

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de un traslado dentro de una misma empresa»**

[COM(2010) 378 final — 2010/0209 (COD)]

(2011/C 218/19)

Ponente: **Oliver RÖPKE**

El 29 de septiembre de 2010, de conformidad con el artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el Consejo decidió consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre la

*«Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de un traslado dentro de una misma empresa»*

COM(2010) 378 final — 2010/0209 (COD).

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 24 de marzo de 2011.

En su 471º Pleno de los días 4 y 5 de mayo de 2011 (sesión del 4 de mayo) el Comité aprobó por 152 votos a favor, 2 en contra y 6 abstenciones el presente Dictamen.

## 1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 El Comité Económico y Social Europeo valora positivamente los esfuerzos de la Comisión Europea por crear condiciones de admisión transparentes y armonizadas para esta categoría de trabajadores trasladados temporalmente mediante la propuesta de Directiva relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de un traslado dentro de una misma empresa.

1.2 El Comité, no obstante, alberga serias reservas sobre parte del contenido de la propuesta de Directiva, así como sobre el procedimiento seguido por la Comisión Europea con los interlocutores sociales europeos antes de presentar la propuesta.

1.3 El Comité lamenta la elección del artículo 79 del TFUE como única base jurídica de la Directiva, pese a que ésta contiene disposiciones importantes para la situación jurídico-laboral de los directivos, especialistas o becarios con titulación universitaria y, por lo tanto, tendrá repercusiones considerables en los mercados de trabajo de los Estados miembros. Por esta razón, una iniciativa de estas características debería haber sido sometida a consulta formal con los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 154 del TFUE, antes de que la Comisión presentara una propuesta de Directiva concreta. Esta consulta no solo habría servido para subrayar la intención manifestada en el Tratado de Lisboa de reforzar el papel del diálogo social en la UE, sino que también habría brindado la oportunidad de aclarar anticipadamente con los interlocutores sociales parte de los puntos controvertidos que se plantean ahora.

1.4 La propuesta de Directiva, que establece las condiciones de entrada de nacionales de terceros países y los miembros de sus familias en el marco de un traslado dentro de una misma empresa, se refiere no sólo a un grupo relativamente limitado en número de directivos, sino también a los especialistas y los becarios con titulación universitaria. Sin embargo, el Comité estima que una directiva limitada exclusivamente a los directivos

se habría ajustado mejor a la situación especial y los requisitos de este grupo de personas. No obstante, es mucho más importante que los principios de igualdad de trato y no discriminación tengan validez —en lo que respecta a los salarios y las condiciones de trabajo— para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva y se evite una aplicación abusiva de ésta.

1.5 Por consiguiente, el Comité propone que para los trabajadores trasladados dentro de una misma empresa se establezca la igualdad de trato con los trabajadores nacionales del Estado miembro de acogida o del personal del país de acogida que trabaja en esa entidad de la empresa, no solo en cuanto al salario sino también en lo que concierne a todas las condiciones laborales. Esta igualdad de trato no deberá limitarse a los convenios colectivos que sean de aplicación general sino que habrá de ser válida con respecto a todas las normas del Derecho laboral y las fijadas en convenios colectivos, incluidos los acuerdos en las empresas. En opinión del CESE, la reagrupación familiar debería regularse de manera semejante a como se hace en la Directiva sobre la tarjeta azul (Directiva 2009/50/CE).

1.6 El momento escogido para publicar la propuesta ha coincidido con la mayor crisis financiera y económica de la historia de la UE. Las perspectivas de recuperación económica de algunos Estados miembros siguen siendo inciertas y estos registran tasas de desempleo tan altas que no hay que descartar que se produzcan fuertes flujos migratorios dentro de las fronteras de la UE. En su Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento <sup>(1)</sup> la Comisión Europea alude expresamente al peligro de que se produzca una recuperación del crecimiento sin una creación de empleo suficientemente dinámica y señala que, por ello, es necesario aumentar la utilización relativamente baja del potencial de mano de obra disponible en la UE. Por otro lado y en línea con el último Informe Conjunto sobre el Empleo (2010), el CESE recuerda que persiste la escasez de mano de obra en algunos Estados miembros y algunas categorías profesionales.

