

III

(Actos preparatorios)

COMITÉ DE LAS REGIONES

89º PLENO DE LOS DÍAS 31 DE MARZO Y 1 DE ABRIL DE 2011

Dictamen del Comité de las Regiones — «Empleo estacional y traslado dentro de una misma empresa»

(2011/C 166/10)

EL COMITÉ DE LAS REGIONES

- hace hincapié en la necesidad de garantizar en la UE la seguridad jurídica y la legalidad, así como el trato equitativo de los trabajadores de terceros países;
- subraya que la migración está estrechamente vinculada al desarrollo y señala que la emigración de trabajadores cualificados («fuga de cerebros») no debería tener un impacto económico negativo en los países en desarrollo. Por consiguiente, acoge favorablemente que ambas directivas fomenten la migración circular, de modo que podrían aportar una contribución positiva tanto a los mercados de trabajo de los Estados miembros como al desarrollo en los países de origen;
- toma nota con interés de los procedimientos de examen por los parlamentos nacionales de ambas propuestas y de los puntos de vista y argumentos expresados en las mismas; basándose en su propio análisis, considera que ambas propuestas son compatibles con el principio de subsidiariedad; subraya que el valor añadido de la legislación de la UE debe radicar principalmente en su capacidad para evitar que los sistemas nacionales se lancen a una carrera de mínimos con respecto a la protección de los trabajadores temporeros o trasladados dentro de una misma empresa;
- reitera la importancia del derecho de los Estados miembros, de acuerdo con el Tratado, a determinar el volumen de las admisiones, al tiempo que subraya que los Estados miembros deben fomentar la participación de las autoridades locales y regionales a la hora de decidir el número de nacionales de terceros países que podrán admitirse en su territorio, así como sus perfiles de empleo;
- advierte que ambas directivas deberían promulgarse de tal modo que se respete el principio de preferencia comunitaria;
- sin embargo, está convencido de que el empleo estacional y el traslado dentro de una misma empresa pueden aportar una importante contribución a la recuperación de algunos sectores económicos y productivos de Europa.

Ponente	Graziano Ernesto MILIA (IT/PSE), Presidente de la Provincia de Cagliari
Textos de referencia	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 Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo estacional COM(2010) 379 final

I. OBSERVACIONES GENERALES

EL COMITÉ DE LAS REGIONES

1. acoge favorablemente ambas propuestas de Directiva de la Comisión Europea sobre las condiciones de entrada y residencia de trabajadores estacionales de terceros países y sobre el traslado de nacionales de terceros países dentro de una misma empresa; no obstante, destaca que las dos propuestas deben considerarse en el contexto del debate actual sobre la inmigración legal en la UE y que es vital que esta política tenga un enfoque coherente –que aborde también los aspectos sociales del asunto– con el fin de crear seguridad jurídica y garantizar la igualdad de trato y el respeto de los derechos fundamentales;
2. señala a la Comisión la necesidad de oponerse a los fenómenos de inmigración ilegal o cualquier forma de trabajo ilegal y de explotación de los nacionales de terceros países en el territorio de la UE. El Comité de las Regiones considera fundamental garantizar a los nacionales de terceros países que trabajen legalmente en la UE las condiciones de trabajo y residencia acordes con los derechos fundamentales y los requisitos impuestos por la Ley, garantizar la igualdad de trato con respecto a los ciudadanos de la UE, así como favorecer su más amplia y plena integración social. A ese respecto, el Comité de las Regiones solicita el absoluto respeto incondicional de los derechos fundamentales contemplados en la Carta Europea de los Derechos Fundamentales de la UE y recuerda que dicha carta ha asumido pleno valor jurídico, al igual que los tratados, tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa;
3. hace hincapié en la necesidad de garantizar en la UE la seguridad jurídica (en el sentido de un claro marco normativo) y la legalidad (en el sentido del respeto de la Ley), así como el trato equitativo de los trabajadores de terceros países. Las regiones, los entes intermedios como las provincias, y los municipios (incluidas las áreas rurales) son los primeros en experimentar el impacto económico y social de los flujos migratorios (tanto regulares como irregulares) en sus áreas. Los entes regionales, intermedios y locales son responsables de prestar a los ciudadanos una amplia serie de servicios (acogida, sanidad, educación, formación profesional, vivienda, etc.), y por ello, la Comisión Europea debería subrayar su papel sobre el terreno y en la gestión de estas cuestiones;
4. subraya que los entes regionales, locales e intermedios son artífices fundamentales de la reciente «Estrategia Europa 2020» de la UE para hacer frente a los desafíos de la crisis económica y financiera, del cambio climático y de los recursos energéticos y, por consiguiente, también de la política de empleo de la UE que, como demuestran las propuestas legislativas sometidas a examen, están estrechamente vinculadas a la política en materia de inmigración;
5. señala que, si bien la inmigración legal es una competencia compartida entre la UE y los Estados miembros, la aplicación de la política de inmigración legal está estrechamente vinculada a otras políticas, como, en el caso de las propuestas sometidas a examen, la política de trabajo, empleo y asuntos sociales, seguridad social, servicios públicos locales y servicios de interés general, política de vivienda y otras políticas que en muchos Estados miembros de la UE se han asignado a las autoridades regionales, intermedias y locales. Por consiguiente, estas últimas desempeñan un importante papel a la hora de recabar información y datos estadísticos para utilizarlos en el curso de la evaluación de la legislación vigente o la concepción de nuevas medidas en materia de políticas sobre migración. Por ello, habría que subrayar la necesidad imperiosa de una estrecha asociación con dichas autoridades;
6. subraya que la migración está estrechamente vinculada al desarrollo y señala que la emigración de trabajadores cualificados («fuga de cerebros») no debería tener un impacto económico negativo en los países en desarrollo. Por consiguiente, acoge favorablemente que ambas directivas fomenten la migración circular, de modo que podrían aportar una contribución positiva tanto a los mercados de trabajo de los Estados miembros como al desarrollo en los países de origen ⁽¹⁾;
7. reconoce que la migración circular puede forjar un valioso vínculo entre los países de origen y los países de acogida, y puede servir para promover el diálogo, la cooperación y la comprensión recíproca, al tiempo que propone utilizar las estructuras institucionales e instrumentos disponibles, como la iniciativa del Comité de las Regiones y la Asamblea Regional y Local Euromediterránea (ARLEM) para fomentar esta clase de vínculos;
8. sin embargo, recuerda que la migración circular no debería verse como un sustituto de la migración permanente, y habría que establecer canales efectivos para facilitar la circulación y regreso de migrantes y evitar la inmigración irregular;

