



ES

PUBLICACIÓN

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union

FICHAS INFORMATIVAS PARA PERSONAS NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES

- 1. Aspectos Jurídicos**
- 2. Derechos y vulneraciones de derechos**
- 3. Defensa de los derechos de las personas trabajadoras nacionales de terceros países**

Madrid, 23 de noviembre de 2023



**Co-funded by the
European Union**

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

FICHA INFORMATIVA I: Aspectos Jurídicos

En esta primera “*Ficha Informativa I*” nos detenemos en subrayar algunos elementos relacionados con aspectos jurídicos que tienen que ver con la presencia de personas *nacionales de terceros países* en Estados miembros de la Unión Europea.

Se hace muy complicado referirse a los aspectos jurídicos de estos ciudadanos, sin hacerlo, a la vez, a los derechos de que disponen al residir o trabajar en alguno de los Estados miembros, por lo que esta primera ficha informativa, guarda una estrecha relación con la “*Ficha Informativa nº II*” sobre los derechos y las vulneraciones de esos derechos que sufren los nacionales de terceros países. Igualmente, la presentación de propuestas de defensa de los derechos de estas personas trabajadoras nacionales de terceros países, que se incluyen en la *Ficha Informativa III*, obliga a considerar las tres fichas como un todo orgánico para mantener un “hilo argumental” coherente.

La sistemática de estas *Fichas Informativas* consiste en plantear una cuestión referida a estas materias que vamos a ir desgranando, siendo contestada a continuación. Creemos que, de esta manera, disponemos de un “instrumento” más fácilmente comprensible para cualquier lector que se acerque a él.

¿Qué entendemos por persona “*Nacional de Terceros Países*” (NTP)?

Los nacionales de terceros países son los ciudadanos de países que no son Estados miembros de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo (EEE) o de Suiza.

Si queremos acudir a una definición más formal, podemos utilizar la establecida en el *Reglamento (UE) 2016/399 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, por el que se establece un Código de normas de la Unión para el cruce de personas por las fronteras (Código de fronteras Schengen)* que en el apartado 6º de su artículo 2º, establece que:

“nacional de un tercer país”: Toda persona que no sea ciudadano de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1 del TFUE y que no esté cubierta por el punto 5 del presente artículo

Por tanto, debemos considerar tanto la cobertura del Reglamento, como lo dispuesto en el TFUE.

El *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* (TFUE) en su artículo 20, establece que se crea una ciudadanía de la Unión, siendo ciudadano de la Unión Europea toda persona que ostente la nacionalidad de un Estado miembro y que esta ciudadanía de la Unión se añade a la ciudadanía nacional sin sustituirla.

De esta forma, los ciudadanos de la Unión son titulares de los derechos, y están sujetos a los deberes, establecidos en los Tratados, disfrutando, entre otros, de los siguientes derechos que se ejercerán en las condiciones y dentro de los límites definidos por los Tratados y por las medidas adoptadas en su aplicación:

a) de circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros;

b) de sufragio activo y pasivo en las elecciones al Parlamento Europeo y en las elecciones municipales del Estado miembro en el que residan, en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado;

c) de acogerse, en el territorio de un tercer país en el que no esté representado el Estado miembro del que sean nacionales, a la protección de las autoridades diplomáticas y consulares de cualquier Estado miembro en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado;

d) de formular peticiones al Parlamento Europeo, de recurrir al Defensor del Pueblo Europeo, así como de dirigirse a las instituciones y a los órganos consultivos de la Unión en una de las lenguas de los Tratados y de recibir una contestación en esa misma lengua.

Por su parte, el apartado 5º, del artículo 2º) del *Reglamento 2016/339*, establece la cobertura de los ciudadanos de terceros países en los siguientes términos: “*beneficiarios del derecho a la libre circulación con arreglo al Derecho de la UE*” significa:

a) los ciudadanos de la Unión según lo dispuesto en el artículo 20, apartado 1¹, del TFUE, así como los nacionales de terceros países miembros de la familia de un ciudadano de la Unión, que ejerzan su derecho a circular libremente y a los que se aplique la *Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (1)*;

b) los nacionales de terceros países y los miembros de su familia, cualquiera que sea su nacionalidad, que, en virtud de acuerdos celebrados entre la Unión y sus Estados miembros, por una parte, y dichos terceros países, por otra, gocen de derechos en materia de libre circulación equivalentes a los de los ciudadanos de la Unión;

¿Cómo se regula el acceso al mercado laboral de las personas “Nacionales de Terceros Países”?

El acceso de estas personas al mercado laboral nacional es competencia autónoma de cada Estado Miembro, aunque los derechos de entrada y residencia sí se encuentran armonizados [ver la cuestión: *¿Cómo y por quién se establece el derecho de entrada y residencia de las personas “Nacionales de Terceros Países”?* de la Ficha Informativa II].

La posibilidad de acceder al mercado laboral de un Estado tiene que ver con el cruce de fronteras exteriores definidas en el artículo 2 del *Reglamento 2016/399*, como: “*Las fronteras terrestres de los Estados miembros, incluidas las fronteras fluviales, lacustres y marítimas, así como los aeropuertos y puertos marítimos, fluviales y lacustres, siempre que no sean fronteras interiores*”.

¹ *Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, por la que se modifica el Reglamento (CEE) n.º 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE (DO L 158 de 30.4.2004, p. 77).*

Independientemente de esta definición general, tenemos que acudir al *Reglamento 2018/1806/CE*, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de noviembre, por el que se establece la lista de terceros países cuyos nacionales están sometidos a la obligación de visado para cruzar las fronteras exteriores y la lista de terceros países cuyos nacionales están exentos de esa obligación.

Así, en el artículo 4º) de este *Reglamento*, se establece que:

Los nacionales de los terceros países enumerados en la lista del anexo II estarán exentos de la obligación prevista en el artículo 3, apartado 1, para estancias no superiores a 90 días por período de 180 días.

Tampoco podemos obviar la existencia de *acuerdos bilaterales* entre países (Estado miembro y tercer país) que pueden suprimir la necesidad de visado o permitir la entrada de sus nacionales independientemente del cumplimiento de esta normativa general.

