



LA UNIÓN EUROPEA BUSCA ACUERDOS PARA REFORMAR DIRECTIVAS SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES Y ADMISIÓN DE TRABAJADORES ALTAMENTE CALIFICADOS

16 DE NOVIEMBRE DE 2017

NOTA INFORMATIVA



La libre circulación de trabajadores constituye una de las libertades fundamentales del mercado único en la Unión Europea, por lo que las instituciones europeas han realizado numerosos esfuerzos para mejorar la regulación de la movilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores en Europa. El 23 de octubre de 2017, los Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea alcanzaron un acuerdo respecto a la reforma de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, cuyo principal objetivo consiste en combatir el dumping social y garantizar que las personas que desempeñan el mismo trabajo en el mismo lugar disfruten de las mismas condiciones laborales y salariales. Asimismo, con el objetivo de atraer un mayor número de trabajadores altamente calificados, la Unión Europea ha destacado la necesidad de realizar modificaciones en la Directiva de la denominada tarjeta azul.

The European Union seeks agreements to reform the Posted Workers Directive and the Directive on the conditions of entry for highly skilled workers

The free movement of workers represents one of the key freedoms of the single market in the European Union. Therefore, the European institutions have made many efforts to improve the regulation of workforce mobility and the protection of workers' rights in Europe. On October 23rd, 2017, the Employment and Social Affairs Ministers of the European Union reached an agreement on the reform of the Posted Workers Directive, whose main objective is to combat social dumping and ensure that people who perform equal work in the same place enjoy the same labor and salary conditions. Likewise, with the aim of attracting an increasing number of highly qualified workers, the European Union has highlighted the need to make substantial changes to the so-called Blue Card Directive.

Introducción

Una de las libertades fundamentales del mercado único en la Unión Europea es la libre circulación de trabajadores, por lo que durante los últimos 20 años se han implementado normas para mejorar la regulación de la movilidad laboral y de los derechos de los trabajadores inmigrantes en Europa. La inmigración laboral contribuye a impulsar el desarrollo económico a largo plazo y a atender los desafíos demográficos en el bloque europeo. Los países miembros ejercen esta libertad generalmente mediante el envío de trabajadores desplazados a otro Estado miembro durante un periodo limitado con el fin de que se desempeñen en sectores económicos específicos como el de la construcción, la industria manufacturera, la educación, la salud, entre otros. Las normas relativas a los trabajadores desplazados en la Unión Europea se encuentran vigentes desde 1996, de manera que los recientes y constantes cambios en el estado del mercado laboral y económico del bloque han hecho necesaria su revisión y actualización. Con base en lo anterior, actualmente se está trabajando al interior de las instituciones europeas en una reforma de las disposiciones sobre los trabajadores desplazados, cuyo principal objetivo consiste en garantizar que gocen de condiciones salariales justas y de una adecuada protección social. Asimismo, con esta reforma se busca terminar con su explotación y con las marcadas desigualdades existentes, ya que a menudo estos trabajadores reciben una menor remuneración que los trabajadores locales por realizar el mismo trabajo, situación que puede ocasionar una competencia desleal entre las empresas nacionales y las compañías que envían trabajadores desplazados.¹

El Presidente francés, Emmanuel Macron, ha sido el principal promotor de la reforma a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores,² dado que dicha reforma fue uno de los principales temas de su campaña para las elecciones presidenciales francesas, en las que resultó ganador. El Presidente Macron ha defendido las propuestas de cambio para frenar los abusos en contra de los trabajadores desplazados y considera que con la entrada en vigor de la nueva Directiva se pondrá en práctica su objetivo de lo que denomina “una Europa que protege”.³

Por otra parte, la Unión Europea puso en marcha en 2009 la Directiva de la tarjeta azul, misma que permite a los trabajadores altamente calificados de terceros países residir y trabajar en un Estado miembro, desempeñando un papel fundamental en el fortalecimiento de la competitividad de la comunidad europea y contribuyendo a combatir la escasez de mano de obra calificada en los principales sectores de la economía.⁴ Esta Directiva también requiere de modificaciones que

¹ Parlamento Europeo, “Trabajadores desplazados: datos y reforma de la normativa (Infografía)”, 16 de octubre de 2017. Consultado el 3 de noviembre de 2017 en: <http://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20171012STO85930/trabajadores-desplazados-datos-y-reforma-de-la-normativa-infografia>

² Una Directiva es un instrumento jurídico utilizado por las instituciones europeas para aplicar las políticas de la Unión Europea. Las Directivas forman parte del Derecho derivado de la Unión y se emplean como medio para armonizar las legislaciones nacionales. El artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que la Directiva es vinculante para los países destinatarios respecto al resultado que se debe obtener; sin embargo, las autoridades nacionales tienen libertad para determinar los medios para alcanzar los objetivos planteados. *EUR-Lex Access to European Union Law*, “Directivas de la Unión Europea”. Consultado el 14 de noviembre de 2017 en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3A14527>

³ ABC, “Los trabajadores desplazados en la UE verán su estatus mejorado pasados los doce meses”, 24 de octubre de 2017. Consultado el 3 de noviembre de 2017 en: http://www.abc.es/internacional/abci-trabajadores-desplazados-veran-estatus-mejorado-pasados-doce-meses-201710241249_noticia.html

⁴ European Commission, “Migration and Home Affairs”, 8 de noviembre de 2017. Consultado el 8 de noviembre de 2017 en: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en

permitan mejorar su eficiencia, haciendo más atractivos a cada uno de los países europeos para los trabajadores calificados que buscan desempeñarse fuera de su país de origen.

La presente nota destaca las principales características de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y de la Directiva de la tarjeta azul de la Unión Europea; asimismo, analiza las condiciones laborales y sociales a las que se enfrentan los trabajadores desplazados en la actualidad y la necesidad de llevar a cabo una reforma profunda de las disposiciones en la materia con el fin de garantizar un equilibrio entre el respeto a los derechos sociales de los trabajadores y la libertad de brindar servicios transfronterizos. Por otra parte, se abordan las distintas posturas de los Estados miembros respecto a la propuesta de reforma y los desafíos que éstas representaron para alcanzar acuerdos sustantivos sobre las reformas a las Directivas.

