tendrán acceso a estos sectores en el futuro, al igual que los servicios de correos/entrega y de transporte marítimo que están cubiertos en el capítulo de servicios.

Habrà una **revisión del acuerdo** con la posibilidad de mejorar el capítulo de servicios, salvo en el caso de los servicios financieros (art. SERVIN.1.4.3 - éstos han perdido los derechos de pasaporte y estarán sujetos a decisiones de equivalencia separadas de cada parte).

Hay una sección sobre el **comercio digital** (segunda parte, título III) que dice que los flujos de datos transfronterizos no se restringirán para facilitar el comercio en la economía

digital, una primicia en los acuerdos de la UE. Las partes mantienen el derecho autónomo a la protección de los datos personales y la privacidad, incluso con respecto a las transferencias transfronterizas de datos.

Las secciones de **contratación pública** (segunda parte, título VI y anexo Proc-1) establecen el acceso mutuo a los contratos públicos de las partes basado en el Acuerdo sobre Contratación Pública de la OMC (ACP), pero también más allá, incluyendo el gas, los servicios privados, los servicios de hostelería, las telecomunicaciones, el sector inmobiliario, la educación y otros sectores empresariales. Una notable excepción son los servicios sanitarios (nota 3 del anexo). Los compromisos del ACP, especialmente en lo relativo al respeto de las condiciones laborales, son mucho más bajos que los requisitos de la directiva de contratación pública de la UE. No obstante el acuerdo compromete a las partes a garantizar que las consideraciones sociales y laborales pueden tenerse en cuenta al adjudicar los contratos, siempre que se indiquen claramente en el anuncio de licitación (art. PROC.10), aunque no es prescriptivo y cada parte adjudicará los contratos de acuerdo con sus respectivos sistemas.

Implementación, cumplimiento con un papel para el TJUE y los sindicatos, recursos efectivos y sanciones

El principal órgano que supervisa la implementación del acuerdo es el **Consejo de Asociación**, órgano político en el que están representados la UE y el Reino Unido. No se trata de un órgano judicial, aunque puede emitir decisiones vinculantes para las partes. Sin embargo, éstas se adoptan por consenso, por lo que ninguna de las partes puede anular a la otra. Los comités técnicos asisten a la labor del Consejo, incluido un **Comité Especializado en Comercio sobre la Igualdad de Condiciones** (art. INST.2.j).

Las partes también pueden recurrir al **arbitraje** para resolver conflictos. Sin embargo, como ya se ha dicho, los capítulos de competencia, fiscalidad, trabajo y medio ambiente del título XI sobre **igualdad de condiciones** no **están sujetos al mecanismo de solución de diferencias** que se aplica al resto del acuerdo, sino a un proceso diferente que se explica más adelante. Sólo el capítulo sobre las subvenciones estatales está sujeto al mecanismo de solución de diferencias (segunda parte, título XI, capítulo 3, artículo 3.13), lo que confirma que los negociadores de la UE y los Estados miembros estaban principalmente preocupados por la competencia desleal de las subvenciones más que por la desregulación de las normas laborales y de otro tipo. De hecho, las ayudas estatales se benefician de un compromiso de principios comunes vinculantes sobre los criterios de evaluación, una autoridad independiente, la recuperación de las ayudas ilegales por parte de los tribunales, así como medidas rápidas y autónomas de arbitraje (título XI, capítulo 3 artt.3.4, 3.9, 3.10.1c, 3.12.3 y 3.12.16).

Como quería el Reino Unido, el **TJUE no tiene un papel** en la aplicación del acuerdo o de las disposiciones de igualdad de condiciones en materia de protección laboral y social. Esto representa una pérdida importante para los trabajadores del Reino Unido, que han podido recurrir a la legislación de la UE ante los tribunales nacionales y, a través del recurso al TJUE, hacer valer sus derechos y buscar compensación contra las violaciones.

La competencia justa en materia de protección laboral depende principalmente de los **mecanismos nacionales**: la UE y el Reino Unido se comprometen a mantener sistemas

de inspección laboral con recursos adecuados, procedimientos administrativos y judiciales eficaces, recursos y sanciones que sean efectivos, proporcionados y disuasorios para desalentar las violaciones (segunda parte, título XI, art. 6.3).