En el *Informe Sumativo* publicado en agosto de 2022, en el marco del proyecto europeo, financiado con fondos de la Unión Europea, *Postcare. Posting of third country nationals in care services the current state of play and scenarios for the future*, referido a las personas trabajadoras nacionales de terceros países que realizaban trabajos de cuidado de personas mayores en sus domicilios, se afirma que:

La inseguridad jurídica de la residencia y el estado de empleo de un NTP publicado (trabajador desplazado) es más alto que en las situaciones derivadas de la libre circulación de trabajadores. El marco institucional y legal de un Estado miembro juega un papel crucial en la elección del empleo y el modelo de residencia para los NTP en el sector del cuidado asistencial. Por ejemplo, en España el empleo directo de NTP de Colombia, Ecuador y otros países sudamericanos en el sector del cuidado prevalece sobre la publicación de trabajadores mientras los cuidadores ucranianos contratados en Polonia suelen ser enviados a Alemania y otros Estados miembros. [Marek Benio. Instituto Europeo de Movilidad Laboral]

En definitiva, lo que se pretende resaltar es la diferente “utilización” de trabajadores migrantes, nacionales de terceros países, en el sector de cuidados asistenciales en función de los Estados miembros de recepción de estas personas trabajadoras. Así, mientras países como España utilizan la contratación directa de nacionales de terceros países (incluidos, además, en el Anexo II del *Reglamento 2018/1806/CE*), otros países como Polonia contratan a trabajadores de Ucrania para luego enviarlos, con el estatus de trabajador desplazado, a otros países, en especial, Alemania.

¿Qué debemos entender por personas “Nacionales de Terceros Países” que trabajan en los “servicios asistenciales de atención domiciliaria”?

El proyecto *Postcare 2.0*, tiene el objetivo de informar a los trabajadores de los servicios asistenciales sobre las normas de publicación. Pero, ¿qué son los *servicios asistenciales*?

Para establecer a qué nos referimos, podemos utilizar algunos “sinónimos” como “cuidador interno” (donde la persona cuidadora vive en el domicilio de la persona a la que cuida,

normalmente una persona mayor o con alguna discapacidad); o “asistente domiciliario” (donde el cuidador compagina actividades de cuidados de la persona que necesita esos cuidados con tareas domésticas). En ambos casos, la persona que realiza esas tareas de “cuidados asistenciales” va a encontrarse con una serie de dificultades en cuanto a sus condiciones de empleo a las que nos referiremos en la *Ficha Informativa II*.

Quizá una definición ajustada de qué son estos servicios de atención domiciliaria podría ser la siguiente: “*La atención domiciliaria es un servicio de personas mayores dependientes o discapacitadas, en su domicilio, ayudándoles en su día a día en las actividades diarias de rutina, que no pueden realizar totalmente por sus propios medios*” (*Informe Sumativo de Postcare*, pg. 9).

¿Qué opciones legales de trabajo de las personas “Nacionales de Terceros Países” podemos utilizar en los “servicios asistenciales de atención domiciliaria”?

Disponemos de hasta tres modelos legales para realizar estas tareas profesionales: El desplazamiento de trabajadores; la contratación directa y el trabajo por cuenta propia (trabajador autónomo).

En el caso de los servicios asistenciales de atención domiciliaria, el modelo más utilizado es, sin duda, la **contratación directa del trabajador** por parte de la persona que va a disfrutar de sus servicios (la persona necesitada de esos cuidados) o por parte de familiares de aquella. Así, este tipo de contratación es el modelo que registra más “economía sumergida” (trabajo no declarado) y, en consecuencia, más abusos por parte de la persona empleadora (a este tema nos referiremos al hablar de las vulneraciones de derechos en la *Ficha Informativa II*).

El trabajador migrante puede desarrollar su actividad laboral en cualquier Estado (sea miembro o no de la UE) de acuerdo con la libre circulación de mercancías, personas y capitales y la libre circulación de trabajadores, cumplimiento con los requisitos de empleo exigidos en el país donde pretenda desarrollar su actividad laboral.

En muchas ocasiones estos trabajadores no disponen de contrato de trabajo (en el mejor de los casos tienen uno de carácter verbal) lo que les confiere esa denominación de “*trabajador ilegal*”. Esta situación suele ser muy complicada de perseguir ya que el derecho a la privacidad en el propio hogar, la protección de ese derecho, impide a los inspectores de trabajo y de seguridad social inspeccionar, controlar y perseguir esos fraudes en la contratación laboral. [Como comentaremos en la *Ficha Informativa II*, el miedo a represalias del trabajador hace el resto ya que no se atreve, o no puede técnicamente, denunciar esas situaciones de abuso cuando éstas se producen].

En cuanto al autoempleo, el **trabajador por cuenta propia**, quizá sea el menos utilizado de los tres modelos, aunque está presente en algunos países como Italia o Alemania. Este modelo tiene una connotación negativa cuando se convierte en lo que conocemos como “falsos autónomos” (más habituales en otro tipo de actividades como el trabajo en plataformas). En estos casos, suelen “depender” de *intermediarios* que actúan entre el cuidador y la persona a la que va a prestar esos servicios, convirtiendo el teórico trabajo por cuenta propia en un trabajo subordinado con malas condiciones de empleo e inseguridad jurídica.

¿Qué regulación en materia de Seguridad Social puede aplicarse a las personas “*Nacionales de Terceros Países*” con el “*status*” de trabajador desplazado?

Otro de los modelos que hemos mencionado en la cuestión anterior, se refiere a los trabajadores desplazados para realizar tareas de cuidados asistenciales.

Estos trabajadores desplazados, afectados por esta movilidad transfronteriza, están protegidos por la recientemente publicada **Directiva (UE) 2018/957** del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de junio de 2018 que modifica la Directiva 96/71/CE y cuyas obligaciones entraron en vigor el 30 de julio de 2020; y por la **Directiva 2014/67/UE**, que tenía como objetivo “*garantizar el cumplimiento y la efectividad práctica*” de la, entonces vigente, Directiva 96/71.

En esta normativa se establece cuándo se considera que un trabajador es desplazado, frente a la libre circulación de trabajadores migrantes. Así, es el artículo 2.1 de la **Directiva 96/71**, el que define el concepto de *trabajador desplazado* como:

todo trabajador que, durante un período de tiempo limitado, realiza su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en el que ejerce normalmente su actividad.

Estableciéndose unas características para que exista ***desplazamiento de trabajadores***:

- El desplazamiento debe ser temporal (máximo 12 meses)
- No debe efectuarse para sustituir a otro trabajador que ya haya llegado a ese período máximo de desplazamiento.
- Debe existir una relación de dependencia (un vínculo orgánico) con la empresa de envío durante todo el período del desplazamiento.
- Debe realizarse entre Estados miembros.

Para despejar dudas interpretativas que pudiesen existir sobre qué trabajador debe considerarse como *desplazado*, la **Directiva 2014/67** incluyó una serie de “*elementos fácticos*” que caracterizan la figura del trabajador desplazado y “*permiten determinar si un trabajador es desplazado o no*”; por ejemplo: El domicilio social de la empresa; el derecho aplicable a los contratos; el período de realización del trabajo; o las funciones y actividades a desarrollar, entre otros.