Trabajadores desplazados y calificados en Europa

La política social y de empleo de la Unión Europea busca, además de promover la capacitación y el emprendimiento, facilitar a los trabajadores la libre circulación en los Estados miembros y contribuir al intercambio de buenas prácticas en materia de integración social y lucha contra la pobreza. Si bien la política de empleo y asuntos sociales es responsabilidad principalmente de los gobiernos nacionales, la Unión Europea complementa sus esfuerzos a través del otorgamiento de recursos financieros, además de que “legisla y supervisa la aplicación de la normativa en ámbitos como los derechos de los trabajadores, la discriminación en el trabajo y la coordinación de los regímenes de seguridad social”.⁵ La Comisión Europea ha impulsado a los gobiernos nacionales a fomentar la competitividad económica, crear mayores oportunidades de empleo y disminuir las diferencias en los mercados laborales, lo cual se ha visto reflejado en la implementación de programas y de medidas para mejorar las condiciones de los trabajadores y de las empresas.

Los trabajadores desplazados son aquellos que son enviados por su empleador a otro Estado miembro de la Unión Europea de forma temporal para desempeñar un trabajo, pero que siguen pagando las cotizaciones sociales en su país de origen, de manera que si una empresa tiene un contrato con socios comerciales radicados en otro país dentro del bloque puede enviar a sus empleados a trabajar a dicho Estado; es decir, las empresas tienen permitido operar en otro territorio sin tener que establecerse en él. La base legal para que las empresas envíen trabajadores a otro país del bloque para ofrecer servicios temporalmente se encuentra en los artículos 53 (1) y 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).⁶ Entre 2010 y 2015, debido a las secuelas de la crisis económica de 2008, la cual ocasionó una importante desaceleración de la economía europea, así como fuertes recortes sociales y el aumento de la pobreza, una mayor cantidad de empresas optaron por recurrir a esta práctica y el número de trabajadores desplazados en la Unión Europea aumentó un 41.3%, registrándose en 2015 alrededor de 2.05 millones, cifra que representa el 0.9% del empleo total del bloque comunitario.⁷

⁵ Unión Europea, “Empleo y asuntos sociales”. Consultado el 3 de noviembre de 2017 en: https://europa.eu/european-union/topics/employment-social-affairs_es

⁶ EUR-Lex Access to European Union Law, “Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea”. Consultado el 10 de noviembre de 2017 en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>

⁷ Parlamento Europeo, “Trabajadores desplazados: datos y reforma de la normativa (Infografía)”, *op. cit.*

El término de trabajador desplazado puede ser confundido con el desplazamiento forzado de trabajadores; no obstante, este último se refiere a aquellas personas que se ven obligadas a migrar, abandonando su localidad de residencia y sus actividades económicas habituales debido a que su vida, su integridad física, su seguridad o su libertad se encuentran directamente amenazadas.⁸ Asimismo, cabe destacar que los trabajadores desplazados son diferentes de los trabajadores móviles habituales de la Unión Europea, ya que estos últimos se mudan a otro país del bloque comunitario para trabajar a largo plazo o de manera permanente, gozando de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores nacionales, así como de iguales condiciones de trabajo y de la seguridad social del país que los recibe. Por el contrario, los trabajadores desplazados no se integran al mercado laboral del país de acogida y sólo están cubiertos por la seguridad social del país en el que están contratados legalmente y desde el que son enviados a trabajar a otro punto.⁹ La duración media del desplazamiento es de cuatro meses y de acuerdo con la actual Directiva de la Unión Europea acerca de las condiciones de empleo de los trabajadores desplazados, a pesar de que estos continúan siendo empleados de la empresa remitente y están sujetos a la legislación del Estado que los envía, deben tener derecho a las mismas condiciones laborales vigentes en el país de acogida, ya sea por convenio colectivo¹⁰ o atendiendo las disposiciones de la ley, especialmente en lo relativo a: tasas mínimas de pago; vacaciones anuales pagadas; periodos máximos de trabajo y periodos mínimos de descanso; salud, seguridad e higiene en el lugar de trabajo; igualdad de trato entre hombres y mujeres; y medidas de protección para las mujeres embarazadas.¹¹ En caso de que las condiciones laborales en el país de procedencia sean más favorables que en el de destino, el empleador puede mantenerlas durante el periodo de desplazamiento.

Si bien las instituciones comunitarias buscan garantizar que tales derechos estén protegidos en toda la Unión Europea, así como evitar el *dumping* social –delito que consiste en la competencia desleal basada en la explotación y en el pago de salarios bajos a los trabajadores para disminuir los costes laborales de producción y ofrecer precios más competitivos en el mercado- las diferencias entre los trabajadores locales y los desplazados aún son evidentes. A menudo los trabajadores desplazados reciben una remuneración menor que los trabajadores locales por realizar el mismo trabajo, especialmente en los Estados miembros con niveles salariales más elevados, esto debido en gran medida a que las habilidades de los trabajadores desplazados se subestiman para justificar las diferencias en la remuneración. Lo anterior se une al hecho de que las empresas no están obligadas a pagarles un salario superior al establecido como mínimo en el país de acogida, por lo que de acuerdo con la Comisión Europea, los trabajadores desplazados pueden ganar hasta un 50% menos en determinados países y sectores,¹² propiciando una

⁸ *Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados*, “Desplazamiento forzado a nivel mundial llega a su punto más alto en décadas”, 19 de junio de 2017. Consultado el 14 de noviembre de 2017 en: <http://www.acnur.org/noticias/noticia/desplazamiento-forzado-a-nivel-mundial-llega-a-su-punto-mas-alto-en-decadas/>

⁹ *European Commission*, “Posted workers”, 24 de octubre de 2017. Consultado el 6 de noviembre de 2017 en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>

¹⁰ Los convenios colectivos son aquellos que deben respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos. *EUR-Lex Access to European Union Law*, “Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios”. Consultado el 9 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/1Nbr5X>







¹¹ Los Estados miembros de la Unión Europea pueden optar por no aplicar las normas del país de destino sobre salario mínimo y vacaciones anuales si el desplazamiento dura en total menos de un mes. *Europa*, “Desplazamiento temporal de trabajadores”. Consultado el 7 de noviembre de 2017 en: http://europa.eu/youreurope/business/staff/posting-abroad/index_es.htm

¹² *Parlamento Europeo*, “Trabajadores desplazados: datos y reforma de la normativa (Infografía)”, *op. cit.*

competencia desleal entre las empresas involucradas tanto en el país de origen como en el de acogida.