Sin embargo, el **acuerdo no confiere derechos a los trabajadores individuales** (art. Comprov.16.1) - salvo los relativos a la seguridad social (véase el apartado 4 sobre movilidad), por lo que un individuo no podrá ampararse en un tribunal nacional o en otro lugar en las disposiciones del acuerdo para defender sus derechos. El proyecto de acuerdo prohíbe expresamente la posibilidad de que un individuo pueda tener derecho a recurrir contra un supuesto incumplimiento del acuerdo por parte de la UE o del Reino Unido (art. Comprov.16.2). Esto contrasta con el derecho de una empresa individual, afectada por una ayuda estatal ilegal concedida a un competidor, a acudir a los tribunales del Reino Unido o a presentar una queja ante la Comisión Europea (título XI, capítulo 3 art.3.10.1d).

El primer paso de la resolución de diferencias sobre la igualdad de condiciones (LPF) es **una consulta** con vistas a una resolución.

En este proceso, las partes pueden solicitar la opinión de los **grupos consultivos nacionales** (DAG, formados por sindicatos, empresarios y organizaciones de la sociedad civil, que se reúnen al menos una vez al año, art. INST.7). Pero no hay obligación de solicitar la opinión del DAG y sus recomendaciones en cualquier caso no serían vinculantes para las partes, ni siquiera cuando el DAG discute la aplicación del acuerdo.

También existe **un foro de la sociedad civil** donde se dialoga sobre la parte comercial del acuerdo, pero no desempeña ningún papel en la aplicación del acuerdo. La CES lleva mucho tiempo denunciando que los DAG son inadecuados para supervisar los Acuerdos de Libre Comercio (ALC). Ni el DAG ni el foro de la sociedad civil sustituyen la capacidad de los individuos y/o los sindicatos para presentar quejas. La CES insistirá en que se otorgue un papel claro a los sindicatos en la presentación de quejas y que las partes tengan la obligación de actuar en consecuencia.

El segundo paso de la resolución de disputas sobre la LPF, en caso de que fracasen las consultas, es **un panel de expertos** a petición de cualquiera de las partes (título XI cap. 9 art. 9.2 y 3). El grupo de expertos emite un **informe** y las partes estudian las medidas apropiadas que deben adoptarse; las decisiones del grupo de expertos no son vinculantes para las partes. De nuevo, el DAG puede presentar observaciones al Comité Especializado en Comercio sobre la igualdad de condiciones. Si una de las partes decide no ajustarse a las recomendaciones del informe, la parte perjudicada puede activar soluciones temporales (art. INST.24).

También existe **un mecanismo de reequilibrio** (art. 9.4.2) que se activa si hay una *divergencia significativa*, incluida la de los derechos de los trabajadores, que tenga un *impacto material en el comercio* que pueda demostrarse con pruebas fiables, por ejemplo, legislación real y no simples conjeturas. En este caso la parte perjudicada puede tomar medidas de represalia unilateralmente (aranceles) y adaptar el acceso al mercado concedido a la otra parte.

En caso de divergencia normativa persistente, una parte puede solicitar **una revisión** de la parte comercial del acuerdo después de cuatro años desde la entrada en vigor, para que los derechos de acceso al mercado sean proporcionales al nivel de cumplimiento de las obligaciones del acuerdo (art. 9.4.4 y 9.4.8).

Es poco probable que una cláusula de revisión de este tipo disuada de la divergencia reglamentaria, ya que la parte perjudicada sólo puede solicitar una revisión si las medidas de represalia se han adoptado con demasiada frecuencia o si la divergencia tiene un impacto en el comercio.

Aunque esta cláusula es nueva en los acuerdos de la UE, el planteamiento (impacto negativo en el comercio y las cláusulas laborales sujetas a un mecanismo de resolución de conflictos independiente) es bastante habitual en los ALC y los sindicatos siempre han rechazado este enfoque por considerarlo poco práctico debido a la carga de la prueba. Cabe destacar que, en la versión de marzo del proyecto de acuerdo de la UE, no era necesario demostrar que una infracción tenía un efecto negativo en el comercio para desencadenar las represalias, aunque sí hubiera sido necesaria una decisión del panel de arbitraje.

Además, las medidas de reequilibrio pueden ser respondidas con **contramedidas**, y ambas serán objeto de arbitraje, que puede llegar a ordenar la **compensación** o la **suspensión de las obligaciones** del acuerdo. Las medidas, sobre todo las que reducen los derechos de acceso al mercado, van a perjudicar a las empresas individuales. La única forma de activar las sanciones sin perjudicar el empleo sería que las partes pagasen una multa en lugar de perder el acceso al mercado - la carga recaería entonces en el gobierno del Reino Unido y en la UE/UE27, en lugar de en las empresas/empleos individuales. Pero el acuerdo no prevé sanciones económicas para las violaciones de la LPF.

