

COMUNICADO

Gobierno de Gibraltar

Nota Técnica – Brexit Sin Acuerdo – Derechos Laborales en Gibraltar

Gibraltar, 22 de marzo de 2019

Contexto

Hay más de 14.740 personas que viven en España y trabajan en Gibraltar, lo que representa cerca del 50% del mercado laboral.

Esta cifra incluye representantes de todos los Estados Miembros de la Unión Europea, según se detalla más adelante. También incluye ciudadanos de fuera de la UE y 2.365 ciudadanos británicos.

Austria – 9	Finlandia – 11	Luxemburgo – 1
Bélgica – 21	Francia – 110	Malta – 4
Bulgaria – 80	Alemania – 128	Polonia – 204
Croacia – 19	Grecia – 50	Portugal – 884
Chipre – 3	Hungría – 159	Rumania – 513
Republica Checa – 52	Irlanda – 119	Eslovaquia – 76
Dinamarca – 37	Italia – 250	Eslovenia – 7
Países Bajos – 68	Letonia – 31	España – 9.158
Estonia – 26	Lituania – 58	Suecia – 43

Propósito

Esta nota informa a negocios, trabajadores y ciudadanos de los planes de Gibraltar para continuar las protecciones laborales en el caso de que el Reino Unido y Gibraltar abandonen la UE en marzo de 2019 sin haber alcanzado un acuerdo.

El Gobierno cree firmemente en la importancia de mantener una sólida protección laboral. De hecho, la legislación comunitaria en este ámbito se mantendría en vigor y se convertiría en legislación retenida de la UE, a medida que abandonásemos la Unión Europea.

Esto asegurará la certidumbre y claridad legales para las partes interesadas con respecto a sus derechos y responsabilidades.

Antes del 29 de marzo de 2019

Los derechos y protecciones laborales cubiertos en esta nota proceden de la normativa comunitaria e incluyen los siguientes aspectos:

COMUNICADO

- La Ley sobre Tiempo de Trabajo (Working Time Act), que detalla las provisiones relativas a vacaciones anuales, vacaciones pagadas y tiempos de descanso
- Derechos sobre permisos familiares, incluyendo bajas de maternidad y permisos parentales
- Ciertos requisitos destinados a proteger la salud y seguridad de los trabajadores
- Legislación para evitar y remediar la discriminación y el acoso basados en sexo, edad, minusvalía, orientación sexual, religión o creencias y origen étnico o racial en los lugares de trabajo, así como cualquier abuso resultante
- Las normativas TUPE (Transfer of Undertakings [Protection of Employment] o Transferencia de Empresas [Protección del Empleo]), que protegen los derechos de los trabajadores en ciertas situaciones en las que se produce una transferencia de negocio o de contratos de una organización a otra
- Legislación para cubrir la protección de contratos a tiempo parcial, contratos temporales y a los trabajadores jóvenes; derechos de información y consulta para los trabajadores, incluyendo procesos de despido colectivo
- Legislación para cubrir procedimientos de insolvencia, según la Ley del Empleo (Employment Act) y la Regulación sobre el Empleo (Pensiones de Jubilación) (Employment [Occupational Pensions] Regulation 2018) y las Regulaciones (sobre Insolvencia de Empresas) de Gibraltar Development Corporation (Gibraltar Development Corporation [Employers Insolvency] Regulations 1991) que gestionan pagos relacionados con despidos para los empleados en casos de insolvencia.

1. **Brexit con un Acuerdo de Retirada**

En noviembre de 2018, la Unión Europea y el Reino Unido acordaron los términos de un Acuerdo de Retirada con las provisiones para una retirada ordenada del Reino Unido de la Unión Europea. Gibraltar forma parte de ese acuerdo. El Acuerdo incluye un período de transición hasta el final de 2020. Este período de transición también se aplicaría a Gibraltar. El Acuerdo ha sido extensamente debatido y sometido a votación, pero todavía se encuentra sujeto a la ratificación del Parlamento británico y del Parlamento Europeo.