<sup>(1)</sup> COM(2011) 11 final, de 12.1.2011.

1.7 Los trabajadores en cuestión serán trasladados también desde terceros países en los que el nivel salarial y las normas sociales siguen estando muy por debajo de los de la UE. Por ello, es necesario llevar a cabo un control eficaz del cumplimiento de la Directiva, en el que deberían evitarse las cargas burocráticas innecesarias para las empresas. Con este propósito, la Comisión de la UE está desarrollando, en colaboración con los Estados miembros, un sistema electrónico de intercambio para facilitar la cooperación administrativa transfronteriza en el marco de la Directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores (Directiva 96/71/CE). Este sistema debería también englobar los casos de traslado dentro de una misma empresa de nacionales de terceros países.

1.8 A juicio del Comité, las definiciones de «directivo», «especialista» y «becario con titulación universitaria» deberían redactarse con más claridad, tanto para ofrecer a las empresas una mayor seguridad jurídica como para garantizar que las disposiciones no son contrarias a los compromisos asumidos en el **Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios** (AGCS) y a los acuerdos bilaterales con terceros países. Las definiciones deberían formularse de tal que manera que engloben exactamente las tres categorías de trabajadores altamente cualificados cuyo traslado debe regular la Directiva.

1.9 El CESE considera que si la Directiva se ajustara a los requisitos mencionados podría contribuir realmente a facilitar la transferencia de capacidades dentro de las empresas hacia la UE y potenciar la competitividad de la economía europea.

## 2. Propuesta de Directiva

2.1 Esta Directiva facilitará a las empresas que poseen entidades tanto fuera como dentro de la UE el traslado de nacionales de terceros países que trabajan en una empresa establecida fuera de la UE a una sucursal o filial del mismo grupo dentro de un Estado miembro de la Unión. El traslado será posible para directivos, especialistas y becarios con titulación universitaria.

2.2 Como «directivo» se entiende cualquier persona con un cargo superior que se encargue fundamentalmente de la gestión de la entidad de acogida y esté sujeta a la supervisión o dirección principalmente del consejo de administración o de los accionistas, o su equivalente.

2.3 Como «especialista» se entiende cualquier persona que posea conocimientos excepcionales esenciales y específicos para la entidad de acogida, teniendo en cuenta no solo los conocimientos específicos para la entidad de acogida, sino también si el interesado posee un alto nivel de cualificación en relación con un tipo de trabajo u oficio que requiera conocimientos técnicos específicos.

2.4 Como «becario con titulación universitaria» se entiende cualquier persona que posea una cualificación de enseñanza superior que acredite que ha cursado con éxito un programa de enseñanza superior postsecundaria de al menos tres años, y que se traslade a fin de profundizar sus conocimientos y experiencia a una empresa como preparación para un cargo de directivo dentro de la misma.

2.5 La Directiva no se aplicará a los investigadores, ya que para esta categoría de profesionales existe una Directiva específica (Directiva 2005/71/CE).

2.6 Se prevé la posibilidad de que los Estados miembros requieran que antes del traslado se presente un contrato de

trabajo previo de por lo menos doce meses en el grupo de empresas de que se trate y también será posible limitar el número de personas admitidas bajo estas condiciones. La duración del traslado es de un período máximo de tres años para directivos y especialistas y de un año para becarios con titulación universitaria.

2.7 El procedimiento de admisión por vía rápida y el permiso combinado de trabajo y residencia harán más atractiva esta opción.

