

ES

ES

ES



COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, 13.7.2010  
COM(2010)373 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO  
EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE  
LAS REGIONES**

**Reafirmación de la libre circulación de trabajadores: derechos y avances importantes**

## Introducción

Durante los últimos cuarenta años, el principio de la libre circulación de personas ha evolucionado y se ha consolidado constantemente. Esta libertad fundamental, que en un principio iba destinada a la población activa, se ha ampliado gradualmente para incluir otros sectores de la población y constituye ahora uno de los derechos individuales más importantes que la UE garantiza a sus ciudadanos.

El principio de la libre circulación de los trabajadores está consagrado en el artículo 45 (antiguo artículo 39 del TCE) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en lo sucesivo, «el TFUE») y ha sido desarrollado mediante el Derecho derivado [el Reglamento (CEE) n° 1612/68<sup>1</sup> y la Directiva 2004/38/CE<sup>2</sup>, así como la Directiva 2005/36/CE<sup>3</sup>] y por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «el TJ»). El corpus del Derecho de la UE (el acervo) vigente en este ámbito da a los ciudadanos europeos el derecho a desplazarse libremente en la UE por motivos de trabajo y protege los derechos sociales de los trabajadores y los miembros de su familia<sup>4</sup>. En este ámbito dinámico, cuya evolución se ve impulsada por la política del mercado de trabajo, la estructura familiar y el proceso de integración europea, la libre circulación no solo contribuye a lograr el mercado único, sino que tiene además una dimensión social importante, ya que favorece la inclusión social, económica y cultural de los trabajadores migrantes de la UE en los Estados miembros de acogida.

Según los últimos datos de Eurostat disponibles<sup>5</sup>, el 2,3 % de los ciudadanos de la UE (11,3 millones de personas) residen en un Estado miembro distinto de aquel del que son ciudadanos, y muchos más ejercen este derecho en algún momento de sus vidas<sup>6</sup>. Ese número ha aumentado en más del 40 %<sup>7</sup> desde 2001. Según una encuesta reciente del Eurobarómetro, el 10 % de las personas encuestadas en la Europa de los Veintisiete respondió que habían vivido y trabajado en otro país en algún momento pasado, mientras que el 17 % tenía intención de beneficiarse de la libre circulación en el futuro.

En principio, todos los ciudadanos de la UE tienen derecho a trabajar y vivir en otro Estado miembro sin ser discriminados por motivos de nacionalidad. Sin embargo, a pesar de los avances logrados, siguen existiendo obstáculos jurídicos, administrativos y prácticos para

---

<sup>1</sup> DO L 257 de 19.10.1968, p. 2; en lo sucesivo, «el Reglamento».

<sup>2</sup> DO L 158 de 30.4.2004, p. 77; en lo sucesivo, «la Directiva».

<sup>3</sup> DO L 255 de 30.9.2005, p. 22.

<sup>4</sup> El Derecho de la UE sobre la libre circulación de los trabajadores se aplica a los ciudadanos de la UE y a los miembros de su familia, cualquiera que sea su nacionalidad.

<sup>5</sup> Situación en 2008.

<sup>6</sup> El 37 % (11,3 millones de personas) de los no nacionales en la Europa de los Veintisiete son ciudadanos de otro Estado miembro. El número de no nacionales en la Europa de los Veintisiete ha aumentado en un 42 % desde 2001 (para más información, consúltese la publicación *Statistics in focus* 94/2009, de Eurostat).

<sup>7</sup> Esto incluye el aumento global del número de extranjeros, incluidos los nacionales de la UE procedentes de otros Estados miembros y los nacionales de países no pertenecientes a la UE. El informe no cita explícitamente el aumento del porcentaje, durante el periodo comprendido entre 2001 y 2008, del número de nacionales de la UE que residen en otro Estado miembro, pero tal aumento fue de aproximadamente cuatro millones de personas, lo que representa un aumento de aproximadamente un 54 %.