Pese a las diferencias en el trato que reciben los trabajadores desplazados, el marco establecido por la Unión Europea ha permitido promover el aprovechamiento de las oportunidades del mercado interno europeo. El envío de trabajadores a otro Estado miembro ha hecho posible contar con personal altamente calificado cuando se requieren ciertas habilidades; de acuerdo con un estudio del *European Policy Center*, los sectores económicos que emplean al mayor número de trabajadores desplazados en la Unión Europea son el sector de la construcción (42%), especialmente en pequeñas y medianas empresas; la industria manufacturera (21.8%); sectores de servicios, entre ellos la educación, la salud y el trabajo social (13.5%); y los servicios comerciales, administrativos y financieros (10.3%).¹³ Por su parte, los sectores menos comunes para el desplazamiento de trabajadores son los de transporte, comunicación y agricultura.¹⁴ Los países que reciben la mayor cantidad de trabajadores desplazados son Alemania, Francia y Bélgica, quienes acogen aproximadamente al 50% del total de trabajadores; mientras que los principales remitentes son Polonia, Alemania y Francia.¹⁵ En la Tabla 1 se puede observar la procedencia y destino de los trabajadores desplazados en cada uno de los países de la Unión.














Tabla 1. Principales países de procedencia y de destino de los trabajadores desplazados en la Unión Europea







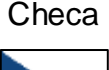


Estado miembro	¿De dónde provienen los trabajadores desplazados?		¿A dónde son enviados los trabajadores desplazados?	
	País	%	País	%
Alemania 	Polonia	31.2	Austria	14.5
	Eslovenia	14.6	Países Bajos	12.7
	Eslovaquia	8.5	Francia	9.6
Austria 	Eslovenia	32.2	Alemania	59
	Alemania	29.1	Italia	6.3
	Hungría	10.4	Francia	3
Bélgica 	Francia	23.8	Francia	36.7
	Polonia	16	Países Bajos	25
	Luxemburgo	12.8	Luxemburgo	11.3
Bulgaria 	Alemania	27.2	Alemania	49.7
	Francia	13.1	Bélgica	13.9
	Italia	11	Francia	8
Chipre 	Alemania	41.5	Grecia	40.6
	Francia	15.2	Austria	20.8
	Suecia	9.8	Reino Unido	15.6
Croacia 	Eslovenia	43.1	Alemania	66.2
	Alemania	14.5	Eslovenia	8.7
	Francia	8.9	Austria	4.5

¹³ *Ídem*.

¹⁴ *European Parliament Think Tank*, "Posting of Workers Directive". Consultado el 9 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/EGsSUq>

¹⁵ *Parlamento Europeo*, "Trabajadores desplazados: datos y reforma de la normativa (Infografía)", *op. cit.*

Dinamarca 	Alemania 37.8 Polonia 16.9 Francia 8.3	Suecia 9.9 Francia 7.8 Alemania 6.5
Eslovaquia 	Alemania 24 Polonia 13.9 República Checa 12.1	Alemania 44.4 Austria 13.5 República Checa 9.4
Eslovenia 	Croacia 50.8 Alemania 13.4 Austria 12.3	Alemania 48.3 Austria 27.7 Bélgica/Italia 5.1
España 	Francia 23 Alemania 21.8 Portugal 19	Francia 31.8 Alemania 13.7 Reino Unido 11.4
Estonia 	Alemania 35.7 Polonia 23.8 Lituania 9.9	Finlandia 60.6 Alemania 6.6 Suecia 6
Finlandia 	Polonia 20.9 Estonia 17.6 Alemania 16.2	Suecia 25.4 España 14 Alemania 9.4
Francia 	Polonia 16.2 Portugal 15.5 España 15.1	Bélgica 28.5 Alemania 13.3 España 9.5
Grecia 	Alemania 20 Francia 19.7 Bulgaria 13.4	Alemania 50.6 Reino Unido 7.8 Francia 5.9
Hungría 	Alemania 23.4 Eslovaquia 18.4 Francia 16.7	Alemania 59 Austria 18.8 Bélgica 4.7
Irlanda 	Francia 27.1 Alemania 24.8 España 15.9	Países Bajos 20 Suecia 19.4 Reino Unido 19.1
Italia 	Alemania 19.5 Francia 19.5 España 12.2	Francia 16.4 Alemania 9.7 Austria 5.1
Letonia 	Lituania 32.7 Alemania 22.6 Francia 8	Alemania 30.5 Suecia 14.5 Francia 8.4
Lituania 	Polonia 41.7 Alemania 17.3 Portugal 10.9	Alemania 30 Suecia 10.9 Francia 10.6

<p>Luxemburgo</p> 	<p>Alemania 37.1 Bélgica 32.9 Francia 14.3</p>	<p>Bélgica 39.7 Francia 30.8 Alemania 22</p>
<p>Malta</p> 	<p>Italia 25.9 Francia 25.5 Alemania 24.2</p>	<p>Reino Unido 25 España 20.5 Alemania 17</p>
<p>Países Bajos</p> 	<p>Alemania 30.9 Bélgica 17.7 Polonia 15.5</p>	<p>Bélgica 47.3 Alemania 21.7 Francia 9.3</p>
<p>Polonia</p> 	<p>Alemania 32.9 Francia 16.2 España 13</p>	<p>Alemania 52.1 Francia 11.9 Bélgica 10</p>
<p>Portugal</p> 	<p>España 56.2 Francia 19.2 Alemania 14.3</p>	<p>Francia 44.4 España 16 Bélgica 15.7</p>
<p>Reino Unido</p> 	<p>Francia 21.8 Alemania 20.4 España 18.2</p>	<p>- - - - - -</p>
<p>República Checa</p> 	<p>Eslovaquia 39.5 Alemania 19.3 Polonia 13.2</p>	<p>Alemania 31.9 Eslovaquia 9.1 Francia 8.6</p>
<p>Rumanía</p> 	<p>Alemania 21.6 Francia 19.8 España 17</p>	<p>Alemania 37.6 España 15 Italia 13.9</p>
<p>Suecia</p> 	<p>Polonia 35.7 Alemania 21.8 Lituania 6.2</p>	<p>Francia 10.4 España 10.2 Italia 7.1</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de *Parlamento Europeo*, "Trabajadores desplazados: datos y reforma de la normativa (Infografía)", 16 de octubre de 2017. Consultado el 6 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/8Z4KAc>

