

# ASPECTOS LABORALES DEL TRATADO DE LISBOA

Sin suponer un cambio radical a las disposiciones vigentes hasta la fecha, el Tratado de Lisboa reafirma lo que son las prioridades socio-laborales en el seno de la Unión Europea; a saber, la libre circulación de trabajadores, la armonización en materia de condiciones de trabajo, la garantía de protección social, el fomento de la igualdad, la solidaridad entre generaciones y la protección de los menores. El próximo 1 de enero de 2009 entrará en vigor.

**Abdón Pedrajas Moreno,**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Socio Director Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios.

**Tomás Sala Franco**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Director Formación Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios.

**E**l Tratado de Lisboa, firmado el 13 de diciembre de 2007 por los Jefes de Estado y de Gobierno de los veintisiete Estados miembros de la UE, en sustitución de la fracasada Constitución Europea de 2004, es el resultado de las negociaciones llevadas a cabo entre los Estados miembros reunidos en la Conferencia Intergubernamental, en la que también participaron la Comisión Europea y el Parlamento Europeo.

El propósito declarado por la mayoría de los firmantes tras su negociación es que entre en vigor el 1 de enero de 2009, algunos meses antes de las elecciones al Parlamento Europeo, debiendo ser ratificado previamente por los veintisiete Estados miembros, en la mayoría de los casos por la vía parlamentaria, si bien algunos países (como Irlanda) establecen en sus Constituciones un procedimiento más complejo en el que entra el referéndum (negativo en el caso de Irlanda), lo que dificulta sin duda el cumplimiento del objetivo propuesto.

Hasta la fecha son veintiuno los países que han ratificado el Tratado de Lisboa, siendo siete los pendientes de ratificación (República Checa, Reino Unido, Irlanda, Suecia, Finlandia, Italia y los Países Bajos).



# El Tratado de Lisboa pretende hacer frente a la mundialización, el cambio climático, la evolución demográfica, las amenazas en materia de seguridad y el abastecimiento de energía, en el marco del reforzamiento de la democracia interna dentro de la UE )

## SUS GRANDES OBJETIVOS POLÍTICOS

El Tratado de Lisboa pretende básicamente hacer frente a los grandes desafíos actuales -la mundialización, el cambio climático, la evolución demográfica, las amenazas en materia de seguridad y el abastecimiento de energía,- en el marco del reforzamiento de la democracia interna dentro de la UE. Para ello, pretende mejorar el funcionamiento de la UE mediante la modificación del Tratado de la UE y del Tratado de la Comunidad Europea (que pasa a denominarse Tratado de Funcionamiento de la UE), actualmente en vigor y a ello dedica la mayor parte de su articulado, cuyo conjunto pasará a ser una “especie” de Constitución Europea “devaluada”.

## SU RATIFICACIÓN POR ESPAÑA

Siendo preceptiva la ratificación del Tratado por todos los Estados miembros y no viniendo obligada España a la convocatoria de referéndum, las Cortes Generales procedieron a la aprobación de la Ley Orgánica 1/2008 de 30 de julio, publicada al siguiente día en el Boletín Oficial del Estado, por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Lisboa.

Merece la pena hacer un breve comentario sobre la estructura de la Ley Orgánica recién citada porque, de alguna manera, es indicativa de la trascendencia que desde la perspectiva española se da al hecho de que el Tratado haya incorporado “con el mismo valor jurídico de los Tratados” la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE de 7 de diciembre de 2000, en la forma en que fue adoptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo.

En efecto, nuestra norma interna de ratificación, además de una extensa Exposición de Motivos, tiene luego dos únicos artículos:

- el primero, autorizando escuetamente la ratificación por España del Tratado, y

- el segundo, acordando la reproducción íntegra de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Será precisamente en esta Carta donde cabrá encontrar un mayor contenido social al Tratado de Lisboa.

## LA ESTRUCTURA FORMAL DEL TRATADO Y SUS CONTENIDOS LABORALES

El tratado de Lisboa tiene una estructura simple:

- de una parte, dedica una extensa parte de su articulado a la modificación del Tratado de la UE y del Tratado Constitutivo de la UE;

- de otra, contiene un importante número de Protocolos adicionales, dirigidos unos a ser anejos del Tratado de la Unión, otros del Tratado de Funcionamiento de la UE, otros al Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea de Energía Atómica y otros, en fin, al propio Tratado de Lisboa.