⁽¹⁾ Véanse dictámenes CDR 296/2007 y CDR 2010/2008.

9. toma nota con interés de los procedimientos de examen por los parlamentos nacionales de ambas propuestas y de los puntos de vista y argumentos expresados en las mismas; basándose en su propio análisis, considera que ambas propuestas son compatibles con el principio de subsidiariedad; subraya que el valor añadido de la legislación de la UE debe radicar principalmente en su capacidad para evitar que los sistemas nacionales se lancen a una carrera de mínimos con respecto a la protección de los trabajadores temporeros o trasladados dentro de una misma empresa;

10. considera necesaria una legislación de la UE sobre el traslado de personal clave dentro de una misma empresa, dadas las discrepancias entre las diferentes legislaciones de los Estados miembros en cuanto a la admisión y derechos de los nacionales de terceros países como trasladados dentro de una misma empresa, y subraya la necesidad de considerar las situaciones de carácter transfronterizo y garantizar un mejor cumplimiento de las obligaciones internacionales de la Unión de acuerdo con la OMC; además, estima que dicha legislación de la UE aumentaría el atractivo del mercado laboral de la UE para inmigrantes altamente cualificados y contribuiría así a aumentar la competitividad de la economía de la UE en general;

11. cree que es necesaria una legislación de la UE sobre los trabajadores estacionales a causa de las discrepancias existentes entre las legislaciones de los Estados miembros respecto a la admisión y derechos de los nacionales de terceros países como trabajadores estacionales, y subraya la necesidad de asegurar un conjunto uniforme de derechos mínimos y de garantizar que se combatirán los casos de abuso y la inmigración ilegal;

12. reitera la importancia del derecho de los Estados miembros, de acuerdo con el Tratado, a determinar el volumen de las admisiones, al tiempo que subraya que, en cumplimiento del principio de subsidiariedad y la gobernanza multinivel, los Estados miembros deben fomentar la participación de las autoridades locales y regionales a la hora de decidir el número de nacionales de terceros países que podrán admitirse en su territorio, así como sus perfiles de empleo (2);

13. apoya, tras examinar ambas propuestas respecto al principio de proporcionalidad, la elección del instrumento jurídico, directivas en ambos casos, porque da a los Estados miembros el margen necesario para tener un poder discrecional sobre disposiciones nacionales de aplicación, al tiempo que subraya la necesidad de tomar en consideración las necesidades y situación específicas de cada Estado miembro y sus autoridades responsables de la aplicación de las directivas a nivel nacional, regional y local;

14. sin embargo, cree que algunos elementos individuales de las propuestas podrían requerir un análisis más minucioso respecto al principio de proporcionalidad: a decir verdad, las directivas no deberían imponer obligaciones desproporcionadas a quienes pretendan entrar en la UE como trabajadores estacionales o trasladados dentro de una misma empresa o sus empleadores, ni deberían suponer cargas ni costes innecesarios para las autoridades nacionales, regionales o locales que deban aplicarlas; en cuanto a la última consideración, el plazo de 30 días que tendrían las autoridades para examinar las solicitudes y decidir la admisión puede considerarse excesivamente corto y

puede ejercer una considerable presión administrativa y financiera para las autoridades de algunos Estados miembros;

15. advierte que ambas directivas deberían promulgarse de tal modo que se respete el principio de preferencia comunitaria, en particular respecto a los ciudadanos de los nuevos Estados miembros para los que aún se aplican las disposiciones transitorias; para conseguir este objetivo, puede ser útil permitir a los Estados miembros y sus autoridades llevar a cabo las llamadas pruebas del mercado de trabajo; es decir, verificar si un puesto no podría ser ocupado por personas que buscan trabajo en el mercado laboral de la UE; a este respecto, no le convence el argumento de la Comisión en el sentido de que no es necesaria ninguna prueba del mercado de trabajo en el caso de los trasladados dentro de una misma empresa;

16. lamenta el considerable retraso con que la Comisión ha presentado las dos propuestas sometidas a examen, incluidas ya en el paquete «Inmigración legal» de diciembre de 2005, casi cinco años tras el compromiso político al respecto; y lamenta también el hecho de que, debido a las dificultades en el debate sobre el «permiso único», los dos procesos, que deberían haber transcurrido en paralelo, se hayan separado. Asimismo, lamenta que las propuestas se hayan presentado en un momento en el que algunos sectores como la agricultura, la ganadería y el pastoreo (3), así como el turismo y el sector de la construcción, que constituyen el núcleo principal del empleo estacional, se han visto particularmente afectados por la crisis económica y financiera, como demuestran los datos y estadísticas de la UE, y sólo están empezando a recuperarse lentamente. Por consiguiente, la situación económica ha cambiado respecto a 2005, año del compromiso político a este respecto, por lo que habría que actualizar los datos económicos, estadísticos y de empleo sobre el impacto del trabajo estacional en la economía europea;