A diferencia del trabajador contratado directamente, el trabajador desplazado no necesita un permiso de trabajo (Excepto en Croacia y Austria para determinados sectores profesionales); ni necesita que le sean reconocidos sus títulos profesionales (Aunque en algún país se puede exigir una declaración por escrito para algunas profesiones sobre la cualificación profesional que se tiene); ni debe registrarse ante la seguridad social del país al que se desplaza; y solo puede desplazarse a otro Estado miembro de la UE.

Lejos de considerar este modelo de atención domiciliaria como el más garantista, encontramos varios problemas en la aplicación de la normativa comunitaria; en especial,

el referido al tratamiento de la seguridad social al que nos referimos, brevemente, a continuación.

En materia de Seguridad Social, la empresa que desplaza a un trabajador a otro Estado miembro debe ponerse en contacto con el organismo competente en esta materia en su Estado, el Estado de origen del trabajador; preferentemente antes de iniciarse el desplazamiento. Este organismo, entregará al trabajador un *certificado A1* en el que se determina la legislación de Seguridad Social que se aplica al trabajador desplazado durante el tiempo que dure su desplazamiento.

Hay que recordar que la legislación de seguridad social (cuyos criterios se establecen en el *Reglamento 883/2004/UE*, sobre la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social y en su *Reglamento de aplicación 987/2009/UE*) no es de libre elección, como pudiera serlo la aplicación de la legislación laboral.

La coordinación de los Sistemas de Seguridad Social establece tres reglas para determinar la legislación aplicable:

- El Art. 11, para los trabajadores migrantes a los que se aplica la *legislación laboral local*.
- El Art 12, para los trabajadores desplazados, en base a la legislación del Estado miembro de origen del trabajador.
- El Art. 13, para trabajadores que disponen de “gran movilidad”, transfronterizos que realizan su trabajo en dos o más Estados miembros, a los que se aplica el lugar de residencia o el domicilio social del empleador.

Lejos de ser un tema pacífico, a pesar del establecimiento de criterios de aplicación, encontramos una dificultad en el tratamiento de este tema que viene provocado por las denominadas “*empresas buzón*” (empresas ficticias creadas en un Estado miembro atendiendo a cuestiones fiscales que recluta trabajadores -cuidadores en nuestro caso- para destinarlos a otros Estados con contribuciones o fiscalidades más elevadas). Estas empresas no se consideran ilegales, pero su prestación supone competencia desleal ya que no tiene intención de trabajar en el país de creación y si “exportar” (desplazar) trabajadores con bajos costes y peores condiciones de empleo, que si fuesen contratados en el país donde efectivamente van a prestar sus servicios laborales.

La situación de estos trabajadores desplazados se complica cuando el trabajador desplazado es *nacional de un tercer país* (ya hemos señalado el caso de Polonia que contrata trabajadores de Ucrania, para desplazarlos, como contratados polacos, por tanto, de un estado miembro -Polonia-, a otros Estados miembros, como puede ser, fundamentalmente, Alemania). En este escenario nos encontramos en el marco de la libre prestación de servicios en el que hemos “cambiado” el estatus del trabajador migrante que ya no necesita de un permiso de trabajo para ejercer, laboralmente, en el nuevo país de destino. [Sobre este aspecto existen varias Sentencias del tribunal de Justicia Europea: *Van der Elst* (TJUE C-43/93); *Rush* (TJUE C-113/89); *Essent* (TJUE C-91/13) o la más reciente, de 2018, *Danielli* (TJUE C-18/17).

Por último, citamos el *Reglamento 1231/2010/UE*, de 24 de noviembre, del Parlamento y el Consejo, por el que se amplía la aplicación de los principios de coordinación de los Sistemas de Seguridad Social (Reglamento 883/2004 y 987/2009) a los nacionales de terceros países que, debido, únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos. Esta situación, de cobertura de la seguridad social, se aplica a las personas nacionales de terceros países que residan temporalmente en un Estado miembro y trabajen en otro, u otros Estados miembros (Sentencia TJUE C-477/17, Balandin).

¿De qué vías legales disponen las personas “Nacionales de Terceros Países” para trabajar en la Unión Europea?

Europa se enfrenta a importantes retos demográficos acrecentados por el rápido envejecimiento de la población y las bajas tasas de natalidad. Las previsiones apuntan a que en 2050 los pensionistas representarán ya alrededor de un tercio de la población de la UE, lo que traerá determinantes consecuencias sociales y económicas, como una mayor demanda de asistencia sanitaria y servicios sociales, una menor productividad y un aumento del gasto público.

Para ayudar a afrontar estos cambios, la Unión Europea fomenta la migración legal con el fin de hacer frente a la escasez de mano de obra, colmar las lagunas de cualificación e impulsar el crecimiento económico; y para lograrlo está revisando las clases de permisos de trabajo para personas nacionales de terceros países, extracomunitarios, disponiendo en la actualidad de:

- **La tarjeta azul de la UE:**

La tarjeta azul de la UE es un permiso de trabajo y residencia que permite a los ciudadanos extracomunitarios trabajar y vivir en un país de la UE, siempre que tengan una titulación o cualificación equivalente y una oferta de trabajo que cumpla un umbral salarial mínimo, como un medio de atraer trabajadores altamente cualificados.

A finales de 2023, entrarán en vigor nuevas normas revisadas, que fijan la duración de la oferta de trabajo en un mínimo de seis meses y reducen el umbral salarial para que sea, al menos, del 100% del salario medio bruto anual en el país de empleo.

La Tarjeta Azul tiene una validez máxima de cuatro años y puede renovarse. Los titulares de la tarjeta pueden traer a sus familiares a vivir con ellos al territorio comunitario. Su efectividad está reconocida en todos los países de la UE excepto Dinamarca e Irlanda.

Más información sobre la [Tarjeta Azul UE y su reforma aquí](#).

- **El Permiso Único:**

Es una licencia de trabajo temporal y específica para cada país, creada para quienes no reúnan los requisitos necesarios para obtener la tarjeta azul de la UE. Se trata de una licencia que combina trabajo y residencia, expedida para un máximo de dos años por el país de la UE en el que el ciudadano extracomunitario vaya a trabajar y vivir.

Actualmente se está revisando la Directiva sobre el Permiso Único de 2011, proponiéndose reducir el proceso de solicitud de cuatro meses a 90 días [un proceso que podría reducirse a 45 días para los solicitantes ya titulares de un permiso o seleccionados a través de la “asociación de talentos de la UE („EU Talent partnerships“)].