De este extenso número de Protocolos, únicamente resultan reseñables, desde la perspectiva laboral, algunas Declaraciones que se efectúan en relación con el Tratado de Funcionamiento de la UE: Declaración 19, relativa al artículo 3 del Tratado, en relación con la igualdad y la violencia doméstica, y Declaración 22, relativa a los artículos 42 y 63 del mismo Tratado, relativa a la salvaguarda de los aspectos fundamentales del sistema de Seguridad Social de los diferentes Estados.

Fuera de ello es en las modificaciones de los mismos Tratados de la Unión y Funcionamiento de ésta donde se encuentran algunas previsiones de significación laboral y, sobre todo, en la

## Actualmente, las Directrices de Empleo tienen una perspectiva trianual, estando vigentes a fecha de hoy las Directrices para el Empleo 2005-2008 )

Carta de los Derechos Fundamentales que se incorpora al nuevo Tratado de Lisboa.

### ASPECTOS LABORALES DE LAS MODIFICACIONES OPERADAS EN EL TRATADO DE LA UE Y EN EL TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UE

El Tratado de Lisboa no contiene un gran número de disposiciones en materia laboral ni de Seguridad Social, como tampoco lo contenían el Tratado de la UE ni el Tratado de Funcionamiento de la UE a los que modifica. Se debe recordar que las competencias iniciales de la UE en materia laboral y Seguridad Social eran ciertamente limitadas, circunscribiéndose las mismas al aseguramiento de la libre circulación de trabajadores contemplada por los artículos 39 al 42 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y reforzada por los Reglamentos y Directivas, especialmente por medio de los Reglamentos 1612/1968 sobre la libre circulación de trabajadores (modificado por el Reglamento 312/1976) y los Reglamentos 1408/1971 y 574/1972 sobre Seguridad Social de los Trabajadores migrantes.

A raíz de los anteriores textos, la UE procedió a dictar normas de armonización en materia de condiciones de trabajo fundamentalmente a través de Directivas, las cuales marcan el contenido mínimo necesario que puede ser mejorado por los Estados miembros en la correspondiente trasposición de la norma. A modo de ejemplo, se pueden señalar:

- la Directiva 96/71/CE sobre desplazamientos temporales de trabajadores en el marco de servicios transnacionales,

- la Directiva 96/34 sobre permiso parental, la Directiva 94/45 sobre el Comité de Empresa Europeo,

- y todas las Directivas de igualdad y no discriminación en el empleo (Directiva 75/117, 76/207, etc.).

En esta situación, es natural que la incidencia del Tratado de Lisboa sobre los viejos textos del Tratado de la UE y el Tratado de Funcionamiento de la UE, no suponga un giro radical respecto de los anteriores planteamientos, que se mantienen sustancialmente.

Con todo, una lectura detenida de las modificaciones operadas por el Tratado de Lisboa sobre aquellos Tratados anteriores permite afirmar que, al menos desde un triple punto de vista, cabe constatar que existe un tratamiento innovador:

- en primer lugar, en el plano fundamental de los objetivos y de los principios que se enuncian y redefinen con mayor claridad y rigor y, sobre todo, lo que es más importante, con mayor alcance material.

- en segundo lugar, en un plano más concreto, en relación con la política social y de empleo, con un claro reforzamiento de las competencias de la Unión.

- en tercer lugar, también en el plano de lo concreto, en relación con la libre circulación de trabajadores, objetivo básico, cuyos vías de implementación son objeto de algunas modificaciones de tono menor.

### OBJETIVOS Y PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA UNIÓN CON TRASCENDENCIA LABORAL

La Disposición General 4ª del Artículo 1 del Tratado de Lisboa sustituye al artículo 2 del Tratado de la UE, relativo a los objetivos de la Unión con una nueva redacción estableciendo como tales: *“una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social”* así como fomentar *“la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre generaciones y la protección de los derechos del niño”*. En la misma línea, se inserta un nuevo artículo 5 al Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea por medio de la Disposición General 18ª del artículo 2 del Tratado de Lisboa relativo a la lucha contra la discriminación y el fomento de la igualdad, según la siguiente redacción: *“En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión trata-*

*rá de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.*

Los preceptos transcritos reflejan los principios fundamentales sobre los que se sostiene el llamado estado del bienestar y, por tanto, sobre el que se cimienta y avanza el propio sistema de relaciones laborales de la gran mayoría de los Estados miembros, a saber, el progreso económico y social y el pleno empleo. En la misma línea, la nueva redacción del artículo 2 del Tratado de la UE incorporada por el Tratado de Lisboa va más allá, e incluye como finalidad básica no sólo el fomento de la justicia, sino el de la protección social, el de la igualdad entre mujeres y hombres, el de la solidaridad entre las generaciones y el de la protección de los derechos del niño.