17. sin embargo, está convencido de que, pese al retraso de las propuestas y el tiempo que será necesario para el procedimiento legislativo de la UE y su posterior aplicación a nivel nacional, el empleo estacional y el traslado dentro de una misma empresa pueden aportar una importante contribución a la recuperación de algunos sectores económicos y productivos de Europa;

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS SOBRE LAS PROPUUESTAS

18. acoge favorablemente la introducción de un procedimiento único de solicitud para los trabajadores estacionales y trasladados dentro de una misma empresa como un útil instrumento que garantizará la transparencia y seguridad en los procedimientos de admisión; sin embargo, está de acuerdo con las opiniones vertidas por algunos en el Parlamento Europeo en el sentido de que habría sido más eficiente y sencillo incluir a los trabajadores estacionales y el traslado dentro de una misma empresa dentro del ámbito de la llamada Directiva sobre el «permiso único» (4); por consiguiente, pide a los colegisladores que continúen las negociaciones sobre este asunto;

(2) Véanse dictámenes CDR 296/2007 y CDR 201/2009.

(3) El sector del pastoreo y de la leche padece en muchos Estados de la UE la gran volatilidad de los precios y requiere mecanismos urgentes de control del mercado y la estabilización de los precios, así como el refuerzo del poder de contratación de los ganaderos y pastores, que constituyen el eslabón más débil de la cadena.

(4) COM(2007) 638 final, *Propuesta de Directiva 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.*

19. está de acuerdo con ambas propuestas en el sentido de que los Estados miembros rechazarán las solicitudes si los posibles empleadores han sido sancionados con arreglo a la legislación nacional por trabajo no declarado o ilegal; sin embargo, insiste en que esta medida debería ser disuasiva y proporcionada, en lugar de automática; una exclusión automática de posibles empleadores sin considerar la gravedad o el carácter de la infracción afectaría a los solicitantes de empleo de terceros países;

RECOMENDACIONES SOBRE LA PROPUESTA RELATIVA AL EMPLEO ESTACIONAL

20. subraya que, desgraciadamente, los trabajadores estacionales de terceros países sufren actualmente fenómenos de explotación y condiciones de trabajo y residencia por debajo de los niveles previstos por la Ley en algunos Estados miembros de la UE. La razón es que la normativa nacional en materia de Derecho laboral y seguridad social no suele aplicarse ni respetarse en la práctica. Por lo tanto, la propuesta debería instituir un marco jurídico bien definido que ayude a oponerse a todas las formas de empleo estacional ilegal y asegure condiciones laborales dignas para los trabajadores de terceros países. Por consiguiente, este nuevo marco normativo requerirá mecanismos de control para evitar el abuso o incumplimiento de las normas, como el control de dichas condiciones de trabajo y residencia, así como la cooperación entre las autoridades públicas, a nivel de la UE, nacional, regional y local en una forma de gobernanza multinivel integrada. A este respecto, el Comité de las Regiones recomienda que la actividad de las agencias de empleo también se regule para asegurar que no pueda utilizarse como una tapadera para la explotación o el abuso;

21. recuerda el importante papel y competencias de los entes locales y regionales y del propio CDR a la hora de prevenir y combatir la discriminación y la deshumanización de los trabajadores migrantes estacionales a la luz del elevado nivel de vulnerabilidad e inseguridad laboral inherente al trabajo estacional;

22. acoge con satisfacción que se haya aceptado la idea formulada en su anterior dictamen de unos visados de entrada múltiple de larga duración que favorezcan la migración circular⁽⁵⁾;

23. Señala que sería oportuno definir mejor el ámbito de aplicación de la propuesta y, por consiguiente, los sectores en los que será de aplicación, a fin de evitar el abuso de los permisos estacionales en sectores que no pueden considerarse estacionales con arreglo a las características propias del empleo estacional en Europa y a la luz del espíritu y los objetivos de la propuesta sometida a examen. En la mayor parte de los países de la OCDE, los inmigrantes suponen la mayor parte de los trabajadores temporales. El porcentaje de inmigrantes en el empleo temporal puede superar el de los nacionales (de la UE) en, al menos, un 50 %, por lo que es conveniente evitar el abuso de las normas y que el empleo estacional se utilice para legalizar formas de trabajo de diferente naturaleza y de carácter precario;

24. acoge favorablemente que la Directiva obligue a los empresarios a demostrar que los trabajadores estacionales de terceros países dispondrán de un alojamiento adecuado y no ex-

cesivamente caro. Ello es un reconocimiento directo de la situación particularmente vulnerable de los trabajadores estacionales de terceros países. Señala que este derecho superaría considerablemente los derechos disfrutados por los trabajadores estacionales que son nacionales de un Estado de la UE y, por consiguiente, insta a los Estados miembros a que consideren el deber de dispensar un trato similar a los nacionales de la UE;

25. señala a este respecto que, a la luz de la investigación y consultas llevadas a cabo por el ponente, algunos tipos de trabajo estacional como, por ejemplo, en el sector agrario (en particular en los sectores zootécnico y de las plantas y flores) o en la construcción a gran escala (obras de ingeniería civil), pueden entrañar períodos de trabajo superiores a seis meses; por consiguiente, considera que la duración máxima es demasiado restrictiva y debería ampliarse a nueve meses;