2.8 Los trabajadores trasladados podrán trabajar también en cualquier otra entidad establecida en otro Estado miembro perteneciente al mismo grupo de empresas y en las instalaciones de clientes de la entidad de acogida en otros Estados miembros, siempre que la duración del traslado al otro Estado miembro no exceda de doce meses. Se permiten excepciones a estas reglas.

2.9 Deberán respetarse el salario mínimo y los convenios colectivos del Estado miembro de acogida. Además, se fijan derechos como la libertad de asociación, la posibilidad de afiliación y pertenencia a un sindicato o a una organización que represente a empresarios, el reconocimiento de los diplomas de conformidad con los procedimientos nacionales, el acceso a bienes y servicios y el acceso a los regímenes de seguridad social. Sin embargo, no es obligatoria la aplicación de todos los derechos laborales y sociales del Estado de acogida.

## 3. Introducción

3.1 Tras la aprobación del Tratado de Ámsterdam una parte de la política migratoria recae en el ámbito de competencias de la UE. El desarrollo de la política migratoria ha sido propugnado en numerosas ocasiones tanto por el Consejo Europeo como por el Consejo (Conclusiones del Consejo de Tampere de 1999, Programa de La Haya de 2004, Programa de Estocolmo de 2009 y Pacto Europeo sobre Inmigración y Asilo).

3.2 Tras una consulta pública en forma de Libro Verde, la Comisión Europea presentó en 2005 un «Plan de política en materia de migración legal», en el que la Comisión anunciaba la publicación de varias propuestas de directivas sobre la inmigración laboral. El 25 de mayo de 2009 el Consejo adoptó una Directiva<sup>(2)</sup> relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado (Directiva sobre la tarjeta azul); actualmente la «Directiva sobre el permiso único» está todavía negociándose en el Parlamento Europeo y en el Consejo. Simultáneamente a la propuesta objeto de examen, la Comisión Europea presentó una propuesta de Directiva sobre el trabajo de carácter estacional.

3.2.1 Originalmente, la Comisión presentó en 2001 una propuesta de directiva horizontal que debía englobar todas las formas de emigración con fines de empleo. En la actualidad, la Comisión ha decidido optar por un enfoque sectorial ya que ha quedado demostrada la inviabilidad de un acto jurídico horizontal.

3.3 El 13 de julio de 2010 la Comisión Europea presentó una Propuesta de Directiva sobre los traslados dentro de una misma empresa. El objetivo de esta propuesta es armonizar en la UE las normativas sobre la admisión de nacionales de terceros países que trabajan en una empresa establecida fuera de la UE y que son trasladados a una empresa del mismo grupo dentro del territorio de la Unión.

<sup>(2)</sup> COM(2007) 637 y COM(2007) 638, de 23.10.2007.

3.4 La propuesta de Directiva contiene disposiciones que se aplicarán a trabajadores nacionales de terceros países que residan fuera del territorio de la UE, tengan un contrato de trabajo en un establecimiento de un grupo empresarial establecido allí y sean enviados por su empresa a otra de las empresas del grupo establecida en un Estado miembro de la UE.

3.5 En la motivación la Comisión Europea señala que la Directiva prevista contribuirá a la consecución de los objetivos de la Estrategia Europa 2020. La creación de condiciones de admisión de esta categoría de trabajadores trasladados temporalmente que sean transparentes y armonizadas debería permitir responder de forma rápida a la demanda de las multinacionales de trasladar personal directivo y especialistas de terceros países a sus sucursales y filiales. Durante el período que dure su traslado, los becarios con titulación universitaria deberán poder prepararse para la asunción de un cargo de directivo dentro de la empresa. La Comisión está convencida de que la Directiva propuesta contribuye a eliminar obstáculos administrativos superfluos, al tiempo que protege los derechos de los trabajadores y ofrece también garantías suficientes en momentos de dificultad económica.

3.6 En principio, el objetivo de una política migratoria europea debería ser, por un lado, hacerla atractiva para los «mejores cerebros» y, por otro, no obstante, asegurarse de que no se puedan infringir las normas laborales y sociales y garantizarlo también mediante medidas de control suplementarias apropiadas. Aunque el objetivo de esta Directiva no sea prioritariamente la migración sostenible debería tenerse en mente este requisito.