Desde la óptica interna española, estos principios y objetivos son comunes a los de nuestro derecho laboral y sistema de Seguridad Social (protección social, igualdad, solidaridad entre generaciones y protección de los menores) y tienen su correlato en los propios principios rectores de la política social y económica que se plasman en el Capítulo III del Título Primero de la Constitución Española.

También se aprecia una clara coincidencia entre el objetivo de la UE de fomento de la igualdad y proscripción de la discriminación, tal como queda transcrito y nuestro modelo interno que ya en la Constitución (Artículos 9 y 14, fundamentalmente) parte de los mismos valores y que, en el plano laboral, ha tenido un muy cumplido reflejo normativo, tanto en el Estatuto de

## APECTOS LABORALES DE LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE

La Carta incluye una serie de derechos distribuidos en siete Capítulos, de los cuales se refieren directa o indirectamente a la materia laboral los siguientes, no reconociéndose ciertamente derechos nuevos o distintos de los que ya se encuentran reconocidos en los Estados miembros socialmente más avanzados, entre los que se encuentra España:

- En el Capítulo I (referido a la Dignidad), se establece el derecho de toda persona a su integridad física y psíquica (Art. 3.1), así como la prohibición de la esclavitud o servidumbre (Art. 5.1) y del trabajo forzado u obligatorio (Art. 5.2).
- En el Capítulo II (referido a la Libertad), se reconocen el derecho a la protección de los datos de carácter personal (Art. 8.1), las libertades de pensamiento, de conciencia, de religión (Art. 10.1), el derecho a la objeción de conciencia (Art. 10.2), la libertad de expresión y de información (Art. 11.1), el derecho a trabajar y la libertad profesional (Art. 15) y, en un orden distinto, la libertad de empresa (Art. 16) y el derecho a la propiedad (Art. 17).
- En el Capítulo III (referido a la Igualdad), se reconocen los derechos a la igualdad ante la ley (Art. 20), a la no discriminación (Art. 21), a la diversidad cultural, religiosa y lingüística (Art. 22), a la igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en materia de empleo, trabajo y retribución (Art. 23), los derechos del menor (Art. 24) y de las personas mayores (Art. 25) y el derecho de integración de las personas discapacitadas (Art. 26).
- En el Capítulo IV (referido a la Solidaridad), se reconocen el derecho a la información y a la consulta de los trabajadores en la empresa (Art. 27), el derecho de negociación y de acción colectiva (Art. 28), el derecho de acceso a los servicios de colocación (Art. 29), el derecho a la protección en caso de despido injustificado (Art. 30), el derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas (Art. 31), la prohibición del trabajo infantil y la protección de los jóvenes en el trabajo (Art. 32), el derecho a conciliar la vida familiar y profesional (Art. 33), el derecho a la seguridad social y a la ayuda social (Art. 34), a la protección de la salud (Art. 35) y al acceso a los servicios de interés económico general (Art. 36).
- Finalmente, en el Capítulo VI (referido a la Justicia), se reconocen los derechos a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial (Art. 47), a la presunción de inocencia y los derechos de defensa (Art. 48).

Respecto del alcance e interpretación de estos Derechos, es importante resaltar que la Carta destaca expresamente que *“cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la presente Carta deberá ser establecida por Ley y respetar el contenido esencial de dichos derechos y libertades”* (Art. 52.)

Fuente: Abdón Pedrabajas Abogados, 2008.