Movilidad de los trabajadores

Uno de los objetivos estatales del Reino Unido era acabar con la libertad de circulación de los trabajadores. A partir del 1 de enero de 2021 los ciudadanos de la UE que deseen trabajar en el Reino Unido serán tratados como nacionales de un tercer país y sujetos al nuevo sistema de inmigración, incluidos los umbrales salariales y las cuotas. Del mismo modo, los nacionales del Reino Unido estarán sujetos a los requisitos de entrada de Schengen y a los visados de trabajo. Así, el acuerdo prevé la movilidad de los trabajadores únicamente a efectos de la prestación temporal de servicios en forma de:

- viajes de negocios de corta duración, por un máximo de 90 días
- traslados intraempresariales (TIE), por un máximo de 3 años para los directivos y de 1 año para los becarios - trabajadores por cuenta propia que presten servicios en el marco de un contrato con un cliente, por un periodo máximo acumulado de 12 meses.

A estos efectos, los nacionales de la UE y del Reino Unido se beneficiarán de la exención de visado y no necesitarán un permiso de trabajo. No obstante, todos estos profesionales estarán sujetos a las condiciones y cualificaciones pertinentes (véase la sección 2 anterior). La lista de profesiones a las que se les permite realizar visitas de negocios de

corta duración figura en el anexo SERVIN-3 art.8 - la lista no incluye a los profesionales del deporte ni a los artistas y músicos. Estos profesionales también tendrán que pagar un pasaporte temporal para su equipo, lo que será costoso y exigirá mucho papeleo.

De manera útil, el texto aclara que las leyes nacionales sobre salarios mínimos y convenios colectivos se aplicarán a estos trabajadores y que la movilidad de los trabajadores no puede utilizarse para interferir en conflictos o negociaciones en el lugar de trabajo (art. SERVIN.4.1.3 y 4).

La UE y el Reino Unido también han acordado **coordinar sus sistemas de seguridad social** durante 15 años (título art. SSC.1 y un protocolo, con una lista de prestaciones) para los residentes legales, pero pueden cobrarse tasas por el acceso a la sanidad para los miembros de la familia y las prestaciones no contributivas especiales en metálico, las prestaciones familiares, la asistencia social y los cuidados de larga duración. El acceso a la seguridad social se regirá por los principios de no discriminación, trato nacional y agregación, lo que de alguna manera preservará los derechos actuales de los trabajadores, al menos a corto y medio plazo. Estas normas también se aplican a los que antes eran trabajadores desplazados y ahora se denominan "trabajadores destacados" (art. CSE.11 del protocolo), y que siguen formando parte del sistema de seguridad social del país de envío durante un período de hasta 24 meses. Un Comité Especializado de Coordinación de la Seguridad Social se ocupará de cualquier cuestión pertinente y puede modificar estos compromisos, y los particulares pueden presentar reclamaciones ante los tribunales.

Las visitas de corta duración que no estén vinculadas al trabajo, por ejemplo, para hacer turismo, no estarán sujetas a la obligación de visado (art. VSTV.1).

Proteger la paz en Irlanda del Norte y el Acuerdo de Viernes Santo

La relación entre la UE e Irlanda del Norte sigue estando regulada por las disposiciones del Acuerdo de Retirada y el Protocolo sobre Irlanda del Norte. Dicho protocolo establece que Irlanda del Norte sigue aplicando las normas de la UE sobre ayudas estatales y el código aduanero de la UE, al tiempo que forma parte del territorio aduanero del Reino Unido es decir, que Irlanda del Norte sigue formando parte del mercado único sólo para las mercancías. Este fue para evitar una frontera dura en la isla, trasladándola al mar de Irlanda. Así, se aplican controles a las mercancías que circulan entre Gran Bretaña e Irlanda del Norte y que están destinadas a entrar en el mercado de la UE. La UE y el Reino Unido desplegarán "sistemas de comerciantes de confianza" que minimizarán el impacto de los controles para garantizar que las mercancías cumplen las normas del mercado único. Sin embargo, seguirá habiendo controles físicos de algunos productos vegetales y animales en la isla, pero no en la frontera.