RECOMENDACIONES SOBRE LA PROPUESTA RELATIVA AL TRASLADO DENTRO DE UNA MISMA EMPRESA

26. acoge positivamente los esfuerzos de la Comisión para desarrollar un marco global en materia de política de inmigración y hacer con esta propuesta que la economía de la UE resulte más atractiva para los trabajadores sumamente cualificados de las empresas multinacionales con base en terceros países, para que puedan ser trasladados y trabajar legalmente en una sede europea de la propia empresa después del traslado operado por la empresa para la que trabajan; en este contexto, subraya la necesidad de evitar discriminaciones, por un lado, y de no validar el principio de la preferencia comunitaria, por otro, garantizando que los trabajadores trasladados dentro de su empresa gocen de las mismas condiciones laborales y de empleo que los trabajadores de la UE en situaciones comparables en el país de residencia, por lo que recomienda la supresión de la referencia a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores en la definición de los derechos y condiciones para los traslados dentro de una misma empresa;

27. exige una explicación de por qué la prueba del mercado de trabajo debe excluirse de la propuesta sobre el traslado dentro de una misma empresa. A este respecto, el Comité de las Regiones señala que la Directiva 2009/50/CE de la UE sobre «la carta azul», que regula las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado, sí que dispone una prueba del mercado de trabajo;

28. subraya, por otra parte, que debería animarse a las empresas no comunitarias y las multinacionales con oficinas registradas en un Estado miembro de la UE a que contraten también a profesionales locales altamente cualificados, a fin de asegurar el desarrollo profesional de una mano de obra altamente cualificada a nivel local. El peligro es que las grandes multinacionales no comunitarias sólo utilicen la mano de obra local poco cualificada y la mano de obra altamente cualificada de terceros países. Con la propuesta sometida a examen no hay garantía alguna de que los nacionales de la UE tendrán la preferencia a la hora de ocupar puestos especializados, de gestión o como becarios;

29. observa que la propuesta de directiva, tal como se presenta ahora, no dispone que los Estados miembros puedan rechazar una solicitud por motivos de salud pública, orden público o seguridad pública. Por ello, sugiere que se incluyan en la directiva tales motivos para la denegación de una solicitud;

⁽⁵⁾ Véase Dictamen CDR 296/2007.

30. acoge favorablemente que los trasladados dentro de una misma empresa tengan la posibilidad de trasladarse a diferentes establecimientos de la misma empresa o grupo en diferentes Estados miembros, pero advierte que la propuesta –tal como está redactado el artículo 16– no permite específicamente al segundo Estado miembro rechazar una solicitud de admisión que ya ha sido admitida en primer lugar por otro país como primer permiso, y señala que esto equivaldría en efecto a soslayar su derecho a determinar el volumen de admisión de nacionales de terceros países en su territorio. Por consiguiente, sugiere que se modifique la propuesta en consecuencia;

31. subraya que el requisito de que el trabajador no comunitario demuestre que posee las cualificaciones profesionales necesarias en el Estado de la UE o que cumple las condiciones establecidas en el Derecho nacional para el ejercicio de una profesión regulada (letras d) y e) del apartado 1 del artículo 5 de la propuesta) parece desproporcionado. Es necesario hacer

hincapié en que aún hoy, en la UE, el sistema de reconocimiento de las cualificaciones profesionales de los trabajadores de la UE es aún una cuestión pendiente, como se pone de relieve en la reciente «Acta del Mercado Único», en la que se insta a la Comisión Europea a que revise tal requisito en sentido menos restrictivo;

32. acoge favorablemente que la Directiva propuesta sobre el traslado dentro de una misma empresa fomente la reagrupación familiar y reconoce que el régimen específico para los miembros de la familia de los trasladados dentro de una misma empresa podría contribuir verdaderamente a hacer el mercado laboral de la UE más atractivo para ellos;

33. recomienda que los colegisladores consideren las siguientes enmiendas legislativas a las propuestas:

II. PROPUESTAS DE ENMIENDA

Empleo estacional – Propuesta de enmienda 1

Artículo 6, apartado 3 – Propuesta sobre el empleo estacional

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
<p><i>Artículo 6</i></p> <p><i>Motivos de denegación</i></p> <p>1. A los efectos de la presente Directiva, los Estados miembros rechazarán una solicitud de admisión en un Estado miembro cuando no cumpla los requisitos establecidos en el artículo 5 o cuando los documentos presentados hayan sido adquiridos fraudulentamente o hayan sido falsificados o manipulados.</p> <p>2. Los Estados miembros pueden verificar si las vacantes en cuestión no pueden ser ocupadas por mano de obra nacional o de la UE, o por nacionales de terceros países con residencia legal en el Estado miembro en cuestión incluidos ya en su mercado laboral en virtud de la legislación de la UE o nacional, y denegar la solicitud.</p> <p>3. Los Estados miembros podrán rechazar una solicitud, si el empresario ha sido objeto de sanción, con arreglo a la legislación nacional, a causa de trabajo no declarado o empleo ilegal.</p> <p>4. Los Estados miembros podrán denegar una solicitud por razón del volumen de admisión de nacionales de terceros países.</p>	<p><i>Artículo 6</i></p> <p><i>Motivos de denegación</i></p> <p>1. A los efectos de la presente Directiva, los Estados miembros rechazarán una solicitud de admisión en un Estado miembro cuando no cumpla los requisitos establecidos en el artículo 5 o cuando los documentos presentados hayan sido adquiridos fraudulentamente o hayan sido falsificados o manipulados.</p> <p>2. Los Estados miembros pueden verificar si las vacantes en cuestión no pueden ser ocupadas por mano de obra nacional o de la UE, o por nacionales de terceros países con residencia legal en el Estado miembro en cuestión incluidos ya en su mercado laboral en virtud de la legislación de la UE o nacional, y denegar la solicitud.</p> <p>3. Los Estados miembros podrán rechazar una solicitud, si el empresario ha sido objeto de sanción, con arreglo a la legislación nacional, a causa de <u>infracciones reiteradas o graves en relación con el</u> trabajo no declarado o empleo ilegal.</p> <p>4. Los Estados miembros podrán denegar una solicitud por razón del volumen de admisión de nacionales de terceros países.</p>

Exposición de motivos

Las sanciones a los empresarios que infrinjan la legislación deberían ser proporcionadas y disuasivas. Pero no deberían ser automáticas. Las sanciones automáticas perjudican más a los posibles trabajadores nacionales de terceros países que a los empresarios.