Con el fin de que el desplazamiento temporal beneficie a los trabajadores en la mayor medida posible, las empresas que desplazan personal a otros Estados cuentan con diferentes puntos de contacto cuyas principales funciones consisten en intercambiar información entre sí, estudiar las quejas por infracciones y supervisar las condiciones laborales de los trabajadores durante su desplazamiento, lo anterior con el propósito de poder informar a las empresas extranjeras que desean enviar a sus empleados sobre las condiciones de trabajo en su país.¹⁶ Para fomentar la movilidad laboral en la Unión Europea fue creada la red EURES, cuya labor consiste en brindar información sobre las ofertas y demandas de empleo, asesoramiento y servicios de contratación y colocación a empresarios y a cualquier ciudadano que desee beneficiarse de la libre circulación de

¹⁶ *Europa*, "Desplazamiento temporal de trabajadores". *op. cit.*

trabajadores.¹⁷ La red EURES puede ser utilizada por los servicios de empleo y por las autoridades nacionales, regionales y locales de todos los Estados miembros de la Unión Europea, así como de los países que forman parte del Espacio Económico Europeo (EEE).¹⁸

Sin embargo, el desplazamiento temporal no es la única manera en la que se ve reflejada la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión Europea. Actualmente existen diferentes categorías de personas que están contempladas en las Directivas europeas, entre ellas se destacan los trabajadores altamente calificados, quienes de acuerdo con la Directiva (2009/50/CE)¹⁹ de la tarjeta azul de la Unión Europea son aquellos que poseen un contrato laboral para trabajar en el bloque comunitario por un periodo mínimo de un año y tienen una calificación profesional superior o por lo menos cinco años de experiencia profesional en la materia. Algunos de los criterios que deben cumplirse para entrar en esta categoría son: trabajar como empleado remunerado (la tarjeta azul no se otorga a trabajadores autónomos o emprendedores); demostrar que se cubren los requisitos legales para ejercer su profesión; tener un contrato que ofrezca un salario bruto anual que cumpla con el límite salarial nacional y que sea por lo menos 1.5 veces superior al salario medio del país del que se trate; y contar con la documentación de viaje necesaria y con seguro médico.²⁰

A las personas que cumplan con cada uno de estos requisitos y sean aceptadas se les expedirá la llamada “tarjeta azul”, la cual permite a los trabajadores altamente calificados de terceros países residir y trabajar en un país miembro de la Unión Europea (excepto Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido). Cabe destacar que cada Estado determina el número de trabajadores altamente calificados que desea admitir y se da preferencia a los ciudadanos europeos. Alemania es el país que ha concedido el mayor número de tarjetas azules en Europa, con más del 85% del total otorgadas en toda la UE; hasta finales de 2016, Alemania expidió 53,704 tarjetas azules para trabajadores altamente calificados desde la introducción de este permiso de trabajo para personas de terceros países. Los principales países de origen de las personas que se han beneficiado de la tarjeta azul en Alemania son India, China, Rusia, Ucrania y Siria.²¹ De acuerdo con la Comisión Europea, de todos los migrantes procedentes de fuera de la Unión Europea que llegan a países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el 31% de los migrantes con altos niveles de estudios eligen como destino un Estado miembro de la Unión Europea.²² La tarjeta azul es válida generalmente durante un periodo de 1 a 4 años dependiendo del país del que

¹⁷ *Comisión Europea*, “Eje EURES de EaSI”. Consultada el 9 de noviembre de 2017 en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1083&langId=es>

¹⁸ El Espacio Económico Europeo (EEE) fue creado en 1994 con el objetivo de ampliar el mercado interior a los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC). Noruega, Islandia y Liechtenstein forman parte de la EEE a diferencia de Suiza, quien es miembro del AELC pero no del EEE. *Parlamento Europeo A su servicio*, “El Espacio Económico Europeo, Suiza y el Norte”. Consultado el 9 de noviembre de 2017 en: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuld=FTU_6.5.3.html

¹⁹ La Directiva 2009/50/CE del Consejo de la Unión Europea relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado entró en vigor el 19 de junio de 2009. Esta Directiva puede ser consultada en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:32009L0050>

²⁰ Cabe destacar que los Estados miembros pueden tener sus propios planes nacionales para trabajadores altamente calificados con condiciones distintas a las de la tarjeta azul de la Unión Europea. *Comisión Europea*, “Ir a la UE”, 6 de diciembre de 2016. Consultado el 7 de noviembre de 2017 en: http://ec.europa.eu/immigration/instancias-y-funciones/que-hace-la-ue/ir-a-la-ue_es

²¹ *Portal Alemania*, “La tarjeta azul en Alemania, para trabajadores altamente cualificados”, 8 de febrero de 2017. Consultado el 15 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/hcddbR>

²² *Comisión Europea*, “Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta capacitación”, 7 de junio de 2016. Consultado el 15 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/SSJTCx>

se trate; sin embargo, también puede ser otorgada con una vigencia similar al periodo de duración del contrato de trabajo más 3 meses y puede ser renovada.²³ Después de cumplir 18 meses de residencia legal, el trabajador puede obtener el visado necesario para trasladarse a otro país de la Unión Europea y comenzar a trabajar, siempre y cuando cumpla con los requisitos de admisión.

La tarjeta azul puede otorgarse a los nacionales de terceros países que ya residen legalmente en la Unión Europea bajo otros regímenes, pero no pueden acceder a ella los solicitantes de asilo o los trabajadores desplazados, ya que para ellos aplican normas diferentes. Por otra parte, los Estados miembros deben evitar atraer a personas calificadas en sectores en los que hay escasez de especialistas en el país del que provienen, buscando evitar promover la fuga de cerebros.²⁴ Resulta importante señalar que los titulares de la tarjeta azul poseen los mismos derechos que los nacionales en términos de condiciones de trabajo, seguridad social, educación y libertad de asociación; no obstante, si el trabajador deja de cumplir con las condiciones iniciales, ha estado desempleado durante más de 3 meses o es considerado una amenaza pública, las autoridades nacionales pueden retirarle la tarjeta o no renovársela.²⁵

Las diferencias en la manera en la que esta Directiva se aplica en cada uno de los Estados miembros (el número de tarjetas que emite cada país es desigual, Alemania otorga más del 85% del total de tarjetas azules en toda la Unión Europea, mientras que España tramitó únicamente 39 tarjetas en 2014 por ejemplo) ocasionaron que a principios de 2015 se comenzara una evaluación de la misma y que en junio de 2016 la Comisión Europea emitiera una propuesta para derogarla. Lo anterior debido en gran parte a que varios de los países de la Unión cuentan con sus propias normas y procedimientos de admisión de trabajadores altamente calificados, lo que ocasiona que la Directiva de la tarjeta azul no sea lo suficientemente eficiente, especialmente en un momento en el que la competencia internacional por atraer a más trabajadores calificados está aumentando y Europa sólo puede competir si habla con una sola voz y establece un único procedimiento de admisión. En este sentido, el principal objetivo de la propuesta presentada consiste en hacer de la tarjeta azul un esquema más atractivo y relevante en todos los Estados miembros,²⁶ para lo cual se buscará ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva y sustituir los regímenes nacionales paralelos. En caso de aprobarse esta propuesta, las modificaciones permitirán establecer procedimientos más rápidos y flexibles; facilitar el desplazamiento dentro del bloque europeo; fijar condiciones de admisión más flexibles; y otorgar un mayor número de derechos a los trabajadores.²⁷