3.7 La promoción de estos traslados transnacionales requiere un clima de competencia leal y de respeto de los derechos de los trabajadores, y pasa, en particular, por la creación de un estatus jurídico seguro para las personas trasladadas dentro de una misma empresa. La propuesta incluye también algunos derechos de los trabajadores desplazados dentro de una misma empresa como, por ejemplo, el pago de cualquier retribución establecida en los convenios colectivos del Estado miembro de acogida. Sin embargo, no se aplicará todo el corpus del Derecho laboral. Aunque los directivos reciben en su mayoría una retribución superior al salario mínimo, no es ese el caso de los especialistas y los becarios con titulación universitaria.

3.8 En su Dictamen sobre la «Propuesta de Directiva del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado»<sup>(3)</sup>, el Comité ha considerado que la legislación de admisión de trabajadores inmigrantes está vinculada a la evolución de los mercados de trabajo, por lo que las autoridades nacionales deben dialogar con los interlocutores sociales. Asimismo, en su Dictamen sobre la «Propuesta de Directiva del Consejo por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro»<sup>(4)</sup>, el Comité ha afirmado que cada Estado podrá decidir en colaboración con los interlocutores sociales las características de la inmigración.

3.9 En su Dictamen sobre el tema «Integración de los trabajadores inmigrantes»<sup>(5)</sup>, el Comité ha señalado que la integración en el lugar de trabajo en condiciones de igualdad de

oportunidades y de trato es también un desafío para los interlocutores sociales, que deben impulsarla en la negociación colectiva y en el diálogo social, también a nivel europeo.

3.10 De los puntos anteriores se desprende que el CESE está convencido de que los interlocutores sociales deben participar en la elaboración de la legislación tanto en los Estados miembros como en el nivel europeo.

3.11 En relación con los traslados dentro de empresas de un mismo grupo debería plantearse la cuestión de la «movilidad de salida», es decir, cuáles son las condiciones en que los ciudadanos de los Estados miembros de la UE pueden ser trasladados a terceros países. En particular, debería garantizarse que la Directiva propuesta no menoscabe la capacidad de la Unión para obtener compromisos de reciprocidad en el marco del Modo 4 del AGCS o en acuerdos bilaterales. Ello es especialmente importante en sectores como la industria de la construcción que, de momento, no están «vinculados» al AGCS.

#### 4. Consideraciones generales

4.1 Las primeras reacciones de los interlocutores sociales europeos ante la propuesta de Directiva difieren considerablemente. Por ejemplo, BUSINESSSEUROPE la valoró en principio muy positivamente y señaló que contribuirá a una mayor transparencia y a facilitar el procedimiento de admisión de trabajadores desplazados dentro de la misma empresa. Con todo, BUSINESSSEUROPE también formuló críticas a algunas de las disposiciones incluidas en la propuesta, que se centran, en particular, en el hecho de que se pueda estipular que el trabajador deberá haber trabajado en el mismo grupo de empresas durante al menos los doce meses inmediatamente anteriores. Además, las limitaciones para que los Estados miembros apliquen disposiciones más favorables podrían conducir a un empeoramiento de las disposiciones nacionales vigentes en ese momento.

4.2 Por el contrario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) manifestó muchas reservas sobre la propuesta de Directiva y solicitó a la Comisión su retirada. La CES critica la elección del artículo 79 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) como única base jurídica de la Directiva, pese a que ésta (al igual que la Directiva sobre los trabajadores estacionales) tendrá repercusiones importantes para los mercados de trabajo de los Estados miembros. La CES exige que este tipo de propuestas sean sometidas a consulta con los interlocutores sociales de conformidad con el artículo 154 del TFUE. Además, a su juicio, la propuesta no garantiza la igualdad de trato del personal trasladado dentro de una misma empresa ni prevé mecanismos de control y sanciones en caso de que se infrinjan las disposiciones.