Además, el permiso dejaría de estar vinculado a un empleador concreto, lo que permitirá a los trabajadores cambiar de empleo, facilitará la adecuación laboral y reducirá la vulnerabilidad del trabajador a la explotación. También se permitiría a los trabajadores conservar el Permiso Único mientras estén desempleados durante un máximo de nueve meses.

Este permiso no se aplica a las personas que estén esperando que se tramite una solicitud de asilo ni a los trabajadores por cuenta propia.

- **Estatuto de residente de larga duración en la UE:**

Introducido en 2003 como medio de fomentar la migración legal y la integración de los ciudadanos de fuera de la UE, el estatuto de residente de larga duración en la UE permite a los ciudadanos no comunitarios permanecer y trabajar en la UE por tiempo indefinido y dota a la persona del derecho a circular y trabajar libremente en la UE.

En la revisión que se está llevando a cabo, el Parlamento y la Comisión se han propuesto reducir de cinco a tres años el requisito de residencia necesario para optar a ella, e incluir a los refugiados y otros grupos con mayores obstáculos; buscando, así, garantizar la igualdad de trato con los ciudadanos de la UE en ámbitos como el empleo, la educación y las prestaciones sociales.

Esta condición de residente de larga duración se extenderá, automáticamente, a los niños cuyos padres tengan este estatuto, independientemente de su lugar de nacimiento.

Quedan excluidos de la posibilidad de optar a este estatuto los ciudadanos no comunitarios que:

- estén estudiando o siguiendo una formación profesional
- tengan pendiente una solicitud de protección temporal o internacional
- residan en la UE únicamente con carácter temporal como au pair, como trabajadores desplazados por un prestador de servicios con fines de prestación transfronteriza de servicios o como prestadores transfronterizos de servicios

- **Reconocimiento de las cualificaciones de los inmigrantes en la UE:**

Partiendo del hecho de que en 2019, alrededor del 48% de los migrantes altamente cualificados trabajaban en empleos de cualificación baja o media, en comparación con solo el 20% de los ciudadanos de la UE; y que la forma más común de ocupación es como limpiador o ayudante doméstico, mientras que el 62% de las empresas de programación informática y el 43% de las empresas de construcción informan de escasez de mano de obra, se pretende que normas europeas reconozcan las cualificaciones de los trabajadores inmigrantes, proponiéndose que las cualificaciones profesionales, así como las habilidades y competencias adquiridas por un ciudadano no comunitario en otro país de la UE sean reconocidas del mismo modo que las de los ciudadanos de la UE.

Correspondería a cada país de la UE decidir sobre el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas fuera del territorio de la UE, que pueden exigir cierto nivel de idiomas antes de conceder la residencia de larga duración, pero en esos casos deben ofrecer cursos gratuitos.

FICHA INFORMATIVA II: Derechos y Vulneraciones de esos derechos

Como hemos anunciado en la “*Ficha Informativa I*” es muy difícil separar aquella de esta segunda sobre los derechos de los que dispone un nacional de un tercer país al residir o trabajar en alguno de los Estados miembros. El mantenimiento de un hilo argumental coherente, nos “obliga” a mantener una estrecha relación entre ambas solapando, incluso, algunos de los temas comentados en cada una de estas *Fichas*.

¿En qué normativa europea se establecen los derechos de las personas “Nacionales de Terceros Países”?

La **Carta de los Derechos Fundamentales**, proclamada el 7 de diciembre de 2000 en Niza, enumera los derechos básicos que la Unión ha de respetar, así como los Estados miembros cuando aplican el Derecho de la Unión. Se trata de un instrumento jurídicamente vinculante², elaborado para reconocer formalmente y dar visibilidad al papel que desempeñan los derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico de la Unión.

Los derechos fundamentales que se recogen son la **dignidad**; la **libertad** (donde se incluyen el derecho a la educación y al trabajo); la **igualdad** (y no discriminación); la **solidaridad** (con el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas y el derecho a la seguridad social y la protección de la salud); la **ciudadanía**; y la **justicia** (que reafirma el derecho a la tutela judicial efectiva).

Estos derechos no son exclusivos de la *Carta...* puesto que ya se recogían en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos, en la Carta Social Europea del Consejo de Europa y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores; así como en las constituciones de los Estados miembros y en Convenios Internacionales suscritos por los mismos.

¿A quién corresponde establecer los derechos de las personas “Nacionales de Terceros Países”?

En principio, los derechos de los *nacionales de terceros países* están sujetos a las políticas establecidas por cada Estado miembro y, en particular, todo lo relacionado con el acceso a los mercados laborales de cada país. No obstante, con la intención de eliminar barreras internas entre los estados miembros, se está llevando a cabo el reconocimiento de los derechos de empleo y residencia que se conceden a los *nacionales de terceros países* por un Estado y esta opción se extrapola al resto de Estados miembros.

² La vinculación jurídica de la Carta se produce el 1 de diciembre de 2009. Ahora, el artículo 6, apartado 1, del Tratado de la Unión Europea (TUE), establece que: “La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [...], la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados”. Por consiguiente, la Carta forma parte del Derecho primario de la Unión y, como tal, sirve de parámetro de referencia a la hora de examinar la validez del Derecho derivado y de las medidas nacionales.

¿Cómo y por quién se establece el derecho de entrada y residencia de las personas “Nacionales de Terceros Países”?

A diferencia de los derechos mencionados en la cuestión anterior, la entrada y residencia de estas personas se encuentra armonizada en el conjunto de la Unión Europea para ejercer el libre cruce de fronteras interiores en la denominada *Área Schengen*.

Diferenciamos *fronteras interiores* establecidas en el artículo 2 del *Reglamento 2016/399*, como:

- a) las fronteras terrestres comunes, incluidas las fronteras fluviales y lacustres, de los Estados miembros;*
- b) los aeropuertos de los Estados miembros por lo que respecta a los vuelos interiores;*
- c) los puertos marítimos, fluviales y lacustres de los Estados miembros por lo que respecta a los enlaces interiores regulares de transbordadores;*

Frente a las *fronteras exteriores* que se definen como: *las fronteras terrestres de los Estados miembros, incluidas las fronteras fluviales, lacustres y marítimas, así como los aeropuertos y puertos marítimos, fluviales y lacustres, siempre que no sean fronteras interiores.*

¿Cómo se entiende la aplicación de los derechos fundamentales de las personas “Nacionales de Terceros Países” en situación irregular en un Estado miembro?