Si la Unión Europea realmente quiere competir contra la *green card* de Estados Unidos, país que constituye el destino preferido de los trabajadores altamente calificados (57% de las personas altamente calificadas prefieren dirigirse a Estados Unidos para vivir y trabajar, frente al 31% que elige la Unión Europea), necesita una tarjeta azul que tenga el mismo atractivo. Las personas que poseen la *green card* tienen diferentes privilegios tales como el derecho a vivir y trabajar de

²³ Los titulares de la tarjeta azul y sus familias pueden salir y volver a entrar en el país que les expidió la tarjeta, así como atravesar a otros países de la Unión Europea. *EUR-Lex Access to European Union Law*, "Tarjeta azul UE: entrada y residencia de trabajadores altamente cualificados", 14 de septiembre de 2017. Consultado el 8 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/gjo9LH>

²⁴ *Parlamento Europeo*, "La tarjeta azul para inmigrantes cualificados, a fondo", 21 de noviembre de 2008. Consultado el 8 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/hYBWT3>

²⁵ *EUR-Lex Access to European Union Law*, "Tarjeta azul UE: entrada y residencia de trabajadores altamente cualificados", *op. cit.*

²⁶ *European Commission*, "Migration and Home Affairs", *op. cit.*

²⁷ *EUR-Lex Access to European Union Law*, "Tarjeta azul UE: entrada y residencia de trabajadores altamente cualificados", *op. cit.*

manera permanente en Estados Unidos, el derecho a viajar al extranjero por un determinado periodo de tiempo, el derecho de solicitar una *green card* para el cónyuge y para los hijos solteros de menos de 21 años, y la oportunidad de solicitar la ciudadanía de Estados Unidos después de cumplir un determinado número de años como beneficiario del programa.²⁸ Si bien el atractivo de la *green card* es mucho mayor que el de la tarjeta azul de la Unión Europea, los logros de esta última son considerables si se toman en cuenta los desafíos a los que se enfrenta debido a la existencia de 28 normas nacionales totalmente diferentes que requieren ser armonizadas, así como de 28 realidades económicas y políticas distintas que dificultan el otorgamiento de mayores beneficios para los trabajadores altamente calificados. Si las autoridades europeas consiguen aprobar la reforma a la Directiva, indudablemente el atractivo de la tarjeta azul incrementará, especialmente si se considera la actual situación de incertidumbre que se vive en Estados Unidos a raíz de la llegada a la Presidencia de Donald Trump, quien ha aumentado los requisitos para obtener la *green card* y ha afectado a los ciudadanos que cuentan con dicha tarjeta y que son originarios de alguno de los siete países (Libia, Sudán, Somalia, Siria, Irak, Yemen e Irán) que el Presidente incluyó en su orden ejecutiva para restringir su ingreso a Estados Unidos.

Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores

La Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el desplazamiento de trabajadores (96/71/CE) fue creada en 1996 y entró en vigor en diciembre de 1999 teniendo como propósito simplificar los trámites y facilitar los intercambios de trabajadores entre los Estados miembros garantizando niveles de vida similares.²⁹ La Directiva se aplica a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea que desplacen a trabajadores a otro país en el marco de una prestación de servicios transnacional.³⁰ De acuerdo con las disposiciones del documento las empresas que se encuentran establecidas en un Estado que no es miembro no deben obtener un trato más favorable que las empresas ubicadas en un país que sí lo es. El artículo 3 de la Directiva se refiere a las condiciones de trabajo y empleo que las empresas deben garantizar a sus trabajadores desplazados e indica que además de lo establecido en dicho documento, los Estados miembros pueden imponer a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados, condiciones de trabajo y empleo fijadas en convenios colectivos o que hacen referencia a materias no contempladas en la Directiva, en la medida en que se trate de disposiciones de orden público.³¹

Respecto a la cooperación en materia de información, la Directiva determina que dicho intercambio debe darse entre las administraciones públicas encargadas de la supervisión de las condiciones de trabajo y que la cooperación debe basarse en responder a las solicitudes de información relativas al flujo transnacional de trabajadores, a los casos de abuso o de actividades presuntamente

²⁸ *US Immigration Support*, "Solicitud de la Green Card". Consultado el 15 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/NLZaGf>

²⁹ *Euronews*, "¿Qué es la directiva de los trabajadores desplazados en la UE?", 24 de agosto de 2017. Consultado el 9 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/FcCYfY>

³⁰ La Directiva se aplica a las empresas que adopten una de las siguientes medidas transnacionales: desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección a otro Estado miembro habiendo un contrato entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios; desplazar a un trabajador a una empresa que pertenezca al mismo grupo en el territorio de otro Estado miembro; y en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria. *EUR-Lex Access to European Union Law*, "Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios". *op. cit.*

³¹ *Idem.*

ilegales. Asimismo, establece que cada país debe tomar medidas para que la información necesaria sea accesible. Por otra parte, el documento subraya la importancia de que cada Estado garantice que los trabajadores o sus representantes tengan acceso a procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en la Directiva; en este sentido, indica que se puede iniciar una acción judicial en el país en el que esté o haya estado desplazado el trabajador afectado.³²

Cuando la Directiva fue redactada en 1996, las diferencias económicas y sociales entre los Estados miembros no eran tan profundas; sin embargo, 21 años después, con la ampliación hacia Europa del Este y dos millones de trabajadores desplazados en la Unión Europea, el marco legal establecido ha sido rebasado haciendo necesaria la aprobación de una reforma.