4.3 Por lo que respecta a la esfera de la política migratoria, este planteamiento representa, al menos en parte, una prolongación del concepto de «migración circular». En cualquier caso, se trata de un concepto de migración temporal y transitoria. Este concepto ha recibido críticas con frecuencia desde los ámbitos de la política de integración y la política del mercado de trabajo. Si a largo plazo en Europa se produjera un déficit de mano de obra y de habitantes jóvenes en algunos países, sectores y profesiones, se debería intentar resolver este déficit en primer lugar mediante una campaña intensa de cualificación del personal dentro de Europa y recurriendo a la movilidad de los trabajadores dentro de la UE. Sólo a continuación debería reflexionarse sobre una migración laboral controlada con derechos que aumenten con el tiempo y la concesión de un permiso de residencia definitivo.

<sup>(3)</sup> DO C 27 de 3.2.2009, p. 108.

<sup>(4)</sup> DO C 27 de 3.2.2009, p. 114.

<sup>(5)</sup> DO C 354 de 28.12.2010, p. 16.

4.4 Por el contrario, otros consideran el concepto de la migración circular o temporal como una medida adecuada para fomentar primero la llegada a Europa de trabajadores altamente cualificados que después podrían aplicar la experiencia adquirida en su país de origen. De este modo, Europa puede establecer al mismo tiempo condiciones de partida similares a las de sus competidores en el marco de la competencia mundial por disponer de los mejores cerebros.

4.5 Determinadas versiones del planteamiento de la migración temporal ya fracasaron en el pasado en algunos Estados miembros. Confiando en que se trataba de una migración a corto plazo, no se invirtió en medidas de integración. En parte, estas carencias no han podido compensarse hasta la fecha.

4.6 En 2007 la Comisión Europea publicó una importante Comunicación sobre migración circular y asociaciones entre la UE y terceros países<sup>(6)</sup> en la que se señalaban las ventajas y también las características específicas de este concepto. El CESE contribuyó al debate de una manera objetiva con un dictamen de iniciativa<sup>(7)</sup> en el que reconocía la utilidad de los procedimientos de admisión temporal y que la poca flexibilidad de la legislación europea vigente representa una gran barrera para la migración circular.

4.7 A ello va unido obviamente la cuestión de la reagrupación familiar, que se torna más importante todavía cuando la migración temporal se prolonga durante varios años o se convierte en inmigración duradera. Por este motivo, la reagrupación familiar debería regularse de manera semejante a como se hace en la denominada «Directiva sobre la tarjeta azul» (Directiva 2009/50/CE).

4.8 Finalmente, en muchos de sus dictámenes el CESE ha hecho hincapié en la enorme importancia de la integración<sup>(8)</sup>.

4.9 La UE y las autoridades nacionales deben colaborar en la promoción de la política de integración. En fecha reciente el Comité ha señalado<sup>(9)</sup> que la política común de inmigración debe incluir la integración, que es un proceso social bidireccional de adaptación mutua entre los inmigrantes y la sociedad de acogida, que se debe apoyar a través de una buena gobernanza en la Unión Europea, a nivel nacional, y a nivel regional y local. En su dictamen sobre el tema «La integración y la Agenda Social»<sup>(10)</sup>, el Comité propone que se articule un proceso de «mainstreaming» de la integración en los diferentes instrumentos políticos, legislativos y financieros de la UE, para promover la integración, la igualdad de trato y la no discriminación.

4.10 Sin embargo, la propuesta de Directiva presentada constituye un conflicto de intereses con estos esfuerzos de integración ya que, confiando en que se trata de un traslado temporal, pueden descuidarse las medidas de integración.