## El Tratado de Lisboa incorpora una serie de principios y determina unos objetivos que, de por sí, integran la propia esencia de un sistema laboral moderno )

los Trabajadores (Arts. 4.c y 17), como en otras diversas disposiciones, de las que son reflejo recientes la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

El mismo objetivo de igualdad se ha plasmado con mayor intensidad en la Disposición General 12ª del Artículo 1 del Tratado, relativa a las disposiciones sobre los principios democráticos, mediante la cual se reelabora un nuevo artículo 8 al Tratado de la UE por el cual *“La Unión respetará en todas sus actividades el principio de igualdad de sus ciudadanos, que se beneficiarán por igual de la atención de sus instituciones, órganos y organismos”*. Evidentemente, este principio de igualdad, a diferencia del consagrado en la Disposición General 4ª, tiene una vertiente de promoción, tendente a la igualdad efectiva de los ciudadanos en el ámbito de las Administraciones Públicas, tal y como consagra por otra parte en nuestro propio ordenamiento interno, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En definitiva, cabe constatar cómo el Tratado de Lisboa, sin ser un texto que pretenda regular directamente aspectos laborales o de Seguridad Social, incorpora una serie de principios y determina unos objetivos, que de por sí, integran la propia esencia de un sistema laboral moderno.

### POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

Comenzaremos citando lo establecido por las Disposiciones 12ª y 17ª del artículo 2 del Tratado de Lisboa, las cuales modifican los artículos 2 C y 5 bis del Tratado Constitutivo de la UE. En estos artículos se establece la competencia com-

partida entre la Unión y los Estados miembros en materia de política social y la necesidad de tener en cuenta por parte de la Unión, *“las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana”*.

Como se puede comprobar, una de las materias en las que la Unión goza una competencia mucho más amplia es en política de empleo, lo cual engarza tanto con el objetivo de promover un nivel de empleo adecuado (o el *pleno empleo*, tal y como determina el artículo 2 del Tratado de la UE en la modificación propuesta por la Disposición General 4ª del Artículo 1 del Tratado de Lisboa) como con el nivel de protección social adecuada y la lucha contra la exclusión social.

Efectivamente, una de las materias clásicas compartidas entre la UE y los Estados miembros es la política de empleo. No obstante, esta política ha ido alcanzando una importancia cada vez más relevante con el paso del tiempo puesto que, dicha política, no fue considerada como un objetivo importante en el originario Tratado de Roma. Actualmente, las Directrices de Empleo tienen una perspectiva trianual, estando vigentes las Directrices para el Empleo 2005-2008 (Decisión del Consejo de 12 de julio de 2005). Cabe indicar de forma breve que, dentro de las Directrices 2005-2008, sus directrices integradas números 17 y 18 contemplan una serie de colectivos a los que se dirigen sus líneas de actuación, como son los trabajadores poco cualificados, minusválidos, inmigrantes y minorías, jóvenes, trabajadores de mayor edad, haciéndose una especial referencia a las diferencias que persisten entre mujeres y hombres en materia de empleo.

Desde la óptica interna, estos colectivos coinciden plenamente con los que nuestra Ley 56/2003 de Empleo define como *“prioritarios”* por presentar mayores problemas de inserción laboral, por lo que se comprueba como se han seguido por parte de España las correspondientes Directrices de Empleo.

### LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

La libre circulación de los trabajadores es uno de los ejes sobre los que se sustenta la actual UE, contenido en el artículo 39 y siguientes del Tratado constitutivo de la misma. Efectivamente un

# CONTROLE LOS ACCESOS A SU EMPRESA, GARANTICE SU SEGURIDAD



- **Solución 100% Web.** Incluye Web Service y Base de Datos SQL.
- **Interfaz gráfica** multiventana de inmediata comprensión.
- **Facilidad para altas y seguimiento** adecuado de los empleados.
- **Definición intuitiva de zonas** de acceso, franjas horarias y perfiles de acceso.
- **Gestor de Accesos** que permite asignar franjas horarias y perfiles de accesos por zona y/o empleado.
- **Monitor de Accesos** con visualización de entradas y salidas por zona y persona en tiempo real.
- **Permite la integración con los Terminales de SPEC** de cualquier tecnología de lectura (huella, proximidad, magnético).
- **Máxima flexibilidad** para la integración con cerrojos, torniquetes, alarmas, cámaras,...
- **Posibilidad de añadir el módulo de control horario Net-Time**, que permite asegurar un perfecto cumplimiento de la jornada laboral por parte de los empleados.
- **Fácil** instalación y uso, **rápida** puesta en marcha.