El Acuerdo de Retirada incluye provisiones de transición, en virtud de las cuales la situación relativa a los Derechos Laborales se mantendría sin cambios al menos hasta el final de 2020.

2. **Brexit sin un Acuerdo de Retirada – Brexit Sin Acuerdo**

Entretanto, el Gobierno de Gibraltar continúa haciendo planes para el caso de que el Reino Unido y Gibraltar abandonen la Unión Europea sin un Acuerdo de Retirada.

COMUNICADO

Después del 29 de marzo de 2019 si no se alcanza un acuerdo

La Ley sobre (la Retirada de) la Unión Europea (EU (Withdrawal) Act 2018) traslada los poderes de las Directivas de la UE. Esto significa que los trabajadores que se encuentran actualmente en Gibraltar continuarían manteniendo los derechos con los que cuentan según la legislación local y se cubrirían los aspectos procedentes de la normativa comunitaria (incluyendo aquellos mencionados anteriormente, salvo en las excepciones detalladas más adelante).

La legislación doméstica ya excede los niveles de protección del empleo requeridos por la UE en varios aspectos. El Gobierno aplicará pequeñas enmiendas al lenguaje de nuestra legislación para asegurar que las regulaciones existentes reflejen el hecho de que Gibraltar dejará de formar parte de la UE. Estas enmiendas no cambiarán las políticas existentes. Esto proporcionará certidumbre legal y permitirá una transición suave a partir de la fecha de la salida de la UE. Asegurará, asimismo, que los derechos laborales se mantengan sin cambios, incluyendo los derechos laborales de aquellas personas que ya trabajan en Gibraltar de manera temporal, salvo en los casos detallados más adelante.

En los siguientes casos, la retirada de la UE en un escenario de Brexit Sin Acuerdo tendría un impacto sobre la participación en los acuerdos alcanzados con la UE que afectará a todos los países de la UE:

- **Insolvencia de Empresas:**

En la actualidad, los trabajadores gibraltareños, británicos y comunitarios que trabajan en Gibraltar se encuentran protegidos por la Ley de Empleo, la Regulación sobre el Empleo (Pensiones de Jubilación) (Employment [Occupational Pensions] Regulation 2018) y las Regulaciones (sobre Insolvencia de Empresas) de Gibraltar Development Corporation (Gibraltar Development Corporación [Employers Insolvency] Regulations 1991), mediante procedimientos establecidos para llevar a cabo reclamaciones en casos de insolvencia de empresas. De forma similar, los gibraltareños que trabajan en un país de la UE se encuentran protegidos por las leyes de esos países que implementan la directiva.

- **Comités de Empresa Europeos:**

En la actualidad, la normativa comunitaria permite a los trabajadores solicitar, en ciertas circunstancias, que sus empresas establezcan un Comité de Empresa Europeo para proporcionar información y asesoramiento a los empleados sobre cuestiones que afecten a empleados en dos o más estados del Espacio Económico Europeo. Estas normas se encuentran recogidas en la Directiva sobre la Constitución de un Comité de Empresa Europeo (2009/38/EC). El marco legal aplicable a los Comités de Empresa Europeos requeriría de un acuerdo recíproco por parte de la UE para poder continuar funcionando en su formato actual en Gibraltar.

En un escenario de Brexit Sin Acuerdo, no se anticipa un impacto o implicaciones económicas para los ciudadanos y negocios que operan en Gibraltar relativos a los derechos laborales. Existen algunas implicaciones relacionadas con los Comités de Empresa Europeos y la insolvencia de algunas empresas, según se detalla a continuación.