Revisión y reforma a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores

El 21 de marzo de 2012, la Comisión Europea publicó los resultados de la revisión del marco legislativo sobre el desplazamiento de trabajadores, con base en los cuales fue presentada en febrero de 2013 una propuesta de Directiva de aplicación³³ diseñada para mejorar la implementación del documento existente sin modificar sus disposiciones. La Directiva de garantía de cumplimiento (2014/67/UE) fue aprobada por el Parlamento Europeo y el Consejo el 15 de mayo de 2014 y debía incorporarse a la legislación nacional de cada Estado antes del 18 de junio de 2016 con el objetivo de aumentar la conciencia de los trabajadores y de las empresas respecto a sus derechos y obligaciones en términos de empleo; mejorar la cooperación entre las autoridades nacionales encargadas del desplazamiento; aumentar la seguridad jurídica de los trabajadores; establecer medidas de supervisión para verificar el cumplimiento de las disposiciones; mejorar el manejo de las quejas; y garantizar la adecuada aplicación de las sanciones administrativas y multas impuestas a los proveedores de servicios por incumplimiento de lo dispuesto en la Directiva de 1996.³⁴

Por otra parte, con el fin de discutir acerca del contenido de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores (96/71/CE), la Comisión Europea organizó una consulta pública abierta a ciudadanos y organizaciones de la Unión Europea en junio de 2015. Durante el periodo de consultas, la Comisión recibió contribuciones escritas de 16 Estados miembros. La primera de ellas fue firmada por Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Luxemburgo, Países Bajos y Suecia, quienes solicitaron modernizar la Directiva para ampliar los derechos laborales y sociales de los trabajadores desplazados, aumentar su remuneración y combatir el *dumping* social. Por su parte, Bulgaria, República Checa, Estonia, Hungría, Lituania, Letonia, Polonia, Rumanía y Eslovaquia, indicaron que igualar el salario de los trabajadores desplazados con el de los trabajadores locales resultaría incompatible con el mercado único debido a que las diferencias salariales fomentan la competencia entre los proveedores de servicios, argumentando también que los trabajadores

³² *Ídem*.

³³ La Directiva de garantía de cumplimiento (2014/67/UE) y la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (96/71/CE) son instrumentos legales complementarios que persiguen objetivos diferentes, por lo que son totalmente autónomos. La Directiva de aplicación busca combatir el abuso y el fraude, mientras que la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores tiene como objetivo garantizar una mejor protección de los trabajadores desplazados por medio de la reducción de la desigualdad.

³⁴ *European Parliament Think Tank*, "Posting of Workers Directive", *op. cit.*

desplazados deben permanecer bajo la legislación del Estado que los envía y que las condiciones salariales deben regularse a nivel nacional.³⁵ Para entender el rechazo por parte de estos países a la reforma de la Directiva, resulta importante señalar que la mayoría de los Estados de Europa del Este son países emisores de trabajadores que lo que quieren es mantener algún tipo de ventaja competitiva para poder seguir influyendo y garantizar que sus empresas puedan continuar enviando trabajadores, lo cual únicamente pueden lograr si se mantienen los bajos salarios.

Pese a la oposición manifestada por los países de Europa del Este, el 8 de marzo de 2016, la Comisión Europea propuso una revisión de las normas sobre el desplazamiento de trabajadores dentro de la Unión Europea con el fin de garantizar que aún estuvieran cumpliendo con sus objetivos. La revisión se llevó a cabo en consonancia con la prioridad de la Comisión referente al establecimiento de un mercado interior más profundo y más justo, por lo que desde el principio se planteó la necesidad de realizar cambios respecto a la remuneración de los trabajadores desplazados con el fin de cumplir con el principio de “idéntica remuneración por el mismo trabajo en el mismo lugar”. Durante el proceso de revisión, los comités asesores y las partes interesadas resaltaron las diferencias del desplazamiento en los distintos sectores, la necesidad de mejorar las condiciones de los trabajadores en el sector del transporte por carretera,³⁶ así como la importancia de la aplicación de los convenios colectivos (mismos que deberían ser el punto de referencia para establecer los niveles de remuneración),³⁷ llegando a la conclusión de la necesidad de una reforma que asegure un equilibrio entre la protección social de los trabajadores desplazados y la igualdad de condiciones en la provisión de los servicios, así como que garantice condiciones salariales justas y equitativas entre la empresa de procedencia y las empresas en el país receptor.

Después de darse a conocer dicha conclusión, los Parlamentos nacionales de Bulgaria, Croacia, República Checa, Dinamarca, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Rumanía y Eslovaquia expresaron sus preocupaciones respecto a la modificación del Dictamen, ya que consideraban que primero debía evaluarse su conformidad con el principio de subsidiariedad³⁸ y realizar un análisis financiero sobre el impacto real de la reforma a nivel regional y local.³⁹ Como consecuencia de los pronunciamientos en contra, la Comisión Europea se vio obligada a revisar su propuesta, por lo que tras considerar los puntos de vista de cada uno de los Estados miembros, decidió mantener su propuesta sin cambios,⁴⁰ de manera que los ámbitos con el mayor número de modificaciones

³⁵ *Ídem*.

³⁶ El 31 de mayo de 2017 fue presentada una propuesta de legislación específica para el sector del transporte por carretera, mis ma que puede ser consultada en: <https://goo.gl/82LMeb>

³⁷ *Comisión Europea*, “La Comisión presenta la reforma de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores: hacia un mercado laboral más profundo y más justo”, 8 de marzo de 2016. Consultado el 10 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/ckLbM8>

³⁸ El principio de subsidiariedad establece que la Unión Europea sólo debe tomar medidas cuando éstas sean más eficientes que la actuación individual de los Estados miembros a nivel nacional, regional o local. En caso de que los Parlamentos nacionales consideren que una propuesta no respeta dicho principio, pueden expresarlo a través del mecanismo de control de la subsidiariedad, el cual se aplica en los ámbitos de competencia compartida entre la Unión Europea y los Estados miembros. *Comisión Europea*, “Mecanismo de control de la subsidiariedad”. Consultado el 10 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/khAf5c>

³⁹ *European Parliament Think Tank*, “Posting of Workers Directive”, *op. cit.*

⁴⁰ Cuando los Parlamentos nacionales consideran que un proyecto no respeta el principio de subsidiariedad, tienen ocho semanas para presentar un dictamen motivado ante la Comisión. Si los dictámenes motivados representan como mínimo un tercio de los votos asignados a los Parlamentos nacionales, la Comisión debe reconsiderar su propuesta; sin embargo, es libre de mantenerla, modificarla o retirarla, explicando en cualquier caso su decisión. Lo anterior es conocido como procedimiento de “tarjeta amarilla”. *Comisión Europea*, “Mecanismo de control de la subsidiariedad”. *op. cit.*

serán “la remuneración de los trabajadores desplazados, [...] normas sobre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y el desplazamiento a larga duración”.⁴¹