Empleo estacional - Propuesta de enmienda 2

Artículo 11 - Propuesta sobre el empleo estacional

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
<i>Artículo 11</i> <i>Duración de la estancia</i>	<i>Artículo 11</i> <i>Duración de la estancia</i>
<p>1. A los trabajadores temporeros se les permitirá residir seis meses, como máximo, en un año civil determinado, al término de los cuales deberán regresar a un tercer país.</p> <p>2. En el período mencionado en el apartado 1, y siempre que se cumplan los criterios del artículo 5, los trabajadores temporeros podrán prorrogar su contrato o trabajar como trabajador temporero con otro empresario.</p>	<p>1. A los trabajadores temporeros se les permitirá residir seis <u>nueve</u> meses, como máximo, en un año civil determinado, al término de los cuales deberán regresar a un tercer país.</p> <p>2. En el período mencionado en el apartado 1, y siempre que se cumplan los criterios del artículo 5, los trabajadores temporeros podrán prorrogar su contrato o trabajar como trabajador temporero con otro empresario.</p>

Exposición de motivos

Se ha explicado en el cuerpo del dictamen que, en algunos Estados miembros y determinados sectores, los trabajadores estacionales necesitan para su trabajo más de seis meses. Por consiguiente, se recomienda ampliar la duración máxima de la estancia.

Traslado dentro de una misma empresa – Propuesta de enmienda 1

Artículo 5 – Propuesta sobre el traslado dentro de una misma empresa

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
<i>Artículo 5</i> <i>Criterios de admisión</i>	<i>Artículo 5</i> <i>Criterios de admisión</i>
<p>1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10, cualquier nacional de un tercer país que solicite la admisión en virtud de la presente Directiva deberá:</p> <p>a) presentar pruebas de que la entidad de acogida y la empresa establecida en un tercer país pertenecen a la misma empresa o grupo de empresas;</p> <p>b) presentar pruebas de que ha estado empleado, en el mismo grupo de empresas, durante al menos los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de traslado dentro de una misma empresa, si así lo requiere la legislación nacional, y que podrá volver a una entidad perteneciente a ese grupo de empresas y establecida en un tercer país al término de la misión;</p> <p>c) presentar una carta de asignación de tareas del empleador en la que se haga constar:</p> <p>i) la duración del traslado y la localización de la entidad o entidades de acogida en el Estado miembro de que se trate;</p> <p>ii) la prueba de que va a ocupar un cargo como directivo, especialista o becario con titulación universitaria en la entidad o entidades de acogida en el Estado miembro de que se trate;</p> <p>iii) la remuneración que percibirá durante el traslado;</p>	<p>1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10, cualquier nacional de un tercer país que solicite la admisión en virtud de la presente Directiva deberá:</p> <p>a) presentar pruebas de que la entidad de acogida y la empresa establecida en un tercer país pertenecen a la misma empresa o grupo de empresas;</p> <p>b) presentar pruebas de que ha estado empleado, en el mismo grupo de empresas, durante al menos los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de traslado dentro de una misma empresa, si así lo requiere la legislación nacional, y que podrá volver a una entidad perteneciente a ese grupo de empresas y establecida en un tercer país al término de la misión;</p> <p>c) presentar una carta de asignación de tareas del empleador en la que se haga constar:</p> <p>i) la duración del traslado y la localización de la entidad o entidades de acogida en el Estado miembro de que se trate;</p> <p>ii) la prueba de que va a ocupar un cargo como directivo, especialista o becario con titulación universitaria en la entidad o entidades de acogida en el Estado miembro de que se trate;</p> <p>iii) la remuneración que percibirá durante el traslado;</p>