COMUNICADO

Insolvencia de Empresas

Con respecto a la insolvencia de empresas, en un escenario de Brexit Sin Acuerdo, las personas que viven y trabajan en Gibraltar, para una empresa con sede en Gibraltar, continuarán estando protegidas por las mismas partes de la Ley del Empleo, la Regulación sobre el Empleo (Pensiones de Jubilación) (Employment [Occupational Pensions] Regulation 2018) y las Regulaciones (sobre Insolvencia de Empresas) de Gibraltar Development Corporation (Gibraltar Development Corporación [Employers Insolvency] Regulations 1991) que implementan la Directiva sobre Insolvencia.

Los trabajadores podrían continuar presentando reclamaciones del mismo modo que en la actualidad. La legislación gibraltareña proporciona protección para todos los trabajadores gibraltareños, británicos, comunitarios y no comunitarios que trabajan en Gibraltar, siempre que se cumplan ciertos criterios. Esto no cambiará como consecuencia de abandonar la UE.

Los trabajadores gibraltareños y comunitarios que trabajan fuera de Gibraltar en un país de la UE para una empresa gibraltareña podrían continuar estando protegidos por el fondo de garantía nacional establecido en ese país. Sin embargo, existe la posibilidad de que no siempre se dé este caso, puesto que existen variaciones con respecto a la manera en la que cada país de la UE ha implementado la garantía requerida por la normativa comunitaria.

Planes de Contingencia de la UE y España para un Brexit Sin Acuerdo

La Unión Europea ha excluido a Gibraltar de sus planes de contingencia en el caso de que el Reino Unido y Gibraltar abandonen la UE sin un Acuerdo de Retirada.

Sin embargo, España ha establecido disposiciones para ciudadanos británicos y operadores económicos con sede en Gibraltar en sus medidas de contingencia unilaterales.

Esto significa que:

- se protegerán los derechos de los trabajadores transfronterizos británicos que trabajan en España, pero viven en otro país;
- se continuará reconociendo las cualificaciones profesionales obtenidas en el Reino Unido por ciudadanos británicos y españoles que se encuentren en España con anterioridad a la fecha de la retirada;
- los ciudadanos británicos quedarán exentos de los requisitos de nacionalidad en el campo del empleo público, siempre y cuando ya se encontrasen ejerciendo una profesión en España en la fecha de la retirada.

Medidas prácticas para negocios y otras partes interesadas

- **Trabajadores gibraltareños y comunitarios trabajando en un país de la UE**

COMUNICADO

Los trabajadores deberían informarse sobre la legislación de implementación relevante en el país de la UE donde trabajen, para confirmar si continuarán estando protegidos por el fondo de garantía nacional establecido en ese país.

- **Empresas y sindicatos de Gibraltar**

Es posible que las empresas gibraltareñas con Comités de Empresa Europeos y sindicatos que formen parte de acuerdos de Comités de Empresa Europeos requieran revisar esos acuerdos, en vista de la ausencia de acuerdos recíprocos entre Gibraltar y la UE.

Más información

Noruega, Islandia y Liechtenstein forman parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y participan en otros acuerdos de la UE. Por lo tanto, estos países adoptan reglas de la UE en varios aspectos. En estos casos, estas notas técnicas también serían aplicables a estos países. Los negocios y ciudadanos del EEE deberían considerar si requieren adoptar medidas en previsión de un escenario de Brexit Sin Acuerdo.

Esta Nota ha sido emitida únicamente con fines orientativos. Se recomienda considerar la posibilidad de obtener asesoramiento profesional independiente antes de llevar a cabo preparativos concretos.

Esta información forma parte del actual programa del Gobierno orientado a establecer planes para cualquier posible eventualidad.

Nota a redactores:

Esta es una traducción realizada por la Oficina de Información de Gibraltar. Algunas palabras no se encuentran en el documento original y se han añadido para mejorar el sentido de la traducción. El texto válido es el original en inglés.