Llame ahora  
**93 247 88 00**



También puede solicitar más información:

Fax: 93 247 88 11  
[www.specsa.com](http://www.specsa.com)  
[spec@specsa.com](mailto:spec@specsa.com)



## REFORMAS POLÍTICAS DEL TRATADO DE LISBOA

**E**n orden a conseguir una mayor democracia interna y eficacia política en el seno de la UE, el Tratado viene a establecer una serie de reformas de indudable trascendencia. Así:

- Un mayor protagonismo del Parlamento Europeo, concediéndole nuevas competencias sobre legislación, presupuestos o acuerdos internacionales de la UE e impulsando el procedimiento de codecisión entre el Consejo Europeo y el Parlamento para aprobar la mayor parte de la legislación de la UE.
- El procedimiento de *"Iniciativa Ciudadana"*, mediante el cual un grupo de ciudadanos comunitarios no inferior al millón podrá pedir a la Comisión Europea que haga propuestas de legislación comunitaria.
- La reducción del número de miembros de la Comisión Europea de veintisiete a dieciocho.
- La previsión, por primera vez, de la posibilidad de que un Estado miembro se retire de la UE.
- La creación de las nuevas figuras del Presidente del Consejo Europeo y del Alto Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad.
- La desaparición del veto en la toma de decisiones acerca de cuarenta ámbitos de actuación de la UE, entre los que figuran el asilo, la inmigración y la cooperación judicial y policial.
- La modificación del procedimiento para la toma de decisiones, ampliándose la exigencia de aprobación por mayoría cualificada del Consejo Europeo a otras políticas. En este sentido, a partir de 2014, la mayoría cualificada obedecerá al *"principio de la doble mayoría"*, esto es, del 55 por 100 de los Estados miembros y del 65 por 100 de la ciudadanía de la UE.
- La concesión a la UE de personalidad jurídica única, con la consiguiente posibilidad de firmar Acuerdos Internacionales. )

Fuente: Abdón Pedrabajas Abogados, 2008.

mercado común europeo no sería posible sin la posibilidad de que trabajadores comunitarios pudieran desplazarse a otros estados comunitarios en el marco de una prestación transnacional de servicios y, por supuesto, acceder a un empleo en cualquier país comunitario en igualdad de condiciones que los nacionales del país en cuestión.

El Tratado de Lisboa ha modificado aspectos no sustanciales del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, concretamente los artículos 39.3 d) y 42, sin que dichos cambios tengan una importancia de calado en la propia libre circulación de trabajadores en el seno de la UE. Específicamente, se aclara que la referencia a los trabajadores migrantes lo es tanto para los que actúan *"por cuenta ajena y por cuenta propia"* y se establece, como es habitual en el Tratado, una cláusula de salvaguardia para los supuestos

en que algún Estado miembro entienda que un proyecto legislativo en esta materia puede perjudicar aspectos importantes de su Sistema de Seguridad Social.

Con todo, siendo puntuales y menores las modificaciones en esta materia, no deja de ser importante resaltar que se mantiene la preocupación por las mismas. En efecto, como se acaba de indicar, la libre circulación de trabajadores alcanza una relevancia fuera de toda duda en la construcción europea, importancia que se encuentra plenamente consolidada ya que, uno de los más importantes y antiguos Reglamentos Comunitarios es el Reglamento CEE 1612/1968, de 15 de octubre relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Comunidad, el cual explícitamente indica en sus Considerandos que *"la libre circulación constituye un derecho fundamental para los trabajadores y su familia; que la movilidad de mano de obra en la Comunidad debe ser para el trabajador uno de los medios que le garanticen la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y facilitar su promoción social, contribuyendo al mismo tiempo a satisfacer las necesidades de la economía de los Estados miembros; que conviene afirmar el derecho de todos los trabajadores de los Estados miembros a ejercer la actividad de su elección dentro de la Comunidad"*. En consecuencia, se comprueba cómo desde muy pronto, la libre circulación de trabajadores se ha construido como una de las piedras angulares de la Unión, otorgando el derecho a todos los trabajadores comunitarios a ejercer su actividad profesional en el territorio de otro Estado miembro en igualdad de condiciones.