ejercer ese derecho. En un informe reciente<sup>8</sup> sobre la aplicación de la Directiva 2004/38/CE, se llegó a la conclusión de que su transposición global era bastante decepcionante y se señalaron una serie de problemas a los que se enfrentaban en el extranjero los ciudadanos de la UE que se desplazan, tanto si se trataba de trabajadores como si no. La conclusión extraída del Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores en 2006 fue que, además de los obstáculos jurídicos y administrativos en los que, en general, se ha hecho hincapié últimamente (como el reconocimiento de cualificaciones y la portabilidad de los derechos de pensión complementaria), existen otros factores que influyen en la movilidad transnacional, como las cuestiones relacionadas con la vivienda, el idioma, el trabajo del cónyuge o pareja de hecho, los mecanismos de reembolso, las «barreras» históricas y el reconocimiento de la experiencia en materia de movilidad, en particular en el marco de las PYME. Por tanto, para enfrentarse a estos problemas es necesario adoptar un enfoque más amplio<sup>9</sup>, que esté combinado con la aplicación efectiva del principio de la libre circulación. El Presidente Barroso declaró lo siguiente en sus orientaciones políticas: «Los principios de libre circulación e igualdad de trato para los ciudadanos de la UE deben convertirse en una realidad en la vida cotidiana de las personas»<sup>10</sup>. A estas declaraciones siguió la propuesta de la Comisión para facilitar y promover la movilidad en la UE en el marco de la estrategia Europa 2020 y, en particular, en la iniciativa emblemática «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos»<sup>11</sup>.

El objetivo de la presente Comunicación es:

- presentar una imagen global de los derechos de los trabajadores migrantes de la UE,
- actualizar la anterior Comunicación de la Comisión sobre este tema<sup>12</sup> por lo que se refiere a la evolución de la legislación y la jurisprudencia, y
- sensibilizar en general y promover los derechos de los trabajadores migrantes que se hallan en una situación más vulnerable que los trabajadores nacionales (por ejemplo, en cuanto a vivienda, idioma, empleo del cónyuge o pareja de hecho, etc., como se ha indicado anteriormente) y promover tales derechos.

---

<sup>8</sup> COM(2008) 840, de 10.12.2008.

<sup>9</sup> COM(2007) 773, de 6.12.2007.

<sup>10</sup> [http://ec.europa.eu/archives/commission\\_2004-2009/president/pdf/press\\_20090903\\_ES.pdf](http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/president/pdf/press_20090903_ES.pdf).

<sup>11</sup> COM(2010) 2020, de 3.3.2010.

<sup>12</sup> COM(2002) 694, de 11.12.2002.

## **PARTE I: ¿Quién puede acogerse a las normas de la UE relativas a la libre circulación de los trabajadores?**

Para definir el ámbito de aplicación personal del Derecho de la UE sobre la libre circulación de los trabajadores y las condiciones en las que este se aplica, es necesario establecer una distinción entre los trabajadores migrantes y otras categorías de ciudadanos de la UE (personas inactivas y trabajadores desplazados). La libre circulación de los trabajadores da a todos los ciudadanos derecho a desplazarse libremente a otro Estado miembro para trabajar y residir allí con ese propósito, y los protege contra la discriminación en cuanto a empleo, remuneración y otras condiciones laborales en comparación con sus compañeros de trabajo que son nacionales de ese Estado miembro. Es necesario distinguir entre la libre circulación y la libre prestación de servicios, que incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, para lo cual pueden enviar («desplazar») temporalmente allí a sus propios trabajadores a fin de efectuar el trabajo necesario. Los trabajadores desplazados en el contexto de una prestación de servicios están cubiertos por la Directiva 96/71/CE<sup>13</sup>, en la que se establece un «núcleo duro» de condiciones de trabajo y empleo claramente definidas para la protección mínima de trabajadores, incluidas las cuantías de salario mínimo, que debe cumplir el prestador de servicios en el Estado miembro de acogida.

En la presente Comunicación no se contemplan los trabajadores desplazados en el contexto del suministro de servicios a los que se aplican las normas específicas establecidas en la Directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores. Tampoco se incluyen los trabajadores por cuenta propia que disfrutan de libertad de establecimiento o para suministrar servicios en otros Estados miembros.

### **1. TRABAJADORES MIGRANTES DE LA UE**

#### **1.1. Definición**

Cualquier nacional de un Estado miembro tiene derecho a trabajar en otro Estado miembro<sup>14</sup>. El término «trabajador» tiene un significado en Derecho de la UE y no puede estar sujeto a definiciones nacionales<sup>15</sup> ni interpretarse restrictivamente<sup>16</sup>. Abarca a cualquier persona que realice un trabajo real y efectivo, bajo la dirección de otra persona, y por el que se le paga<sup>17</sup>. No abarca a los trabajadores migrantes de terceros países. Teniendo en cuenta esa definición, incumbe a las autoridades nacionales realizar una evaluación caso por caso para determinar si se cumplen dichos criterios.