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
<p>d) presentar pruebas que acrediten que posee las cualificaciones profesionales necesarias en el Estado miembro al que ha sido admitido para el cargo de directivo o especialista o, en el caso de los becarios con titulación universitaria, las cualificaciones de enseñanza superior requeridas;</p> <p>e) presentar documentación que acredite que cumple las condiciones establecidas en el Derecho nacional para el ejercicio por parte de los ciudadanos de la Unión de la profesión regulada que va a ejercer;</p> <p>f) presentar un documento de viaje válido, tal como establezca el Derecho nacional, y una solicitud de visado o un visado, si así se requiere;</p> <p>g) sin perjuicio de los acuerdos bilaterales existentes, presentar pruebas de que posee o, si así lo establece el Derecho nacional, de que ha solicitado un seguro de enfermedad que le cubra frente a todos los riesgos que generalmente tienen cubiertos los nacionales del Estado miembro de que se trate durante los períodos en que no disfrute de tal cobertura ni del derecho a las prestaciones correspondientes en relación con su contrato de trabajo o como resultado del mismo;</p> <p>h) no ser considerado una amenaza para la salud, la seguridad o el orden públicos.</p> <p>2. Los Estados miembros requerirán que se cumplan, en relación con la remuneración que se percibe durante el traslado, todas las condiciones impuestas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y/o convenios colectivos universalmente aplicables, que sean de aplicación a los trabajadores desplazados que se encuentren en una situación similar en las ramas profesionales pertinentes.</p> <p>A falta de un sistema para declarar la aplicabilidad universal de convenios colectivos, los Estados miembros podrán basarse, si así lo deciden, en convenios colectivos que sean de aplicación general en todas las empresas similares en la zona geográfica y en la profesión o el sector de que se trate, y/o convenios colectivos celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean aplicables en todo el territorio nacional.</p> <p>3. Además de las pruebas contempladas en los apartados 1 y 2, cualquier nacional de un tercer país que solicite ser admitido como becario con titulación universitaria deberá presentar un acuerdo de formación, en el que conste una descripción del programa de formación, su duración y las condiciones en las que se procederá a su supervisión durante el programa.</p> <p>4. Cuando en el traslado intervengan entidades de acogida ubicadas en varios Estados miembros, cualquier nacional de un tercer país que solicite ser admitido con arreglo a la presente Directiva deberá presentar pruebas de la notificación a la que se hace referencia en el artículo 16, apartado 1, letra b).</p> <p>5. Cualquier modificación que afecte a las condiciones de admisión fijadas en el presente artículo deberá notificarse a las autoridades competentes del Estado miembro de que se trate.</p>	<p>d) presentar pruebas que acrediten que posee las cualificaciones profesionales necesarias en el Estado miembro al que ha sido admitido para el cargo de directivo o especialista o, en el caso de los becarios con titulación universitaria, las cualificaciones de enseñanza superior requeridas;</p> <p>e) presentar documentación que acredite que cumple las condiciones establecidas en el Derecho nacional para el ejercicio por parte de los ciudadanos de la Unión de la profesión regulada que va a ejercer;</p> <p>f) presentar un documento de viaje válido, tal como establezca el Derecho nacional, y una solicitud de visado o un visado, si así se requiere;</p> <p>g) sin perjuicio de los acuerdos bilaterales existentes, presentar pruebas de que posee o, si así lo establece el Derecho nacional, de que ha solicitado un seguro de enfermedad que le cubra frente a todos los riesgos que generalmente tienen cubiertos los nacionales del Estado miembro de que se trate durante los períodos en que no disfrute de tal cobertura ni del derecho a las prestaciones correspondientes en relación con su contrato de trabajo o como resultado del mismo;</p> <p>h) no ser considerado una amenaza para la salud, la seguridad o el orden públicos.</p> <p>2. Los Estados miembros requerirán que se cumplan, en relación con la remuneración que se percibe durante el traslado, todas las condiciones impuestas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y/o convenios colectivos universalmente aplicables, que sean de aplicación a los trabajadores desplazados que se encuentren en una situación similar en las ramas profesionales pertinentes.</p> <p>A falta de un sistema para declarar la aplicabilidad universal de convenios colectivos, los Estados miembros podrán basarse, si así lo deciden, en convenios colectivos que sean de aplicación general en todas las empresas similares en la zona geográfica y en la profesión o el sector de que se trate, y/o convenios colectivos celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean aplicables en todo el territorio nacional.</p> <p>3. Además de las pruebas contempladas en los apartados 1 y 2, cualquier nacional de un tercer país que solicite ser admitido como becario con titulación universitaria deberá presentar un acuerdo de formación, en el que conste una descripción del programa de formación, su duración y las condiciones en las que se procederá a su supervisión durante el programa.</p> <p>4. Cuando en el traslado intervengan entidades de acogida ubicadas en varios Estados miembros, cualquier nacional de un tercer país que solicite ser admitido con arreglo a la presente Directiva deberá presentar pruebas de la notificación a la que se hace referencia en el artículo 16, apartado 1, letra b).</p> <p>5. Cualquier modificación que afecte a las condiciones de admisión fijadas en el presente artículo deberá notificarse a las autoridades competentes del Estado miembro de que se trate.</p> <p><u>6. Los nacionales de terceros países que se considere que suponen una amenaza para el orden público, la seguridad pública o la salud pública no serán admitidos para los efectos de la presente Directiva.</u></p>

Exposición de motivos

La propuesta de Directiva –tal como está redactada– no dispone que los Estados miembros puedan rechazar una solicitud por motivos de salud pública, orden público o seguridad pública. Por ello, el Comité sugiere que se incluya en la Directiva ese motivo para la denegación.

Traslado dentro de una misma empresa – Propuesta de enmienda 2

Artículo 6 – Propuesta sobre el traslado dentro de una misma empresa

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
<p style="text-align: center;"><i>Artículo 6</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Causas de denegación</i></p> <p>1. Los Estados miembros denegarán una solicitud cuando no se cumplan las condiciones descritas en el artículo 5 o los documentos presentados hayan sido obtenidos fraudulentamente, falsificados o manipulados.</p> <p>2. Los Estados miembros denegarán una solicitud si el empleador o la entidad de acogida han sido sancionados de conformidad con el Derecho nacional por casos de trabajo no declarado o empleo ilegal.</p> <p>3. Los Estados miembros podrán denegar una solicitud alegando motivos relacionados con el volumen de admisión de nacionales de terceros países.</p> <p>4. Cuando en el traslado intervengan entidades de acogida ubicadas en varios Estados miembros, el Estado miembro en que se presente la solicitud limitará el alcance geográfico de la validez del permiso a los Estados miembros en los que se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 5.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Artículo 6</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Causas de denegación</i></p> <p>1. Los Estados miembros denegarán una solicitud cuando no se cumplan las condiciones descritas en el artículo 5 o los documentos presentados hayan sido obtenidos fraudulentamente, falsificados o manipulados.</p> <p>2. Los Estados miembros denegarán una solicitud si el empleador o la entidad de acogida han sido sancionados de conformidad con el Derecho nacional por <u>infracciones reiteradas o graves en relación con</u> casos de trabajo no declarado o empleo ilegal.</p> <p>3. Los Estados miembros podrán denegar una solicitud alegando motivos relacionados con el volumen de admisión de nacionales de terceros países.</p> <p>4. Cuando en el traslado intervengan entidades de acogida ubicadas en varios Estados miembros, el Estado miembro en que se presente la solicitud limitará el alcance geográfico de la validez del permiso a los Estados miembros en los que se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 5.</p>

Exposición de motivos

El CDR está de acuerdo en que deberían imponerse ciertas sanciones a los empresarios que infrinjan la legislación. Ahora bien, las sanciones deberían ser proporcionadas y disuasivas, pero no automáticas. Las sanciones automáticas perjudican más a los posibles trabajadores nacionales de terceros países que a los empresarios.