4.11 Para evitar la competencia desleal, los trabajadores trasladados dentro de una misma empresa deben encontrar a su llegada, como mínimo, las mismas condiciones laborales que el personal del país de acogida que trabaja en esa entidad de la empresa. Esto puede afectar no sólo a la retribución mínima, sino que debe ser válido para todas las normas laborales del país de destino; el Derecho laboral del Estado miembro de acogida deberá asimismo aplicarse plenamente.

4.12 Por lo que se refiere a los derechos, en su Dictamen sobre el Libro Verde «El planteamiento de la UE sobre la gestión de la inmigración económica»<sup>(11)</sup>, el Comité observa lo siguiente: «El punto de partida en este debate ha de ser el principio de no discriminación. El trabajador inmigrante, sea cual sea el período por el que está autorizado a residir y trabajar, ha de tener los mismos derechos económicos, laborales y sociales que los demás trabajadores».

4.13 En su Dictamen relativo a la Directiva sobre el permiso único de trabajo y residencia<sup>(12)</sup> el Comité ha destacado el papel de los interlocutores sociales en los diferentes ámbitos (empresa, sector, nacional y europeo) en la promoción de la igualdad de trato en el trabajo. Cabe citar también a los comités de empresa europeos como agentes importantes, puesto que a fin de cuentas la propuesta presentada afecta, por regla general, a grandes grupos de empresas con muchas entidades.

4.14 Especial importancia revestirá el control del cumplimiento de las disposiciones. En su Dictamen sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establecen sanciones aplicables a los empresarios de residentes ilegales nacionales de terceros países»<sup>(13)</sup>, el Comité ha señalado que los controles no son una tarea fácil porque los órganos supervisores no cuentan con suficiente personal cualificado; hay dificultades a la hora de repartir las responsabilidades entre los órganos responsables y son muchas las empresas que supervisar. Los Estados miembros deberán velar por que los órganos supervisores cuenten con los recursos necesarios para permitirles cumplir sus cometidos.

4.15 El ámbito de aplicación de la Directiva se describe de manera poco clara y demasiado amplia. Debe delimitarse claramente la definición de «especialista» a fin de evitar que prácticamente todos los trabajadores de un grupo de empresas puedan trabajar hasta un máximo de tres años en la entidad establecida en el Estado miembro de que se trate. También la definición de «becarios con titulación universitaria» debería afinarse para que de hecho sólo puedan trasladarse aquellos becarios que vayan a prepararse para un cargo directivo muy concreto. En la formulación se debería tener en cuenta la oferta que la UE propuso en 2005 para el AGCS.

4.16 La exclusión de determinados sectores del ámbito de aplicación de la Directiva debería considerarse cuando tanto los empresarios como los sindicatos del sector en cuestión lo pidan de común acuerdo.

<sup>(6)</sup> COM(2007) 248 final.

<sup>(7)</sup> DO C 44/91, 16.2.2008.

<sup>(8)</sup> Véanse los dictámenes del CESE siguientes: DO C 125, de 27.5.2002, p. 112; DO C 80 de 30.3.2004, p. 92; DO C 318, de 23.12.2006, p. 128; DO C 347, de 18.12.2010, p. 19; DO C 354, de 28.12.2010, p. 16; y Dictamen del CESE sobre el tema «Los nuevos desafíos de la integración» (ponente: Sr. Pariza Castaños).

<sup>(9)</sup> DO C 48, de 15.2.2011, p. 6.

<sup>(10)</sup> DO C 347, de 18.12.10, p. 19.

<sup>(11)</sup> DO C 286, de 17.11.2005, p. 20.

<sup>(12)</sup> Véase nota a pie de página 4.

<sup>(13)</sup> DO C 204 de 9.8.2008, p. 70.

4.17 Para los traslados que se producen de un Estado miembro a otro, se dan problemas reales en lo que respecta al pago de las retribuciones correspondientes. Las inquietudes que se expresan regularmente sobre el dumping salarial en relación con los traslados desde otros Estados miembros (que recaen en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores), son también válidas por lo que respecta al ámbito de aplicación de esta propuesta. Así, en concreto, en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el desplazamiento de trabajadores <sup>(14)</sup> se señala que la carencia de posibilidades de control traerá consigo problemas.

