

TRIBUNAS

RR.HH. AL DÍA

08 ¿Muerte de la gestión del desempeño?

José Manuel Casado.

12 El valor del valor.

María Graciani.

13 ¿Por qué la Formación no consigue mejorar los resultados de negocio?

Eric Kircher.

14 A vueltas con las Universidades Corporativas.

Antonio Peñalver.

16 En qué consiste el Digital Employer Branding?

Lourdes Molinero.

17 ¿Cuáles son las competencias que se requieren en los puestos más demandados?

Montserrat Balas.

18 Dormir

Carlos González.

19 LinkedIn vs. Heahunters.

Marioli Carrasquel.

SECCIONES

GESTIÓN DEL TALENTO

22 Gestión del Cambio

La gestión del desempeño evolucionará hacia un modelo más sencillo, ¿no?



Ana Arnau.

26 Innovación

¿Las empresas conocen sus recursos y capacidades?



Juan Carrión.

30 Sports & Management

Del coaching al desarrollo intraformacional, según la gimnasia de Köhei Uchimura.



Alfonso Alonso.

32 CH Emprendedor

Implicaciones del brexit en el mercado de trabajo.



Flor Cid.

36 Comunicación

Recursos Humanos, función de experiencias.

Miriam Aguado e Irene Arensburg.



Flor Cid, Consultora del Comunicación en Portocarrero & Asociados.

Estamos leyendo en prensa y escuchando en general en los medios de comunicación las posibles implicaciones que tendrá el Brexit en distintas facetas, principalmente económicas. Sin duda, todos los ojos están puestos en el Reino Unido tras el resultado del referéndum en el que ha ganado el "sí" a la salida de la Unión Europea. En este artículo me voy a centrar sobre todo en el mercado de trabajo y cómo puede verse afectado por este cambio.

En términos generales, todos coincidimos en afirmar que las consecuencias del Brexit son todavía inciertas. Como punto de partida, nos podemos plantear cómo afectará a los más de 200.000 españoles que residen en territorio británico. Según afirma El Mundo en un artículo reciente, tras su consulta a varios expertos, lo más probable es que se llegue a acuerdos bilaterales para mantener la libre circulación de los trabajadores. Sin embargo, tampoco descartan otros supuestos.

Íñigo Sagardoy, presidente de Sagardoy abogados, afirma que si se produjera una desconexión total del Reino Unido con la Unión Europea, se perdería por parte de los nacionalistas británicos y europeos el derecho a la libre circulación, con lo cual se debería abrir un plazo para regularizar la situación de trabajo de este país.

QUÉ ESCENARIOS PODRÍAN DARSE

Según Gonzalo Núñez Sarompas, socio del bufete Labor 10, y ciñéndonos en exclusiva a los efectos de un Brexit sobre la libre circulación de trabajadores en el ámbito nacional y de la Seguridad Social, podrían darse escenarios distintos. Una posibilidad

CH Emprendedor



sería que el Reino Unido, una vez fuera de la Unión, se adhiriera al Espacio Económico Europeo, del que forman parte Noruega, Islandia y Liechtenstein. En ese caso, en el ámbito laboral, se mantendría la libre circulación de trabajadores y, por tanto, los españoles que trabajaran en el Reino Unido no requerirían (como sucede a día de hoy), autorización de trabajo para trabajar en este país y, recíprocamente, se aplicaría lo mismo a los ciudadanos británicos. Respecto a la protección de Seguridad Social se seguirían aplicando los Reglamentos Comunitarios 883/04 y 987/09 para la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social, lo que supone en la práctica el cómputo



Implicaciones del brexit en el mercado de trabajo

recíproco de los períodos cotizados, así como la garantía de acceso a las prestaciones de Seguridad Social, tal y como ocurre en estos momentos.

Otro posible escenario sería que el Reino Unido, tras abandonar la Unión Europea, adopte un modelo de relación con la Unión Europea similar al de Suiza, es decir, basado en acuerdos bilaterales incluyendo, entre ellos, la asunción de las normas comunitarias en materia de mercado interior. Los efectos en este caso serían, tanto en el ámbito laboral como en el de la Seguridad Social, los mismos que en la primera hipótesis.