Traslado dentro de una misma empresa – Propuesta de enmienda 3

Artículo 14 (1)

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
<p style="text-align: center;"><i>Artículo 14</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Derechos</i></p> <p>Cualquiera que sea la ley aplicable a la relación laboral, las personas trasladadas dentro de una misma empresa tendrán derecho a:</p> <p>1. las condiciones de empleo aplicables a los trabajadores desplazados en una situación similar, según lo establecido en las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas</p>	<p style="text-align: center;"><i>Artículo 14</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Derechos</i></p> <p>Cualquiera que sea la ley aplicable a la relación laboral, las personas trasladadas dentro de una misma empresa tendrán derecho a:</p> <p>1. las <u>mismas</u> condiciones de empleo aplicables a los trabajadores <u>de la UE en situaciones comparables en el país de residencia</u> desplazados en una situación</p>

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
<p>y/o los convenios colectivos universalmente aplicables, que sean de aplicación en el Estado miembro al que hayan sido admitidos con arreglo a la presente Directiva.</p> <p>A falta de un sistema para declarar la aplicabilidad universal de convenios colectivos, los Estados miembros podrán basarse, si así lo deciden, en convenios colectivos que sean de aplicación general en todas las empresas similares en la zona geográfica y en la profesión o el sector de que se trate, y/o convenios colectivos celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean aplicables en todo el territorio nacional.</p> <p>2. igual trato que los nacionales del Estado miembro de acogida en cuanto a:</p> <p>a) la libertad de asociación, afiliación y pertenencia a una organización que represente a trabajadores o empresarios, o a cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión de terminada, incluidas las prestaciones que tal tipo de organización pueda ofrecer, sin perjuicio de las disposiciones nacionales en materia de orden público y seguridad pública;</p> <p>b) el reconocimiento de los diplomas, certificados y otros títulos profesionales, de conformidad con los procedimientos nacionales aplicables;</p> <p>c) sin perjuicio de los acuerdos bilaterales vigentes, las disposiciones del Derecho nacional relativas a las ramas de la seguridad social definidas en el artículo 3 del Reglamento (CE) n° 883/2004; en caso de movilidad entre los Estados miembros y sin perjuicio de los acuerdos bilaterales vigentes, el Reglamento (CE) n° 859/2003 se aplicará en consecuencia;</p> <p>d) sin perjuicio del Reglamento (CE) n° 859/2003 y de los acuerdos bilaterales vigentes, el pago de derechos de pensión obligatorios basados en el empleo anterior del trabajador al trasladarse a un tercer país;</p> <p>e) el acceso a bienes y servicios y el suministro de bienes y servicios que estén a disposición del público, excepto los servicios de vivienda pública y de asesoramiento facilitados por los servicios de empleo.</p> <p>El derecho a la igualdad de trato establecido en el presente apartado 2 se entenderá sin perjuicio del derecho del Estado miembro a retirar el permiso o a denegar su renovación de conformidad con el artículo 7.</p>	<p>similar, según lo establecido en las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas y/o los convenios colectivos universalmente aplicables, que sean de aplicación en el Estado miembro al que hayan sido admitidos con arreglo a la presente Directiva.</p> <p>A falta de un sistema para declarar la aplicabilidad universal de convenios colectivos, los Estados miembros podrán basarse, si así lo deciden, en convenios colectivos que sean de aplicación general en todas las empresas similares en la zona geográfica y en la profesión o el sector de que se trate, y/o convenios colectivos celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean aplicables en todo el territorio nacional.</p> <p>2. igual trato que los nacionales del Estado miembro de acogida en cuanto a:</p> <p>a) la libertad de asociación, afiliación y pertenencia a una organización que represente a trabajadores o empresarios, o a cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión de terminada, incluidas las prestaciones que tal tipo de organización pueda ofrecer, sin perjuicio de las disposiciones nacionales en materia de orden público y seguridad pública;</p> <p>b) el reconocimiento de los diplomas, certificados y otros títulos profesionales, de conformidad con los procedimientos nacionales aplicables;</p> <p>c) sin perjuicio de los acuerdos bilaterales vigentes, las disposiciones del Derecho nacional relativas a las ramas de la seguridad social definidas en el artículo 3 del Reglamento (CE) n° 883/2004; en caso de movilidad entre los Estados miembros y sin perjuicio de los acuerdos bilaterales vigentes, el Reglamento (CE) n° 859/2003 se aplicará en consecuencia;</p> <p>d) sin perjuicio del Reglamento (CE) n° 859/2003 y de los acuerdos bilaterales vigentes, el pago de derechos de pensión obligatorios basados en el empleo anterior del trabajador al trasladarse a un tercer país;</p> <p>e) el acceso a bienes y servicios y el suministro de bienes y servicios que estén a disposición del público, excepto los servicios de vivienda pública y de asesoramiento facilitados por los servicios de empleo.</p> <p>El derecho a la igualdad de trato establecido en el presente apartado 2 se entenderá sin perjuicio del derecho del Estado miembro a retirar el permiso o a denegar su renovación de conformidad con el artículo 7.</p>

Exposición de motivos

El CDR considera necesario garantizar la igualdad de trato con el personal trasladado dentro de una misma empresa. Esta propuesta de enmienda sigue el mismo razonamiento. Por otra parte, las Directivas llamadas de «tarjeta azul» ⁽⁶⁾ y de «residentes de larga duración» ⁽⁷⁾ garantizan la igualdad de trato con los trabajadores altamente cualificados.