Acuerdo sobre reforma de la Directiva

Durante los últimos meses, el Presidente de Francia, Emmanuel Macron, trabajó para convencer al resto de los países miembros acerca de la necesidad de reformar la Directiva sobre trabajadores desplazados, esto con la finalidad de combatir la competencia desleal entre Estados con niveles de vida diferentes, situación que entre 2015 y 2016 llevó a Francia a imponer más de 1,000 multas por violación al derecho laboral.⁴² De acuerdo con el Presidente Macron, “la competencia desleal hunde los salarios, y los populistas se aprovechan de la mala regulación europea”,⁴³ por lo que considera que si se equipara el salario de los trabajadores desplazados con el de los locales, el mercado laboral será más justo y le quitará argumentos a la extrema derecha, misma que reclama la desventaja competitiva a la que se enfrentan los trabajadores locales y de la cual se benefician las empresas. Cabe destacar que Francia se ha encontrado también con situaciones que fomentan la xenofobia, tal es el caso de la llamada “Cláusula Molière” establecida en la región de Auvergne-Rhône Alpes en febrero pasado, la cual señalaba que las empresas debían contratar personal que hablara francés bajo la amenaza de la imposición de multas, ante lo que el Gobierno inmediatamente señaló el carácter ilegal de la norma.⁴⁴ Asimismo, vale la pena recordar que uno de los principales argumentos que motivaron el voto a favor del *Brexit* en Reino Unido giraba en torno a que los trabajadores de Europa del Este ocupaban los puestos de trabajo británicos, por lo que una mejor regulación laboral que permita terminar con el *dumping* social resulta fundamental.

La propuesta presentada por la Comisión Europea generó una fuerte división entre los Estados miembros, por un lado países como Francia y Austria desde el principio estuvieron a favor de la reforma y de extender la Directiva al sector del transporte de mercancías, mientras que por el otro, Polonia y Hungría encabezaban el rechazo a la propuesta, seguidos por Rumania, Bulgaria, España y Portugal.⁴⁵ La principal preocupación en España era el impacto que la reforma podía tener sobre el sector del transporte en carretera, ya que las empresas tendrían que lidiar con las leyes de los países por los que transitan los transportistas europeos.⁴⁶

Después de analizar y discutir los puntos de vista de cada uno de los países miembros, el 16 de octubre de 2017, la Comisión de Empleo del Parlamento Europeo adoptó un texto de compromiso respecto a la celebración de la reforma; posteriormente, durante la sesión plenaria celebrada entre el 23 y el 26 de octubre, los eurodiputados aprobaron comenzar las negociaciones con el Consejo. El 23 de octubre en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, tras 12 horas de conversaciones, los 28 Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea llegaron a

⁴¹ Comisión Europea, “La Comisión presenta la reforma de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores: hacia un mercado laboral más profundo y más justo”, *op. cit.*

⁴² Radio Francia Internacional, “La cruzada de Macron contra el trabajo temporal en Europa”, 24 de agosto de 2017. Consultado el 10 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/59nWZ9>

⁴³ El País, “Las reticencias de España complican el acuerdo europeo sobre trabajadores desplazados”, 23 de octubre de 2017. Consultado el 11 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/xkSTXz>

⁴⁴ *idem.*

⁴⁵ Euronews, “¿Qué es la directiva de los trabajadores desplazados en la UE?”, *op. cit.*

⁴⁶ El País, “Las reticencias de España complican el acuerdo europeo sobre trabajadores desplazados”, *op. cit.*

un acuerdo sobre su posición respecto a la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, acordando un planteamiento general; hecho a partir del cual podrá iniciarse la negociación final con el Parlamento Europeo, con el propósito de adoptar una propuesta definitiva.⁴⁷ El respaldo a la reforma de la Directiva fue mayoritario, ya que 21 de los 28 países aprobaron el acuerdo, sólo votaron en contra Polonia, Hungría, Letonia y Lituania, mientras que Reino Unido, Irlanda y Croacia se abstuvieron.⁴⁸ La Comisaria para Empleo, Asuntos Sociales y Movilidad Laboral de la Unión Europea, Marianne Thyssen, expresó su reconocimiento por haber alcanzado un compromiso equilibrado; por su parte, el gabinete del Presidente Emmanuel Macron calificó el acuerdo como una victoria para Europa.⁴⁹ El propio Macron escribió en su cuenta de *Twitter*: “Europa avanza. Saludo el acuerdo ambicioso sobre el trabajo desplazado: más protección, menos fraude”.⁵⁰

El acuerdo alcanzado el 23 de octubre endurece las condiciones para desplazar trabajadores temporales, logrando un equilibrio que permitirá garantizar un trato justo y que las personas que desempeñan el mismo trabajo en el mismo lugar disfruten de las mismas condiciones laborales y salariales. Asimismo, la nueva propuesta de Directiva facilita la prestación de servicios en toda la Unión Europea respetando la competencia leal. La reforma no afectará al sector del transporte en carretera, de manera que se seguirá aplicando la Directiva de 1996 a los transportistas europeos hasta que entre en vigor la Directiva especial para el transporte en carretera, la cual forma parte del llamado “Paquete de Movilidad”. Esta decisión permitió que los países que tenían modificaciones en este sector (España, Portugal, Bulgaria y Rumanía) no mostraran oposición a la propuesta.⁵¹ La Ministra de trabajo de Francia, Muriel Pénicaud manifestó que “el texto final no marca una fractura Este-Oeste. No hay ganadores ni perdedores, la única ganadora es Europa”.⁵²

La nueva Directiva prevé:⁵³

- 1) Garantizar que todas las normas de remuneración que se aplican con carácter general a los trabajadores locales rijan también para los trabajadores desplazados siempre que sean más favorables. Dicha remuneración debe incluir además del salario base otros elementos como complementos o bonificaciones, y los países miembros deberán dar a conocer los elementos de los que se compone la remuneración en su territorio. Cada Estado puede tener distintas normas para garantizar la remuneración justa de los trabajadores.
- 2) Un desplazamiento a largo plazo de 12 meses que podrá ampliarse 6 meses (18 meses en total) después de que el proveedor del servicio presente una notificación motivada. Una vez

⁴⁷ *Comisión Europea*, “Preguntas frecuentes acerca de la revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores”, 24 de octubre de 2017. Consultado el 10 de noviembre de 2017 en: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_es.htm