---

<sup>13</sup> DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

<sup>14</sup> Pueden aplicarse restricciones temporales hasta el 30 de abril de 2011, como muy tarde, a los nacionales de la República Checa, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia, y hasta el 31 de diciembre de 2013, como muy tarde, a los nacionales de Bulgaria y Rumanía.

<sup>15</sup> Asunto C-75/63.

<sup>16</sup> Asunto C-53/63.

<sup>17</sup> Asunto C-66/85.

## *Remuneración*

De conformidad con el Derecho de la UE, un trabajador debe percibir una remuneración a cambio de sus servicios. El hecho de que sus ingresos sean limitados no impide que se considere que una persona es un trabajador<sup>18</sup>, y las prestaciones en especie también se consideran una remuneración<sup>19</sup>. Solo queda excluido el trabajo voluntario sin ningún tipo de remuneración.

## *Subordinación*

Una relación de subordinación permite distinguir entre trabajadores y autónomos. Esta distinción es importante para la aplicación de las medidas transitorias<sup>20</sup> y el acceso a las prestaciones reservadas a los trabajadores.

El trabajo con una relación de subordinación se caracteriza por que el empresario determina la elección de la actividad, la remuneración y las condiciones laborales<sup>21</sup>. Los autónomos realizan tareas bajo su propia responsabilidad y, por tanto, pueden ser responsables de los daños que causen, ya que soportan el riesgo económico de la empresa<sup>22</sup>, por ejemplo en la medida en que su beneficio depende de los gastos en personal y equipos, relacionados con su actividad<sup>23</sup>.

## *Trabajo real y efectivo*

El criterio clave para decidir si una persona es un trabajador es la propia naturaleza del trabajo. El TJ ha sostenido de forma coherente que una persona debe llevar a cabo una actividad de valor económico, que sea real y efectiva, exceptuando las actividades que se lleven a cabo a una escala tan pequeña que puedan considerarse meramente marginales y accesorias<sup>24</sup>. La breve duración del empleo, la escasez de horas de trabajo o una baja productividad<sup>25</sup> no pueden impedir que un ciudadano de la UE sea considerado trabajador migrante de la UE. Deben tomarse en consideración todas las circunstancias del asunto que tengan relación con la naturaleza tanto de las actividades de que se trata como de la relación de empleo en cuestión<sup>26</sup>.

Los trabajadores a tiempo parcial<sup>27</sup>, las personas en prácticas<sup>28</sup> y los *au pair*<sup>29</sup> entran dentro de la definición de la UE si su actividad es real y efectiva. En el caso de una formación de breve duración, el número de horas necesarias para familiarizarse con una tarea<sup>30</sup> y un aumento gradual de la remuneración durante dicha formación puede indicar que el trabajo realizado

---

<sup>18</sup> Asuntos C-53/81 y C-139/85.

<sup>19</sup> Asuntos C-196/87 y C-456/02.

<sup>20</sup> Se aplican acuerdos transitorios, que generalmente se imponen a los ciudadanos de nuevos Estados miembros durante un periodo determinado a partir de la adhesión, para el acceso al mercado de trabajo, pero no para ejercer una actividad por cuenta propia.

<sup>21</sup> Asunto C-268/99.

<sup>22</sup> Asunto C-3/87.

<sup>23</sup> Asunto C-202/90.

<sup>24</sup> Asunto C-53/81.

<sup>25</sup> Asunto C-344/87.

<sup>26</sup> Asunto C-413/01.

<sup>27</sup> Asunto C-53/81.

<sup>28</sup> Asunto C-109/04.

<sup>29</sup> Asunto C-294/06.

<sup>30</sup> Asunto C-3/90.

tiene un valor económico creciente para el empresario<sup>31</sup>. No se debe tener en cuenta la breve duración del empleo respecto al tiempo total de estancia de la persona de que se trate en el Estado miembro de acogida<sup>32</sup>.

El trabajo a tiempo parcial no tiene por qué ser la actividad principal de la persona en cuestión. Una persona que emprenda otra actividad simultánea (como estudios o trabajo por cuenta propia) puede acogerse a la condición de trabajador de la UE, aunque su segunda actividad se lleve a cabo en otro Estado miembro<sup>33</sup>.

La naturaleza de la relación jurídica entre el trabajador y el empresario no tiene consecuencia alguna para determinar la condición de trabajador del primero: la definición abarca la función pública (funcionarios y trabajadores del sector público con una relación laboral conforme al Derecho público) y los contratos de Derecho privado (incluidos los del sector público)<sup>34</sup>; una persona con un contrato ocasional, como un contrato de trabajo de carácter discontinuo<sup>35</sup>, también entraría dentro de la definición de trabajador, a condición de que las actividades que realice sean reales y efectivas y cumplan las demás condiciones de la definición de la UE.