⁽⁶⁾ Véase artículo 14(1)(a) de la Directiva 2009/50/CE del Consejo, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado, DO L 155, 18.6.2009, p. 17.

⁽⁷⁾ Véase artículo 11(1)(a) de la Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración, DO L 16, 23.1.2004, p. 44.

Traslado dentro de una misma empresa – Propuesta de enmienda 4

Artículo 16

Texto propuesto por la Comisión	Enmienda del CDR
<p style="text-align: center;">Artículo 16</p> <p style="text-align: center;"><i>Movilidad entre Estados miembros</i></p> <p>1. Los nacionales de terceros países a los que se haya concedido un permiso para personas trasladadas dentro de una misma empresa en un primer Estado miembro, que cumplan los criterios de admisión contemplados en el artículo 5 y que soliciten un permiso para personas trasladadas dentro de una misma empresa en otro Estado miembro podrán trabajar en cualquier otra entidad establecida en ese Estado miembro perteneciente al mismo grupo de empresas y en las instalaciones de clientes de esa entidad de acogida si se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 13, apartado 4, sobre la base del permiso de residencia expedido por el primer Estado miembro y del documento adicional a que se refiere el artículo 11, apartado 4, siempre que:</p> <p>a) la duración del traslado al otro o los otros Estados miembros no exceda de doce meses;</p> <p>b) el solicitante haya presentado a la autoridad competente del otro Estado miembro, antes de su traslado a ese Estado miembro, los documentos mencionados en el artículo 5, apartados 1, 2 y 3, relativos al traslado a ese Estado miembro, y haya aportado pruebas de dicha presentación al primer Estado miembro.</p> <p>2. Si la duración del traslado al otro Estado miembro excede de doce meses, este podrá exigir que se vuelva a solicitar un permiso de residencia como persona trasladada dentro de una misma empresa a ese Estado miembro.</p> <p>En los casos en que la legislación pertinente requiera un visado o permiso de residencia para ejercer la movilidad, estos visados o permisos se concederán de forma oportuna en un plazo que no obstaculice la realización de la misión, dejando a las autoridades competentes tiempo suficiente para tramitar las solicitudes.</p> <p>Los Estados miembros no podrán exigir que las personas trasladadas dentro de una misma empresa salgan de su territorio para presentar solicitudes de visados o de permisos de residencia.</p> <p>3. La duración máxima del traslado a la Unión Europea no será superior a tres años para los directivos y especialistas y a un año, para los becarios con titulación universitaria.</p>	<p style="text-align: center;">Artículo 16</p> <p style="text-align: center;"><i>Movilidad entre Estados miembros</i></p> <p>1. Los nacionales de terceros países a los que se haya concedido un permiso para personas trasladadas dentro de una misma empresa en un primer Estado miembro, que cumplan los criterios de admisión contemplados en el artículo 5 y que soliciten un permiso para personas trasladadas dentro de una misma empresa en otro Estado miembro podrán trabajar en cualquier otra entidad establecida en ese Estado miembro perteneciente al mismo grupo de empresas y en las instalaciones de clientes de esa entidad de acogida si se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 13, apartado 4, sobre la base del permiso de residencia expedido por el primer Estado miembro y del documento adicional a que se refiere el artículo 11, apartado 4, siempre que:</p> <p>a) la duración del traslado al otro o los otros Estados miembros no exceda de doce meses;</p> <p>b) el solicitante haya presentado a la autoridad competente del otro Estado miembro, antes de su traslado a ese Estado miembro, los documentos mencionados en el artículo 5, apartados 1, 2 y 3, relativos al traslado a ese Estado miembro, y haya aportado pruebas de dicha presentación al primer Estado miembro.</p> <p><u>2. El otro Estado miembro tendrá el derecho a denegar una solicitud respecto a su territorio por los mismos motivos que los primeros Estados miembros. El artículo 6 de la Directiva se aplicará <i>mutatis mutandis</i>.</u></p> <p>2.3. Si la duración del traslado al otro Estado miembro excede de doce meses, este podrá exigir que se vuelva a solicitar un permiso de residencia como persona trasladada dentro de una misma empresa a ese Estado miembro.</p> <p>En los casos en que la legislación pertinente requiera un visado o permiso de residencia para ejercer la movilidad, estos visados o permisos se concederán de forma oportuna en un plazo que no obstaculice la realización de la misión, dejando a las autoridades competentes tiempo suficiente para tramitar las solicitudes.</p> <p>Los Estados miembros no podrán exigir que las personas trasladadas dentro de una misma empresa salgan de su territorio para presentar solicitudes de visados o de permisos de residencia.</p> <p>3.4. La duración máxima del traslado a la Unión Europea no será superior a tres años para los directivos y especialistas y a un año, para los becarios con titulación universitaria.</p>

Exposición de motivos

El CDR considera que la propuesta –tal como está redactado el artículo 16- no permite específicamente al segundo Estado miembro rechazar una solicitud de admisión que ya ha sido admitida en primer lugar por otro país como primer permiso, y señala que esto equivaldría en efecto a soslayar su derecho a determinar el volumen de admisión de nacionales de terceros países en su territorio. Por consiguiente, sugiere que se modifique la propuesta en consecuencia.

Bruselas, 31 de marzo de 2011.

*La Presidenta
del Comité de las Regiones*
Mercedes BRESSO