⁴⁸ Álvaro Sánchez, “Los trabajadores desplazados de la UE tendrán el mismo convenio que los empleados nacionales”, *El País*, 24 de octubre de 2017. Consultado el 10 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/kYu8SM>

⁴⁹ *France 24*, “La UE logra acuerdo para reformar la directiva para trabajadores desplazados”, 24 de octubre de 2017. Consultado el 11 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/y6rLqE>

⁵⁰ Caterina Tani, “EU overcomes divisions on posted workers”, *EUobserver*, 24 de octubre de 2017. Consultado el 11 de noviembre de 2017 en: <https://euobserver.com/social/139599>

⁵¹ Beatriz Navarro, “La UE endurece las condiciones para desplazar trabajadores temporales”, *La Vanguardia*, 24 de octubre de 2017. Consultado el 11 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/RkzaH7>

⁵² *France 24*, “La UE logra acuerdo para reformar la directiva para trabajadores desplazados”, *op. cit.*

⁵³ *European Council*, “Posting of workers: Council reaches agreement”, 24 de octubre de 2017. Consultado el 11 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/9F1Ph7>

- transcurridos los 12 meses se aplicarán a los trabajadores desplazados todas las reglas laborales del país de destino, no sólo las relativas a la remuneración.
- 3) La igualdad de trato entre los trabajadores desplazados a través de empresas de trabajo temporal y los trabajadores locales en lo que respecta al sector del transporte.
 - 4) La aplicación obligatoria de todas las normas fijadas por la ley y de los convenios colectivos universalmente aplicables para los trabajadores desplazados, en todos los sectores de la economía.
 - 5) La obligatoriedad para los subcontratistas de otorgar a sus trabajadores el mismo salario que el contratista principal.
 - 6) Su armonización con el Reglamento sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social y con la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.
 - 7) Un periodo de 4 años de transición antes de la aplicación obligatoria de la nueva norma. Los países tendrán 3 años para introducir las normas a su legislación nacional y 1 año más para empezar a aplicarlas.
 - 8) La aplicación de las nuevas disposiciones a partir de la entrada en vigor de la próxima legislación sectorial en la materia, fecha hasta la cual las normas actuales seguirán vigentes.

Sin embargo, no todas las partes involucradas quedaron satisfechas con el acuerdo alcanzado, tal es el caso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la cual espera que las negociaciones del Parlamento Europeo para reformar la Directiva tengan como resultado una propuesta que defienda a todos los trabajadores europeos, ya que dicha Confederación considera que el actual acuerdo excluye a los trabajadores del transporte por carretera, no contiene garantías suficientes para el pago de prestaciones y no reconoce algunos tipos de convenios colectivos.⁵⁴ Pese a esta situación el acuerdo es considerado por la mayoría de los Estados miembros como un importante avance tanto en la búsqueda de mejores condiciones laborales y sociales para los trabajadores desplazados como en el camino hacia la consecución de “una Europa que protege”.

Consideraciones finales

La reforma a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores constituye un importante logro en el ámbito laboral dentro de la Unión Europea, ya que gracias a los cambios realizados, los trabajadores desplazados gozarán de una mayor protección, además de que existirá más transparencia y seguridad jurídica y se garantizará la igualdad de condiciones entre las empresas nacionales y las empresas extranjeras que desplacen trabajadores. La Comisión Europea ha destacado desde meses atrás la necesidad de facilitar y mejorar la cooperación entre las autoridades competentes de los países de origen y de acogida de trabajadores, es por eso que Jean-Claude Juncker, Presidente de la Comisión Europea, anunció durante su Discurso sobre el Estado de la Unión del 13 de septiembre de 2017 su intención de crear una Autoridad Laboral Europea, misma que podría fomentar dicha cooperación y supervisar la aplicación de las condiciones de trabajo a nivel transnacional, propuesta que formará parte del programa de trabajo de la Comisión para 2018. Los Estados y sus empresas deben garantizar la existencia de un equilibrio entre la libertad de prestar servicios transfronterizos y el respeto a los derechos sociales

⁵⁴ *El Diario*, “Sindicatos europeos confían en el PE para proteger a los trabajadores desplazados”, 24 de octubre de 2017. Consultado el 11 de noviembre de 2017 en: <https://goo.gl/1oDSXD>

de los trabajadores, sólo de esta manera se logrará mejorar la situación laboral en la Unión Europea.

El haber alcanzado un acuerdo para negociar y llevar a cabo la reforma de la Directiva abre la posibilidad de que el Parlamento Europeo pueda entregar el texto revisado para el final de la actual Legislatura misma que terminará en 2019, de lo contrario, el haber iniciado una revisión y no terminarla a tiempo supondría una fuerte pérdida de credibilidad hacia la Unión Europea. A pesar de las diferencias entre los Estados miembros, nunca se había estado tan cerca de cerrar el acuerdo, y pese a que las negociaciones podrían alargarse debido a la presión de los países del este – quienes califican la nueva Directiva como proteccionista y consideran que afecta su capacidad de competir por medio de su fuerza laboral-, la Comisión Europea espera un resultado positivo.

Respecto a la Directiva de la tarjeta azul, los Estados miembros deben seguir trabajando en su futura reforma, ya que de lo contrario continuará viéndose rebasada por las normas y procedimientos de admisión de trabajadores altamente calificados que se aplican a nivel nacional. La reforma de esta Directiva es fundamental para poder competir a escala internacional para atraer a más trabajadores calificados a los países que integran el bloque y de esta manera impulsar el desarrollo económico y enfrentar los actuales desafíos demográficos de las sociedades europeas.



CENTRO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES
GILBERTO BOSQUES
ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN

Coordinadora General

Adriana González Carrillo

Coordinación y revisión

Arturo Magaña Duplancher

Ana Margarita Martínez

J. Enrique Sevilla Macip

Investigación y elaboración

Anna Regina Sevilla Domínguez

Noviembre de 2017

El **Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques** del Senado de la República tiene como objeto la realización de estudios y el acopio de información sobre temas de política internacional y política exterior de México; así como el prestar apoyo a las comisiones de relaciones exteriores para el desarrollo de sus actividades y el ejercicio de las facultades exclusivas del Senado en materia de política exterior; además de auxiliar a los órganos directivos, comisiones, grupos parlamentarios y senadores que así lo requieran en cuanto a diplomacia parlamentaria y protocolo en el ámbito internacional.



<http://centrogilbertobosques.senado.gob.mx/>