El Derecho internacional y europeo en materia de derechos humanos impone a los Estados miembros de la Unión, la obligación de garantizar esos derechos a todas las personas en su jurisdicción. Esto incluye a las personas inmigrantes en situación irregular.

Aunque los Estados miembros no están obligados a ofrecer las mismas prestaciones a estas personas inmigrantes que a sus nacionales, sí han de atenerse a un conjunto esencial de normas en materia de derechos humanos, entre las que se cuenta los accesos a:

- La asistencia sanitaria necesaria para todos, en la que se incluye la que se da con carácter de urgencia, y la esencial, como la posibilidad de ser examinado por un médico, o de recibir los medicamentos necesarios;
- La atención sanitaria para mujeres embarazadas, así como la asistencia médica y la educación para niños irregulares en iguales condiciones que los nacionales;
- Y, la justicia, entendida como un mecanismo que permita a las personas hacer reclamaciones y recibir indemnizaciones en el caso de sufrir un daño (accidente de trabajo, por ejemplo).

¿Qué situaciones de vulnerabilidad de los derechos fundamentales soportan las personas “Nacionales de Terceros Países” en situación irregular en un Estado miembro?

Estas personas, debido a su situación de irregularidad en cualquier Estado miembro, son vulnerables a la explotación y los abusos en los lugares de trabajo; en especial las personas (fundamentalmente mujeres) que trabajan en el servicio doméstico o en la atención de personas dependientes, pudiendo verse expuestas a situaciones de discriminación por razón de su raza o etnia, y de violencia de género.

Pero, además, se enfrentan a barreras jurídicas y prácticas en la obtención de servicios básicos como la asistencia sanitaria, la educación o el acceso a la justicia, con consecuencias particularmente graves para su salud y para el desarrollo futuro de los niños y niñas.

En este sentido, aunque los Estados miembros tienen el derecho de controlar quién entra y quién permanece en su territorio, también tienen la obligación de asegurar las normas de derechos humanos cuando apliquen las leyes de inmigración. En algunos Estados miembros, tales medidas de control incluyen la detención de estas personas inmigrantes irregulares o la información a las autoridades migratorias cuando tratan de recabar servicios como la salud o la educación. Estas prácticas, de detención e información, pueden impedir que los inmigrantes irregulares accedan a sus derechos básicos por miedo a la deportación.

En este sentido, *“los Estados miembros de la UE no deben utilizar métodos de detección que bloqueen en la práctica el acceso a la asistencia sanitaria, la educación o la justicia”* (FRA, *European Union Agency for Fundamental Rights*).

En consecuencia, la *Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* establece que:

- En el acceso a la asistencia sanitaria: El acceso a la atención sanitaria necesaria debe facilitarse a los inmigrantes irregulares con arreglo a los mismos criterios que a los nacionales, aplicando idénticas normas en materia de pago de honorarios y exenciones.

De conformidad con el artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) de las Naciones Unidas, y con el artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, a las embarazadas deberá asistirles el derecho a una atención prenatal, durante el parto y postnatal gratuita, y a los niños, el derecho a una atención sanitaria prestada con arreglo a los mismos principios que a los nacionales, incluidas las vacunaciones.

- En el acceso a la educación: Según el artículo 28 de la CDN, la enseñanza primaria gratuita deberá ponerse a disposición de todos los niños y niñas.

¿Cuáles son las situaciones de vulnerabilidad en materia laboral de las personas “Nacionales de Terceros Países” en situación irregular en un Estado miembro?

Estos trabajadores, en especial los que trabajan en el servicio doméstico o en el cuidado de personas en sus domicilios, son especialmente vulnerables a los abusos y la explotación (fraude en la contratación o ausencia de esa contratación -economía sumergida-), puesto que estos sectores del empleo suelen estar menos regulados que otros por las legislaciones nacionales.

Con frecuencia, los empleadores no ofrecen períodos de descanso y vacaciones y no atienden las bajas por enfermedad remuneradas, aun cuando estas prestaciones sean posibles según la legislación nacional.

En el acceso a la justicia para defender sus derechos laborales, estas personas trabajadoras, que son víctimas de abusos físicos o lesiones en el trabajo, o a las que no se les ha pagado el salario, se enfrentan a diversas barreras para hacer valer sus derechos en los tribunales:

Miedo a la denuncia del propio tribunal por su situación de irregularidad y dificultades para defender sus casos, si presentan una reclamación, por la barrera del idioma, por la ausencia de testigos o de pruebas de una relación de empleo. Además, no todos los Estados miembros reconocen el derecho a reclamar pagos o indemnizaciones por accidentes en el lugar de trabajo.

Estas situaciones disminuyen el efecto disuasorio de la ley en los empresarios y aumenta la vulnerabilidad de las personas inmigrantes irregulares ante la explotación.

[En la *Ficha Informativa III*, referida a la defensa de los derechos de los nacionales de terceros países ante estas situaciones de vulnerabilidad, intentaremos aportar algunas soluciones desde las actividades de los Sindicatos o las ONGs, que pueden apoyar el acceso a la justicia por parte de las personas inmigrantes irregulares y potenciar la utilización de mecanismos eficaces que permitan a los inmigrantes irregulares presentar quejas contra sus empleadores, con arreglo a lo dispuesto en la Directiva 2009/52 sobre sanciones a los empleadores].

¿Qué situaciones de vulnerabilidad de derechos laborales son más frecuentes para las personas “Nacionales de Terceros Países”?

Independientemente de lo que hemos señalado sobre la vulneración de derechos de las personas nacionales de terceros países en situación irregular, si nos referimos al trabajo de las personas cuidadoras encontramos una serie de problemas (algunos de los cuales se citan en el *Informe Sumativo del proyecto Postcare, agosto de 2022*), entre los que podemos citar los siguientes:

- **Explotación, abusos, economía sumergida:**

Los resultados de la investigación del proyecto *Postcare* indicaban escasez de cuidadores en los Estados miembros y escasez de competencias y habilidades; lo que ha provocado la llegada de cuidadores nacionales de terceros países para paliar ese déficit. Esta llegada de personas inmigrantes, en muy diferentes condiciones, han aportado el dato de que cerca del 80% de estos cuidadores forman parte de la “economía sumergida” (*Informe Sumativo de Postcare, pg. 5*). Incluso si nos referimos a las personas trabajadoras desplazadas, también existe un amplio número de *trabajo no registrado* de los cuidadores asistenciales (*).

Hay que tener en cuenta que los cuidadores tienen como empleador a la misma persona a la que tienen que cuidar y que, como hemos dicho, en muchos casos, son “empleos no registrados” (sin contrato de trabajo), que acaban convirtiéndose en empleos informales o ilegales.