## 5. Observaciones particulares

5.1 La definición de «especialista» es confusa y se presta a que en ella puedan englobarse prácticamente todos los contratos laborales, puesto que solo se requieren «conocimientos específicos para la entidad de acogida». Esta definición («cualquier persona que posea conocimientos excepcionales esenciales y específicos para la entidad de acogida, teniendo en cuenta no solo los conocimientos específicos para la entidad de acogida, sino también si el interesado posee un alto nivel de cualificación en relación con un tipo de trabajo u oficio que requiera conocimientos técnicos específicos») es mucho más amplia que la definición correspondiente que figura en la parte de los compromisos asumidos por la UE en el marco del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, ya que (al menos en la versión alemana) no se exige ningún conocimiento extraordinario. De este modo, cada trabajador puede ser desplazado, lo que aumenta considerablemente el riesgo de presiones sobre los salarios.

5.2 Aunque en la actualidad son sobre todo las grandes empresas multinacionales las que recurren a los traslados dentro de una misma empresa, deberían fijarse requisitos mínimos a la entidad de acogida para evitar posibles casos de abusos. En cualquier caso, la entidad debería tener un tamaño determinado, en particular un número de empleados determinado, para evitar abusos que pudieran dar lugar a que el traslado dentro de la misma empresa permita que surjan empresas individuales compuestas por una sola persona: el especialista o el directivo trasladados.

5.3 También debería garantizarse que las empresas de trabajo temporal (que forman parte de un grupo de empresas) no puedan enviar trabajadores a las entidades del grupo.

5.4 La propuesta de Directiva prevé que los Estados miembros puedan denegar una solicitud de admisión como persona trasladada dentro de una misma empresa si el empleador o la entidad han sido sancionados de conformidad con el Derecho nacional por casos de trabajo no declarado o empleo ilegal. Ello debería ampliarse a los casos en que se paguen salarios inferiores a los fijados en los convenios colectivos. De conformidad con el principio de proporcionalidad, los empresarios deberían quedar excluidos de la posibilidad de presentar una solicitud de forma sólo temporal y no permanente, como se prevé en la propuesta. Asimismo, debería poder establecerse una diferenciación en función de la gravedad del incumplimiento.

5.5 Tampoco se considera suficiente la mera existencia de la posibilidad de retornar a la entidad del Estado de desplazamiento: sería mejor que al menos se estipulara la obligación de contar con un contrato de trabajo válido más allá del final del traslado a fin de garantizar que los trabajadores no han sido contratados únicamente para ser trasladados.

5.6 La propuesta solo prevé el respeto de las disposiciones nacionales relativas al nivel de retribución. No obstante, en asuntos delicados como el traslado dentro del grupo de empresas, la Directiva debería establecer que todas las normas legislativas laborales (tanto las del Derecho laboral como las fijadas en convenios colectivos) del país de destino sean también válidas para los trabajadores trasladados dentro de la misma empresa y que tanto la empresa que los envía como la entidad de acogida se comprometan desde el principio del traslado a respetar estas disposiciones. Es determinante que se eviten tanto los contratos de trabajo precarios como las diferencias respecto del personal del país de acogida que trabaja en esa entidad de la empresa.

5.7 La norma que figura en el artículo 16 tiene como consecuencia efectiva que se atribuyen a un Estado miembro competencias para otorgar permisos de residencia y de trabajo también para el territorio de otros Estados miembros. Sin embargo, las autoridades de cada uno de los Estados miembros no tienen competencias para expedir los permisos y las autorizaciones correspondientes. Tampoco la UE puede asumir estas atribuciones, puesto que la propia Unión no dispone de competencia para otorgar permisos de residencia y de trabajo para Estados miembros individuales. Por otro lado, tampoco se prevé ninguna posibilidad para que el segundo Estado miembro verifique de alguna manera el permiso de trabajo otorgado junto con el permiso de residencia por el primer Estado miembro. Por consiguiente, deberá precisarse que un permiso podrá ser válido exclusivamente para el Estado miembro que lo haya concedido.