Además, el Tribunal de Justicia ha manifestado que el deporte está sujeto al Derecho de la UE, en la medida en que constituye una actividad económica<sup>36</sup>. Por consiguiente, podrán incluirse los deportistas profesionales y aficionados, sean hombres o mujeres, que ejerzan una actividad por cuenta ajena retribuida. Las actividades profesionales de rehabilitación que formen parte de programas de reintegración laboral no quedan necesariamente excluidas. Sin embargo, la determinación de si se trata de actividades reales y efectivas dependerá de las implicaciones del programa de reintegración social, así como de la naturaleza y las modalidades de ejecución de los servicios.

## 1.2. Vínculo transfronterizo

Además de satisfacer la definición de trabajador antes mencionada, la persona debe ser un trabajador *migrante* para estar amparada por el Derecho de la UE, es decir, deberá haber ejercido su derecho a la libre circulación: las normas de la UE se aplican cuando una persona trabaja en un Estado miembro distinto de su país de origen, o en su país de origen siendo residente en el extranjero<sup>37</sup>. Los ciudadanos de la UE que residen en un Estado miembro y trabajan en otro Estado miembro (trabajadores transfronterizos) también están amparados por el Derecho de la UE en materia de libre circulación de trabajadores en el Estado miembro de empleo<sup>38</sup>. En caso de que el trabajador transfronterizo resida en un Estado miembro del que no es nacional, puede acogerse al Derecho de la UE como persona inactiva autosuficiente en ese Estado miembro, con arreglo a la Directiva

Una persona podrá ser considerada trabajador o trabajadora migrante de la UE en su Estado miembro de origen si ha ejercido el derecho a la libre circulación y regresa a su país de origen<sup>39</sup>. El Derecho de la UE ampara a estos trabajadores migrantes que regresan, ya que

---

<sup>31</sup> Asunto C-188/00.

<sup>32</sup> Asunto C-413/01.

<sup>33</sup> Asunto C-106/91.

<sup>34</sup> Asunto C-152/73.

<sup>35</sup> Asunto C-357/89.

<sup>36</sup> Asuntos C-415/93 y C-519/04.

<sup>37</sup> Asunto C-212/05.

<sup>38</sup> Asunto C-357/89.

<sup>39</sup> Asunto C-370/90.

impedirles acogerse al Derecho de la UE contra su Estado miembro de origen podría disuadir a los nacionales de un Estado miembro de ejercer su derecho a la libre circulación del mismo modo que los trabajadores migrantes de otros Estados miembros.

### **1.3. Ámbito territorial**

El Derecho de la UE sobre la libre circulación de los trabajadores se aplica a los Estados miembros de la UE (artículo 52 del TUE) y a los territorios que figuran en el artículo 355 del TFUE.

Se aplica a las actividades profesionales llevadas a cabo en el territorio de un Estado miembro o fuera del territorio de la UE si la relación jurídica de empleo se ejerce en el territorio de un Estado miembro o presenta un vínculo de conexión suficientemente estrecho con dicho territorio<sup>40</sup>. Este puede ser el caso de una persona que trabaja en una embajada situada en otro Estado miembro en un país no perteneciente a la UE, o de un marinero a bordo de un buque que navega en alta mar bajo pabellón de otro Estado miembro, o del personal de aviación. Pueden considerarse diversos aspectos para determinar si el vínculo con el territorio de la UE es suficiente<sup>41</sup>.

## **2. OTROS BENEFICIARIOS**

Otras categorías de personas también entran en el ámbito de aplicación del artículo 45 del TFUE.

### **2.1. Miembros de la familia**

Se definen los miembros de la familia como el cónyuge, en determinadas circunstancias la pareja de hecho con la que un ciudadano de la UE ha celebrado una unión registrada<sup>42</sup>, los descendientes directos menores de 21 años o a cargo y los del cónyuge o de la pareja, y los ascendientes directos a cargo y los del cónyuge o de la pareja.

### **2.2. Personas que poseen la condición de trabajadores**

En términos generales, las personas que han trabajado en el Estado miembro de acogida, pero ya no trabajan allí pierden su condición de trabajadores<sup>43</sup>. Sin embargo, en el Derecho de la UE se establece que los ciudadanos de la UE conservan su condición de trabajadores en determinadas situaciones, incluso aunque hayan perdido su empleo<sup>44</sup>, y, por tanto, tienen derecho al mismo trato.