Como consecuencia del reconocimiento a la libre prestación de servicios en el seno de la Unión a través del Tratado Constitutivo de la UE y el Reglamento CEE 1612/1968, se fueron aprobando paulatinamente toda una serie de Reglamentos y Directivas que, no sólo hacían posible la efectiva libre circulación de trabajadores con, por ejemplo, los Reglamentos de Seguridad Social de trabajadores migrantes (Reglamentos CEE 1408/1971, de 14 de junio y 574/1972, de 21 de marzo), sino que se ha ido avanzando mucho más, reconociendo el derecho a todo ciudadano de la UE a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros. Este derecho a la libre circulación se encuentra regulado por la Directiva 2004/38/CE, 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 modificaba el Reglamento CEE

## Antes del Tratado, los derechos laborales reconocidos en la “Carta de Derechos Fundamentales” no eran derechos directamente aplicables, y ahora sí lo serán pudiendo ser invocados ante los Tribunales de la UE y de los Estados miembros )

1612/1968 y se derogaban numerosas Directivas, entre ellas la Directiva 68/360/CEE del Consejo, de 15 de octubre de 1968, sobre supresión de restricciones al desplazamiento y a la estancia de los trabajadores de los Estados miembros y de sus familias dentro de la Comunidad, y la Directiva 90/364/CEE del Consejo, de 28 de junio de 1990, relativa al derecho de residencia.

Lógicamente y, en idéntica sintonía, por medio de la Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, se ha regulado también el régimen jurídico de los trabajadores (sean comunitarios o no) desplazados temporalmente en el marco de una prestación transnacional de servicios por una empresa establecida en un Estado miembro o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Esta Directiva, de especial relevancia hoy en día por el gran número de desplazamientos temporales de trabajadores a otros países de la Unión realizados bajo dirección de sus propias empresas empleadoras, tiene como objetivo tanto garantizar al trabajador desplazado una serie de disposiciones mínimas de protección en el país de destino en virtud del principio de igualdad, como asegurar un clima de competencia leal en el marco de la Unión. En consecuencia, la Directiva garantiza a los trabajadores desplazados (con independencia del Derecho aplicable a la relación laboral que las partes hubiesen pactado), todas aquellas disposiciones mínimas aplicables en el país de desplazamiento respecto a una serie de materias, como los períodos máximos de trabajo y de descanso, vacaciones mínimas, salario mínimo, igualdad y no discriminación, y salud, seguridad e higiene en el trabajo, entre otras.

### LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE

En cuanto a los derechos fundamentales (políticos, civiles, económicos y sociales), el Tratado de Lisboa procede al reconocimiento material de los “derechos, libertades y principios enunciados en

la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo”, pasando a ser tales derechos jurídicamente vinculantes (“la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados”) (Art. 6.1 del Tratado de la UE, modificado por el Tratado de Lisboa).

Hasta este momento la “Carta de los Derechos Fundamentales de la UE” tenía la naturaleza jurídica de “declaración política solemne” de las tres Instituciones Comunitarias (el Parlamento, la Comisión y el Consejo), con una eficacia jurídica reducida a su utilización por el Tribunal de Justicia Comunitario de Luxemburgo como “principios generales del interpretativos del Derecho Comunitario”. A partir del Tratado de Lisboa se distingue así entre el “aspecto formal” de la “Carta de los Derechos Fundamentales de la UE” y su “valor jurídico material”. Que la Carta de Derechos Fundamentales no sea incluida formalmente en el Tratado significa que no será parte del Tratado y que no se le aplicarán las formalidades inherentes a los mismos a efectos de ratificación, reforma o derogación, aunque tendrá su misma fuerza y valor jurídico material.

En esto último consiste la principal novedad del Tratado de Lisboa. Antes del Tratado, los derechos laborales reconocidos en la “Carta de Derechos Fundamentales” no eran derechos directamente aplicables; a partir del Tratado sí lo serán. Así pues, estos derechos fundamentales reconocidos en la Carta podrán ser invocados ante los Tribunales de la UE y de los Estados miembros, no sólo para la interpretación, sino también para el control de la legalidad de los actos legislativos y ejecutivos de los Estados miembros.

Por lo demás, la “Carta de los Derechos Fundamentales de la UE” viene a representar la síntesis de los “valores comunes” de los Estados miembros de la UE, siendo la norma que, por primera vez, reúne en un solo texto los derechos civiles y políticos clásicos, así como los derechos económicos y sociales. )