5.8 Así, en la actualidad no está tampoco claro qué sistema es válido en caso de que se produzca un nuevo traslado a un segundo Estado miembro, ya que se trata de un traslado de un Estado miembro a otro. En cualquier caso, será necesario prever procedimientos especiales para facilitar la cooperación administrativa entre los Estados miembros.

5.9 En la propuesta se prevé la introducción de procedimientos simplificados. No está claro en que consistirá exactamente la simplificación de los procedimientos. El «procedimiento por vía rápida» no puede ir en detrimento de la precisión del examen de las solicitudes. En todas las circunstancias se debería garantizar que las autoridades pueden verificar cada caso individual sin demora, en particular en lo concerniente al pago del salario.

5.10 Los traslados tendrán una duración total que no podrá superar un máximo de tres años. Con esta duración ya no cabe considerar que se trate de empleos por un período breve requeridos por las necesidades internas del grupo de empresas. Los trabajadores trasladados deberían incorporarse en condiciones normales a la entidad establecida en el Estado de acogida. Por lo tanto, deberán aplicarse todos los derechos laborales y sociales del Estado de acogida.

5.11 En muchos sectores los desplazamientos por tres años superan la duración habitual de los contratos de trabajo. Sin embargo, para la inmigración de trabajadores para fines de empleo altamente cualificado ya se ha adoptado la Directiva marco 2009/50/CE (Directiva sobre la tarjeta azul).

5.12 Tampoco los salarios mínimos pueden impedir el dumping salarial en todos los casos, ya que, si se produce un «nuevo traslado» a un segundo Estado miembro, en la propuesta se prevé que se apliquen las condiciones correspondientes al Estado que haya concedido la autorización. En caso de un nuevo traslado ello abriría la vía a que no se aplicara el salario mínimo —posiblemente más elevado— del país donde se vaya a realizar

<sup>(14)</sup> DO C 224, de 30.8.2008, p. 95.

el trabajo, sino el salario mínimo del Estado que haya otorgado la autorización. Por ello, en cualquier caso debería precisarse que deberá pagarse el salario mínimo que corresponda al Estado en el que se efectúan en realidad las prestaciones laborales. En este orden de cosas, deberían garantizarse tanto la validez de todas las normas fijadas en convenios colectivos como el principio de igualdad de trato.

5.13 La propuesta de Directiva sometida a examen no contempla ninguna posibilidad de que el trabajador trasladado pueda emprender acciones judiciales contra su empresa en los tribunales dentro de la Unión Europea. Los órganos judiciales competentes para los empleados trasladados desde un tercer país —por ejemplo en caso de conflicto por el pago de salarios según las tarifas vigentes en el Estado de acogida— serían por lo general los del país de desplazamiento y no los del Estado

miembro de que se tratara. En caso de que el trabajador trasladado dentro de una misma empresa decidiera emprender procedimientos judiciales para defender sus legítimos derechos, ello daría lugar a dificultades inaceptables para el demandante. Sin embargo, el acceso a la justicia es uno de los principios fundamentales de una sociedad democrática y, por consiguiente, debe concederse en el Estado de acogida.

5.14 El CESE insta al Parlamento Europeo y al Consejo a que se esfuercen por eliminar las deficiencias señaladas en esta propuesta de Directiva durante las subsiguientes etapas del proceso legislativo, a fin de garantizar que ésta pueda aportar una contribución positiva para facilitar la necesaria transferencia de conocimientos técnicos especializados en la UE en el marco de una misma empresa.

Bruselas, 4 de mayo de 2011.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Staffan NILSSON

---