(*).- Marek Benio en un Documento de Trabajo de ELMI, 2021 (“Cuidado transfronterizo de personas mayores. Oferta en Polonia, demanda en Alemania”) señala cómo cruzando los datos de los certificados de seguridad social PD-A1 emitidos en Polonia para personas cuidadoras, tan sólo el 10% cubren la atención domiciliaria en Alemania, quedando un 90% de cuidado informal y trabajo no declarado. [Cit. en Informe Sumativo de Postcare, p. 21]

Estas situaciones de abusos del empleador tienen un problema añadido por las dificultades de los inspectores de trabajo de acudir a un domicilio particular para inspeccionar las condiciones de trabajo.

- **Fraude en la contratación:**

Hemos comentado cómo muchas de estas personas trabajadoras compaginan sus funciones de cuidadores de sus empleadores con la asunción de tareas domésticas provocando un trabajo extra no remunerado; ausencia de tiempos de descanso; ausencia de ruptura del tiempo laboral y de ocio y repercusiones negativas en el desempeño de la tarea asistencial al tener que compaginarla con tareas domésticas (limpieza, cocinado, compra, etc.).

Sobre esta vulneración de derechos laborales queremos destacar una “curiosidad” extraída del *Informe Sumativo de Postcare* (cfr. p. 24), en el que se señala cómo mientras en Alemania se contratan a nacionales de terceros países como cuidadores asistenciales y éstos ven aumentadas sus funciones con actividades relacionadas con las tareas domésticas; en España, ocurre lo contrario, personas contratadas para el servicio doméstico, amplían sus funciones con el cuidado de las personas que viven en el domicilio.

- **Desregulación en las cualificaciones y habilidades profesionales:**

La falta de una regulación concreta sobre el trabajo de las personas cuidadoras asistenciales, provocan la degradación del propio trabajo desarrollado e inciden en la calidad (en la baja calidad) del servicio proporcionado.

La profesión se encuentra altamente desregulada, con la excepción de tareas de enfermería o de tratamientos médicos. En general, en la mayoría de países no se necesitan cualificaciones, ni competencias, formales para desempeñar las tareas de “cuidador asistencial domiciliario” y estas habilidades se adquieren por la experiencia; a diferencia del trabajo de “cuidador asistencial en instituciones” donde existe mayor regulación.

Estas situaciones hacen que a este sector profesional acudan personas trabajadoras con carácter ocasional, provocando el “intrusismo” en la profesión y problemas de calidad en la gestión que prestan a las personas vulnerables a las que cuidan.

Hay que señalar, que en España (por citar una excepción a lo que se acaba de comentar) es obligatorio tener una titulación oficial que acredite las competencias profesionales con un marco legal doble: Obtención de un título de *Formación Profesional* o un *certificado de profesionalidad*; o mediante la *experiencia laboral* demostrable o vías no formales de educación; y que se estableció un período hasta el 31 de diciembre de 2017 como plazo para obtener las titulaciones necesarias para trabajar como cuidador de personas.

Toda esta situación sobre la cualificación profesional de los “cuidadores asistenciales” y sus implicaciones en las propias personas a las que deben cuidar en su domicilio, hace que deba pensarse en una regulación de las cualificaciones necesarias para el desempeño de esos cuidados, evitando el intrusismo profesional y garantizando un servicio de calidad [hay que insistir que estamos tratando con personas especialmente vulnerables: mayores o con discapacidades].

- **Baja remuneración:**

Donde muchos ciudadanos de la UE son reacios a trabajar por un salario bajo, los nacionales de terceros países, muchas veces obligados por las circunstancias de estancia en el país de acogida, sí aceptan esos trabajos con más funciones, por menor o igual cuantía salarial.

Como hemos señalado, uno de los problemas es la existencia de “fraude en la contratación” con la asunción de unas tareas teóricas y el desempeño de otras muchas. Esto hace muy difícil establecer lo que debería ser una *remuneración justa* para los cuidadores asistenciales.

Esta remuneración, además, no dependería solo de la asunción de determinadas tareas, sino de las necesidades específicas de atención de cada persona dependiente a la que es necesario cuidar. Esto implicaría vincular la remuneración a esas necesidades y obligaría a realizar una valoración de las mismas, estableciendo unos parámetros salariales en función de esos cuidados que deben prestarse.

El tiempo de trabajo que se dedica a una persona que necesita de esos cuidados asistenciales, también puede ser un factor a tener en cuenta en el establecimiento de la retribución del cuidador. No es lo mismo una atención continuada durante toda la jornada (levantarle, higiene, vestirle, darle de comer, entretenerle, pasearle, etc.) que, por ejemplo, velar su sueño durante la noche por si necesita alguna ayuda puntual.

Sobre esto y a modo de conclusión, voy a citar el caso de una Sentencia del Tribunal Laboral Federal de Alemania (caso BAG) en el que se acepta una remuneración mayor de un trabajador cuidador con 30 horas de servicio contractuales a la semana, pero que hacía guardias (estar a disposición de la persona que cuidaba). El tribunal entendió que el trabajador tenía derecho a percibir unas retribuciones mayores por esas guardias [citado por Marek Benio en *Informe Sumativo de Postcare*, pg. 11].

- **Condiciones de empleo inadecuadas:**

Sin duda este último aspecto de la vulneración de derechos que estamos comentando es producto de los anteriores: Que el cuidador trabaje en la “economía sumergida” (trabajo no declarado); que exista “fraude en la contratación” (con la asunción de tareas que no corresponden a su actividad de cuidador); que no exista una regulación clara sobre las competencias necesarias para desarrollar el trabajo de cuidados asistencial domiciliarios; y que los salarios, en consecuencia, sean bajos y no estén ajustados a las tareas desarrolladas, son en sí mismas, condiciones de empleo inadecuadas.

Pero, además, es necesario añadir que algunas personas trabajadoras sufren unas condiciones de empleo que rozan la “esclavitud”, con jornadas interminables, sin períodos de descanso, sin vacaciones, sin lo que denominamos “ruptura laboral”, poder separar la jornada laboral del tiempo de ocio; en definitiva, sin una regulación clara de sus funciones y de sus derechos en la prestación de las mismas.

En España, por ejemplo, existen convenios colectivos sectoriales para los cuidadores asistenciales donde se producen estas regulaciones que comentamos y que se cumplen en los ámbitos institucionalizados, pero, quizás, no en el ámbito del cuidador domiciliario.