El tercer posible escenario es que el Reino Unido, tras dejar la Unión Europea, negocie un acuerdo de asociación, como Ucrania o Chile, o de libre comercio, como EE.UU. o Colombia, pero sin incluir en el mismo la libre circulación de trabajadores. De confirmarse este caso, los españoles necesitarían un visado de trabajo, sería necesaria una autorización de trabajo para los profesionales que quisieran desarrollar su carrera profesional en el Reino Unido. Y esta autorización se obtendría y regiría según las reglas que se establecieran al respecto por el Derecho interno británico. Lógicamente, el principio de reciprocidad haría que para los británicos se exigiera

igualmente tal autorización de trabajo en España. Por lo tanto, cualquier desplazamiento de trabajadores en el Reino Unido requeriría de un visado y de un permiso específico.

En lo que respecta al ámbito de la Seguridad Social y cómo le afecta este último supuesto, dejarían de ser aplicables los Reglamentos Comunitarios antes citados por lo que debería celebrarse un convenio bilateral entre España y el Reino Unido. Según Javier Alonso de Armiño, asociado senior de Laboral de Cuatrecasas, si no se aplicaran los reglamentos tendría que buscarse una fórmula para que la cotización en el extranjero no se perdiera. Porque, de lo contrario, podría darse el caso de que una persona no llegara a la cotización mínima en cada país y, por tanto, se quedaría sin pensión.

LOS INTERESES DE LA CITY

Según Alonso de Armiño, a la City le interesa que la libre circulación de trabajadores continúe. Reino Unido es un país de servicios y la City vive de los banqueros de medio mundo. Sin embargo, también podrían decir que no necesitan la libre circulación y conceder permisos de trabajo solo para los profesionales cualificados y no para los trabajadores sin cualificación, o dejarles a estos últimos entrar pero fijando unas cuotas mínimas. Tony Haque, asociado senior especialista en temas de inmigración en Baker&McKenzie afirma que lo más probable es que el Reino Unido intente negociar un acuerdo bilateral con la Unión Europea o directamente con España u otros países, teniendo en cuenta el gran número de ciudadanos afectados de ambos países. A Reino Unido le podría interesar llegar a un acuerdo recíproco para que los españoles que ya trabajan y residen en este país puedan quedarse a cambio de que suceda lo mismo con los británicos que están en España.

CÓMO AFECTARÁ A LOS EMPRENDEDORES ESPAÑOLES

La victoria del Brexit en el referéndum también abre varias incógnitas sobre las repercusiones que tendrá para los emprendedores españoles. El turismo y los flujos de inversión financiera están en el punto de mira.

Reino Unido es el principal destino para los emigrantes españoles, sobre todo los jóvenes en busca de oportunidades laborales, que se encontrarán con una nueva situación en el tránsito de mano de obra, y profesionales expatriados, que verán también

Lo más probable es que el Reino Unido intente negociar un acuerdo bilateral con la UE o directamente con España teniendo en cuenta el número de afectados de ambos países

modificado su acceso a servicios sociales. Según un reciente informe de Analistas Financieros Independientes (AFI), el 14 por ciento de los expatriados españoles trabaja en el Reino Unido. En 2015, el número de expatriados creció un 25 por ciento. El informe continúa afirmando que ambos países tendrán que renegociar el acceso de sus respectivos ciudadanos a los servicios en ambos países.

Bruno Fernández, delegado de la Empresa Nacional de Innovación (ENISA), compañía dependiente del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, que lleva más de 30 años participando activamente en la financiación de ideas innovadoras, afirma que la decisión acarreará más inconvenientes que beneficios a los emprendedores españoles que busquen financiación o una salida a sus proyectos en el Reino Unido. Sin embargo, no cree que el Brexit suponga un inconveniente para que continúen funcionando los programas de la Unión Europea de apoyo a los emprendedores y las pymes, pues se trata de proyectos que ya están aprobados desde hace tiempo y, por lo tanto, no hay motivos para que se deshagan.

De momento, son todo hipótesis, aunque habrá que estar muy pendientes de todas las medidas que vayan adoptando durante los próximos meses y de cómo afectarán a los emprendedores. ■