Para cualquier ampliación de esta información, rogamos contacte con
Oficina de Información de Gibraltar

Miguel Vermehren, Madrid, miguel@infogibraltar.com, Tel 609 004 166
Sandra Balvín, Campo de Gibraltar, sandra@infogibraltar.com, Tel 637 617 757
Eva Reyes Borrego, Campo de Gibraltar, eva@infogibraltar.com, Tel 619 778 498

Web: www.infogibraltar.com, web en inglés: www.gibraltar.gov.gi/press-office
Twitter: [@InfoGibraltar](https://twitter.com/InfoGibraltar)

No: 204/2019

Date: 22nd March 2019

Technical Notice – No Deal Brexit - Workplace Rights in Gibraltar

Background

There are over 14,740 persons who live in Spain and work in Gibraltar making up about 50% of the labour market.

This figure includes representation from all the Member States of the European Union as broken down below. It also includes non-EU nationals and 2365 British Citizens.

Austria – 9
Belgium – 21
Bulgaria – 80
Croatia – 19
Cyprus – 3
Czech Republic – 52
Denmark – 37
The Netherlands – 68
Estonia – 26
Finland – 11
France – 110
Germany – 128
Greece – 50
Hungary – 159
Ireland – 119
Italy – 250
Latvia – 31
Lithuania – 58
Luxembourg – 1
Malta – 4
Poland – 204
Portugal – 884
Romania – 513
Slovakia – 76
Slovenia – 7
Spain – 9158
Sweden – 43



Purpose

This notice informs businesses, workers and citizens of Gibraltar's plans to continue workplace protections in the event that the UK and Gibraltar leave the EU in March 2019 with no agreement in place.

The Government firmly believes in the importance of maintaining strong labour protection. Indeed, EU legislation in this regard would remain in force and become retained EU law as we leave the European Union.

This will ensure legal certainty and clarity for stakeholders on their rights and responsibilities.

Before 29 March 2019

- The workplace rights and protections covered in this notice come from EU law and include the following:
 - the Working Time Act, which include provisions for annual leave, holiday pay and rest breaks
 - family leave entitlements, including maternity and parental leave
 - certain requirements to protect the health and safety of workers
 - legislation to prevent and remedy discrimination and harassment based on sex, age, disability, sexual orientation, religion or belief, and race or ethnic origin in the workplace, and any resulting victimisation
 - the TUPE regulations, protecting workers' rights in certain situations when there is a transfer of business or contracts from one organisation to another
 - legislation to cover employment protection of part-time, fixed-term and young workers; information and consultation rights for workers, including for collective redundancies
 - Legislation covering insolvency referred to in the Employment Act and Employment (Occupational Pensions) Regulation 2018 and, the Gibraltar Development Corporation (Employers Insolvency) Regulations, 1991 administering redundancy related payments to employees in case of insolvency.

1. Brexit with a Withdrawal Agreement



In November 2018, the European Union (the “EU”) and the United Kingdom (the “UK”) concluded the terms of a Withdrawal Agreement providing for the UK’s orderly departure from the EU. Gibraltar forms part of these arrangements. The Agreement includes a transition period until the end of 2020. The transition period would also apply to Gibraltar. The Agreement has been debated and voted upon at length but is still subject to ratification by the UK Parliament and the European Parliament.

There are transitional provisions in the Withdrawal Agreement which means that everything will remain the same in respect of Workplace Rights at least until the end of 2020.

2. Brexit without a Withdrawal Agreement – No Deal Brexit

In the meantime, HM Government of Gibraltar (“HMGoG”) continues to plan for the eventuality that the UK and Gibraltar leave the EU without the Withdrawal Agreement.

After 29 March 2019 if there is ‘no deal’

The EU (Withdrawal) Act 2018 brings across the powers from EU Directives. This means that existing workers in Gibraltar will continue to be entitled to the rights they have under local law, covering those aspects, which come from EU law (including those listed above except where caveated below).