Las normas de la UE que seguirán aplicándose en Irlanda del Norte estarán sujetas a la autoridad del TJUE.

Este acuerdo está sujeto a verificación cada 4 años y depende del consentimiento de todos los partidos en la Asamblea de Irlanda del Norte, que puede decidir en el futuro si continuar o suspender el acuerdo.

Tras la retirada del Reino Unido de los programas de la UE, Irlanda ha decidido seguir incluyendo unilateralmente a los estudiantes de Irlanda del Norte en el programa Erasmus; el Reino Unido también seguirá participando en el programa PEACE+, una cooperación transfronteriza entre Irlanda y el Reino Unido que tiene dos objetivos principales: la cohesión entre las comunidades implicadas en el conflicto en Irlanda del Norte y los condados fronterizos de Irlanda y la estabilidad económica y social.

Conclusión

La CES ya advirtió en el pasado del peligro de adoptar un enfoque tradicional de ALC para la futura asociación con el Reino Unido, sin compromisos jurídicamente vinculantes de respeto de los derechos de los trabajadores sujetos al mismo mecanismo de aplicación que el resto de las cláusulas relacionadas con el comercio. El acuerdo se aleja un poco del mandato de la UE, que había prometido alejarse de este enfoque, y parece en lo esencial una copia de los ALC existentes, con algunos elementos novedosos (mecanismo de reequilibrio) que requerirían un apuntalamiento o una mejora considerable si se quiere cumplir plenamente los objetivos de la CES de garantizar la igualdad de condiciones en el futuro.

Dado que este ACC no se parece a ningún otro, la CES reclama medidas de acompañamiento adicionales para reforzar el acuerdo y mejorar su eficacia, como por ejemplo [lista provisional no exhaustiva de demandas]:

- **Una estructura específica para la participación de los sindicatos en la supervisión y la implementación del ACC:** Basándose en la práctica de los comités especializados del Acuerdo de Retirada, por ejemplo, sobre los derechos de los ciudadanos, a los que se invitó y consultó a las organizaciones pertinentes antes de las reuniones, la CES pide un compromiso similar por parte de la UE para consultar con la CES y las FSE (Federaciones Sindicales Europeas) sobre los asuntos que estudian los 15 Comités Especializados Mixtos, por ejemplo, la Federación Europea de Transportes sobre la seguridad aérea, la CES sobre la igualdad de condiciones para una competencia abierta y leal.

- **Vínculo estructural con el Consejo de Asociación:** Un foro laboral específico que se reunirá antes de cada Consejo de Asociación y que sea invitado por la UE para presentar análisis e información al Consejo de Asociación. Además, la UE debería comprometerse a organizar una audición específica con los interlocutores sociales antes de la reunión anual del Consejo de Asociación.

- **Aumentar la eficacia del Grupo Consultivo Interno (DAG):** A diferencia de otros acuerdos comerciales, el DAG del ACC examina el conjunto del Acuerdo. Esto requiere un DAG más amplio con mayor número de representantes procedentes de los sindicatos, en particular de las federaciones sectoriales europeas.

- **Facultar a los sindicatos para presentar quejas:** La parte de la UE debe facultar a los sindicatos para presentar quejas formalmente, además del derecho a presentar informes "amicus" y a presentar pruebas de manera informal, con un compromiso vinculante por parte de la Comisión de tomar medidas a partir de las denuncias.

- **Cada Comisario/a deberá informar periódicamente a las comisiones competentes del PE** y explicar cómo se están aplicando las distintas partes del acuerdo y, en particular, por qué se activan los mecanismos de reequilibrio o no, aumentando así el control democrático de la eficacia de las disposiciones del ACC (el Congreso de Estados Unidos, por ejemplo, tiene una función en el nuevo acuerdo entre Estados Unidos, Canadá y México. USMCA).

- **Que las partes negocien instrumentos interpretativos conjuntos adicionales** para aclarar con el fin de reforzar ciertas disposiciones del ACC, especialmente sobre el LPF (como se hizo en el CETA).

- **Aumentar el fondo de reserva de ajuste al Brexit**, suavizar los criterios de elegibilidad para que las pérdidas de puestos de trabajo puedan prevenirse en lugar de ser compensadas a posteriori y dirigir a los trabajadores al acceso a los fondos (no solo a las empresas).

Traducido por Internacional CEC UGT