FICHA INFORMATIVA III: Defensa de los derechos de las personas trabajadoras nacionales de terceros países

Los problemas más importantes, en cuanto a la vulneración de derechos de las personas nacionales de terceros países, que hemos señalado en la *Ficha Informativa II*, pueden concretarse en:

- Desconocimiento, de los empleadores y de las personas trabajadoras, de la normativa aplicable a su situación laboral y de a qué lugares podrían dirigirse para tener acceso a dicha información y asesoramiento.
- Falta de competencias de las personas que realizan funciones asistenciales o de cuidadores; sin una definición de estándares de servicios que deben prestarse por estas personas en esos cuidados asistenciales; y que, en consecuencia, no garantiza la calidad del servicio que se presta a los usuarios.
- Ausencia de una regulación sobre las funciones concretas de los cuidadores asistenciales que, en ocasiones se realizan junto con el desempeño de tareas domésticas.
- Ausencia de información (tanto de las personas trabajadoras, como de los empleadores que tienen que contratarlos) sobre las condiciones de empleo, el régimen de seguridad social aplicable y sus cotizaciones o la vinculación a un determinado convenio colectivo.
- Presuntos incumplimientos de las condiciones de empleo de las personas trabajadoras en los domicilios de las personas que cuidan (sobre todo, en jornadas excesivas y falta de tiempo de descanso) que podrían suponer la existencia de situaciones de "explotación" laboral.

Sin duda, el papel que pueden desempeñar los interlocutores sociales, los sindicatos, en esta tarea de defensa de las personas trabajadoras nacionales de terceros países, es básico. Pero, quizás se choque con una dificultad para realizar ese trabajo: La falta de afiliación de estos trabajadores.

Una falta de afiliación producida por falta de interés del trabajador, por un lado; pero, también, y más frecuentemente, por la "dispersión" del propio trabajador que no desempeña su actividad laboral en un centro de trabajo, con otros trabajadores, sino que lo hace en un domicilio particular. Esto provoca el aislamiento del propio trabajador y la casi imposibilidad de atención por parte del sindicato.

En esta última *Ficha...* vamos a intentar establecer una serie de recomendaciones que pueden ayudar a establecer estrategias para la defensa de las personas nacionales de terceros países cuando vean vulnerados sus derechos laborales.

¿A quién acudo ante una situación de discriminación o abuso por parte de mi empleador en el país de acogida?

Si un trabajador siente lesionados sus derechos, o es discriminado o abusado por el empresario, puede dirigirse a la **Inspección Laboral (de trabajo)** del país donde se encuentre desplazado, quien analizará la situación y aplicará la regulación correspondiente en la materia laboral objeto de la denuncia.

En los casos de desplazamiento de trabajadores, la Inspección de Trabajo pondrá en conocimiento de los órganos competentes las infracciones administrativas cometidas en su país por las empresas con ocasión de esos desplazamientos.

También puede acudirse a los **Sindicatos**, quienes, en función de cada legislación local, tienen capacidad para actuar en la vigilancia de las condiciones de trabajo y la posibilidad de defender al trabajador en procedimientos administrativos y judiciales. [En el caso de las personas desplazadas, la Directiva 2014/67 les otorga, expresamente, esa capacidad de actuación]

¿Qué soluciones pueden aportarse ante los incumplimientos de las condiciones de empleo y ante el fraude en la contratación?

Ambas situaciones, de las que ya hemos visto en qué consisten, pueden tener solución con actuaciones como:

- Extender las garantías establecidas para los trabajadores desplazados, a los trabajadores migrantes, ante la afluencia de este tipo de circulación de trabajadores (algo que ya ocurre en España, donde la Ley 45/1999 que transpone la Directiva 96/71, se extiende en todo a las personas nacionales de terceros países.).
- Establecer una regulación específica para los trabajadores migrantes de los sectores profesionales de la salud y de los cuidados asistenciales, en auge ante el envejecimiento de la población.
- Disponer de mayor control sobre el fraude que suponen las contrataciones irregulares en categorías profesionales inferiores a las que, realmente, ocupa la persona trabajadora es la única alternativa para su detección y erradicación.
- Potenciar las Inspecciones de Trabajo para descubrir estas situaciones de irregularidades contractuales; regulando la posibilidad de acceso a domicilios particulares donde existan trabajadores y capacitándoles para imponer sanciones contundentes para quienes incumplan estas situaciones contractuales.

¿Cómo garantizar las competencias de las personas que realizan funciones de cuidados asistenciales en el domicilio?

Hemos señalado las consecuencias para la persona que es atendida por un “cuidador” sin la formación adecuada y el intrusismo profesional que supone y cómo en España, por ejemplo, disponen de una titulación oficial que acredite las competencias profesionales con una doble opción: La obtención de un título de *Formación Profesional* o un *certificado*

de *profesionalidad*; o, mediante la *experiencia laboral* demostrable o vías no formales de educación. La solución de este tema pasa por:

- Establecer una cualificación profesional para las personas trabajadoras en cuidados asistenciales homologable entre los diferentes Estados que permita disponer de un marco referencial sobre el desempeño de estas tareas profesionales.
- Controlar la prestación de este servicio con la cualificación necesaria y establecer sanciones efectivas ante el incumplimiento del ejercicio de la profesión sin la correspondiente titulación habilitante.

¿Cómo pueden mejorarse las condiciones de empleo de los “cuidadores asistenciales domiciliarios” en el marco de la UE?

Nos referimos tanto a los trabajadores desplazados, como a las personas nacionales de terceros países que van a desempeñar su trabajo en Estados miembros de la Unión.

- Creando un *Salario Mínimo Europeo de referencia* para las personas trabajadoras en el marco de los cuidados asistenciales, estableciendo parámetros en función de la carga de trabajo soportada. (Esta opción se plantea como un “marco de referencia” ya que la regulación salarial es competencia de cada Estado miembro y debe respetarse la autonomía de los mismos)
- Establecer *Convenios Colectivos transnacionales de referencia* para el sector de servicios sociales y, en su marco, para las personas de cuidados asistenciales.
- Potenciar la cooperación entre los diferentes Estados miembros en el control de esta categoría laboral, mediante la creación de una estructura transnacional sindical que nos permita el intercambio de información sobre este colectivo de trabajadores (tanto desplazados, como migrantes).

¿Qué actuaciones pueden llevarse a cabo para garantizar el acceso a una información adecuada?

Las dificultades de acceso a la información, el desconocimiento de la normativa y la existencia de barreras por el idioma, es común a las personas nacionales de terceros países y a los trabajadores desplazados; si bien estos últimos pueden acudir al sitio web oficial único a escala nacional desarrollado por el Estado miembro de acogida a que obligan las directivas europeas.