Domestic legislation already exceeds EU-required levels of employment protections in a number of ways. The government will make small amendments to the language of our legislation to ensure the existing regulations reflect that Gibraltar no longer forms part of the EU. These amendments will not change existing policy. This will provide legal certainty, allowing for a smooth transition from the day of EU exit, and will ensure that employment rights remain unchanged, including the employment rights of those already working in Gibraltar on a temporary basis, except where set out below.

In the following cases, withdrawal from the EU in a ‘no deal’ scenario has impact on participation in agreed arrangements with the EU that will benefit all EU countries:

- **Employer Insolvency:**

Currently, Gibraltar, British and EU employees working in Gibraltar are protected under [the Employment Act](#), Employers (Occupational Pensions) Regulations 2018 and, the Gibraltar Development Corporation (Employers Insolvency) Regulations, 1991, with procedures in place for making claims in the case of employer insolvency. Similarly, Gibraltar working in an EU country are protected by the laws of that country that implements the directive.

- **European Works Councils:**

Currently EU law allows for workers to request, in certain circumstances, that their employer establishes a European Works Council to provide information and consult with employees on issues affecting employees across two or more European Economic Area states. These rules are set out in the European Works Council Directive (2009/38/EC). The statutory framework that applies to



European Works Councils would require a reciprocal agreement from the EU for them to continue to function in their present form within Gibraltar.

In a 'no deal' scenario, there are no expected financial implications or impacts for citizens or businesses operating in Gibraltar in regards to workplace rights. There are some implications in relation to European Works Councils and the insolvency of some employers, laid out below.

Employer insolvency

With regards to employer insolvency, in a 'no deal' scenario, people living and working in Gibraltar for a Gibraltar based employer will continue to be protected under the same parts of the [Employment Act., Employers \(Occupational Pensions\) Regulations 2018 and, the Gibraltar Development Corporation \(Employers Insolvency\) Regulations, 1991 implementing the Insolvency Directive.](#)

Employees will still be able to bring forward claims in the same way that they can currently. Gibraltar law provides protection for all Gibraltarian, British, EU, and non-EU employees working in Gibraltar, provided that certain other criteria are met. This will not change as a result of exiting the EU.

Gibraltarian and EU employees that work outside Gibraltar in an EU country for a Gibraltar employer may still be protected under the national guarantee fund established in that country. However, this may not always be the case, as there are variations in how each EU country has implemented the guarantee required by EU law.

EU and Spanish No Deal Brexit Contingency Planning

The European Union has excluded Gibraltar from its contingency plans in the event of the departure of the United Kingdom and Gibraltar without a Withdrawal Agreement.

However, Spain has made provisions for British Citizens and economic operators based in Gibraltar in its unilateral contingency measures.

This means that:

- British frontier workers who work in Spain but live elsewhere will have their rights protected;
- there will be continued recognition of professional qualifications obtained in UK by British and Spanish nationals who are in Spain prior to the date of withdrawal;
- UK nationals will be exempt from nationality requirements in the field of public employment, provided that they are already practicing a profession in Spain at the date of withdrawal.

Actions for businesses and other stakeholders



Gibraltarian and EU employees working in an EU country

Employees should make themselves aware of the relevant implementing legislation in the EU country in which they work, to confirm whether they will still be protected under the national guarantee fund established in that country.

Gibraltar businesses and trade unions

Gibraltar businesses with European Works Councils, and trade unions that are parties to European Works Council agreements, may need to review those agreements in light of there no longer being reciprocal arrangements between Gibraltar and the EU.

More information

Norway, Iceland and Liechtenstein are party to the Agreement on the European Economic Area and participate in other EU arrangements. As such, in many areas, these countries adopt EU rules. Where this is the case, these technical notices may also apply to them, and EEA businesses and citizens should consider whether they need to take any steps to prepare for a 'no deal' scenario.

This notice is meant for guidance only. You should consider whether you need separate professional advice before making specific preparations.

This is part of the government's ongoing programme of planning for all possible eventualities.