No obstante, ni migrantes, ni desplazados pueden acceder a una información completa, ni ágil, ni accesible, en especial por problemas relacionados con el idioma, ya que esta información, de existir, normalmente está disponible en el idioma nativo e inglés, exclusivamente.

Por tanto, las propuestas de recomendación se concretan en:

- Garantizar la traducción de la documentación, fundamentalmente en materia de derechos laborales, que debe conocer una persona trabajadora (desplazada o migrante), en su “lengua materna”.

- Unificar la informatización de los procedimientos de las contrataciones tanto en el país de origen como en el de prestación de servicios si ya se reside en éste.
- Establecer mayor claridad en los contenidos de las Directivas (fundamentalmente en el caso de las personas trabajadoras desplazadas) para evitar confusiones en su aplicación
- Los Sindicatos, pueden centralizar la información básica de las distintas fuentes de los gobiernos, administraciones y empresas y ponerlas a disposición de los trabajadores en su propia página Web.
- Conseguir información de las unidades administrativas competentes de cada Estado, de los contratos realizados tanto de los trabajadores desplazados como de los migrantes en las categorías laborales de cuidados asistenciales para tener un conocimiento de los que existen en cada país y de sus funciones y lugar de prestación de servicios; y facilitar su atención directa.

¿Cómo puedo acceder a la información sobre mis derechos laborales?

Para las personas desplazadas existen “*oficinas y autoridades nacionales de enlace*” cuyo objetivo de supervisar las condiciones de empleo; garantizar que la información sobre los términos y condiciones de empleo se encuentre disponible y actualizada; responder a las solicitudes de las autoridades públicas de información sobre la contratación transnacional de trabajadores, incluidos abusos o posibles casos de actividades transnacionales ilegales; y examinar las dificultades que surjan en la aplicación de las disposiciones por las Instituciones de los Estados.

Entre las diferentes formas de acceder estos puntos de contacto, la página web **Your Europe**, nos ofrece un acceso rápido y cómodo, “pinchando” en el enlace siguiente: Oficinas y autoridades nacionales de enlace

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm



“Clikando” en el enlace de cada país, se obtiene un acceso a la información existente establecido por contenidos temáticos:

Un apunte final sobre la defensa de los derechos de las personas trabajadoras nacionales de terceros países.

Como colofón de esta *Ficha Informativa* queremos dejar constancia de otras iniciativas o Instituciones que también pueden contribuir a establecer actuaciones que sirvan para la defensa de los derechos de las personas nacionales de terceros países:

- El **Compendio de la OIT** que presenta las situaciones que pueden llevar a los trabajadores migrantes a la irregularidad, los derechos de los trabajadores migrantes en situación irregular y las normas internacionales y buenas prácticas pertinentes. Destaca las leyes, políticas y prácticas que pueden ayudar a afrontar la migración laboral irregular y facilitar el respeto y la promoción de los derechos humanos de todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación. El Compendio no pretende ser exhaustivo, sino que es un documento vivo que se actualizará periódicamente con nuevos ejemplos y experiencias y pretende fomentar el intercambio de buenas prácticas por parte de los Estados, los interlocutores sociales y otros agentes interesados, y contribuir a la consecución de los objetivos del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular, cuyo informe original (en inglés) se publicó el 23 de diciembre de 2021 y se actualizó en abril de 2022.

https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_864134/lang-es/index.htm

- La creación del **Comité de diálogo social europeo para los servicios sociales**, adoptado el 10 de julio de 2023 como parte del seguimiento de la **Estrategia de Atención 2022** y la Iniciativa de **Diálogo Social 2023**.

Este comité reunirá a las organizaciones sindicales y empresariales europeas del sector: Social Employers y CEMR (Consejo Europeo de Regiones y Municipios) en representación de los empleadores europeos en servicios sociales, y FSESP (Unión Europea de Servicios Públicos) en representación de los trabajadores europeos del sector. Además, UNI-Europa y CESI (Confederación Europea de Sindicatos Independientes) también formarán parte de la delegación de trabajadores a las reuniones plenarias; y cubrirá, aproximadamente, a 9 millones de trabajadores en toda la UE, y sus objetivos incluirán:

- Emitir dictámenes y recomendaciones a la Comisión sobre iniciativas relacionadas con la política social y de empleo y el desarrollo de la política europea que tengan consecuencias en estas áreas para el sector de los servicios sociales
- Fomentar y desarrollar el diálogo social a nivel europeo, nacional y local en el sector de los servicios sociales
- Realizar intercambios sobre temas de interés mutuo desarrollando acciones conjuntas
- Fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales nacionales

- Y, responder a las consultas y otras iniciativas de las instituciones europeas de manera proactiva
- La **Agenda común de Movilidad laboral** que tiene como objetivo abordar la migración desde una perspectiva regular, ordenada, humanitaria y segura.

El 18.11.2023, bajo la Presidencia Española del Consejo de la UE ha tenido lugar una nueva reunión de la *Red Europea de Migraciones (REM)* en la que se ha reflexionado sobre los avances logrados hasta ahora y sobre la necesidad de adoptar medidas que puedan potenciar las habilidades y el talento de las personas nacionales de terceros países que quieran iniciar nuevos proyectos vitales y laborales en Europa.

Una de las actuaciones previstas es la creación de una plataforma que case las ofertas con las demandas de empleo; así como el reforzamiento de la formación profesional para conseguir un reconocimiento más rápido y sencillo de las cualificaciones profesionales de las personas de terceros países.

A modo de ejemplo, citamos el caso de España que ha aprobado (el 26.07.2022) una reforma del *Reglamento de Extranjería* para mejorar el modelo migratorio y favorecer la incorporación al mercado laboral de las personas migrantes. Esta nueva regulación sirve para abrir vías complementarias de reasentamiento basadas en itinerarios laborales y de formación, la apertura del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, la posibilidad de que los estudiantes de terceros países puedan acceder fácilmente al mercado laboral, la flexibilización del trabajo autónomo, una mayor estabilidad del trabajo estacional y circular, así como una transposición ambiciosa de la directiva europea sobre la tarjeta azul.

Además, esta reforma: Facilita la permanencia y el trabajo de los estudiantes extranjeros y actualiza las figuras de arraigo social y laboral, así como la reagrupación familiar; crea una nueva figura de arraigo para formación, inspirada en el modelo alemán, para los extranjeros que hayan permanecido en España dos años en situación irregular; impulsa la migración regular facilitando la entrada de emprendedores, favoreciendo la contratación en origen y dotando de más estabilidad a los procesos de migración circular; e introduce mejoras en la gestión administrativa mediante la creación de la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería.



Co-funded by the
European Union

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.



Co-funded by the
European Union