### **2.3. Personas en busca de empleo**

En virtud del artículo 45, apartado 3, del TFUE, se concede a los trabajadores el derecho a desplazarse libremente en el territorio de los Estados miembros con el fin de responder a

---

<sup>40</sup> Asunto C-214/94.

<sup>41</sup> Por ejemplo, dónde se contrató a la persona, si el contrato laboral se concluyó conforme al Derecho de un Estado miembro y si la relación de empleo se rige por dicho Derecho, o si la persona está afiliada a un sistema de seguridad social de un Estado miembro y está sujeta al impuesto sobre la renta en dicho país.

<sup>42</sup> Artículo 2, apartado 2, de la Directiva.

<sup>43</sup> Asunto C-85/96.

<sup>44</sup> Artículo 7, apartado 3, de la Directiva.

ofertas efectivas de trabajo. No obstante, si el Derecho de la UE se aplicara solo a quienes hayan obtenido una oferta de trabajo antes de haberse desplazado a otro Estado miembro, se pondría en duda el principio fundamental. Por consiguiente, el TJ rechazó explícitamente la idea de que el artículo 45 del TFUE se aplica solo a los ciudadanos de la UE con empleo activo y amplió su ámbito de aplicación para incluir a quienes busquen empleo en determinadas condiciones (las personas en cuestión deben demostrar que continúan buscando empleo y tienen oportunidades reales de ser contratadas; para más información, véase la nota)<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup>

Asunto C-292/89.

## PARTE II: ¿Qué derechos tienen los trabajadores migrantes?

En esta parte se abordan los derechos de que disfrutaban los trabajadores migrantes conforme al Reglamento y la Directiva, pero no los derechos de seguridad social<sup>46</sup>.

### 1. BÚSQUEDA DE EMPLEO Y ACCESO A LAS PRESTACIONES

Los ciudadanos de la UE tienen derecho a buscar empleo en otro Estado miembro y a recibir de su oficina nacional de empleo la misma ayuda que los nacionales de dicho Estado miembro<sup>47</sup>. La red EURES proporciona información, asesoramiento y ayuda para la colocación y la contratación de personal, y además valora la correspondencia entre los currículum vitae y las ofertas de empleo. Los consejeros EURES de los servicios públicos de empleo y otros trabajadores de las organizaciones asociadas de EURES prestan estos servicios. EURES cuenta también con un sitio web<sup>48</sup>, a través del cual los ciudadanos pueden acceder a las ofertas de empleo y cargar su currículum vitae.

Si bien se consideraba anteriormente que las personas en busca de empleo debían ser tratadas en las mismas condiciones que los nacionales únicamente en cuanto al acceso al trabajo<sup>49</sup>, el TJ concluyó que la introducción de la ciudadanía de la Unión significa que también deben tener igualdad de trato por lo que se refiere al acceso a las prestaciones de carácter económico destinadas a facilitar el acceso al empleo en el mercado laboral del Estado miembro de acogida<sup>50</sup>.

Sin embargo, para limitar la presión sobre los sistemas de asistencia social, el TJ añadió que un Estado miembro podía exigir que exista una relación real entre la persona que busca empleo y el mercado de trabajo geográfico en cuestión, como que la persona haya buscado realmente trabajo en el Estado miembro en cuestión durante un periodo razonable. El TJ también consideró que un requisito de residencia proporcionado puede ser adecuado para demostrar un vínculo con el mercado de trabajo.

Si bien los legisladores nacionales siguen siendo competentes para determinar la naturaleza del vínculo con su mercado de trabajo, deben respetar el principio de proporcionalidad. Los criterios no deben ir más allá de lo necesario para concluir que el interesado busca realmente empleo en el mercado de trabajo del Estado miembro de acogida. La protección de los derechos de los ciudadanos de la UE también significa que los interesados conocen tales criterios por adelantado y disponen de recursos de carácter judicial.

El artículo 24, apartado 2, de la Directiva autoriza a los Estados miembros a no conceder asistencia social a las personas que buscan empleo durante los primeros tres meses de residencia o durante un periodo más largo. No obstante, el TJ puso de manifiesto en otra

---

<sup>46</sup> En el Reglamento (CE) n° 883/2004 (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1) se abordan los derechos de seguridad social a partir del 1 de mayo de 2010; un primer paso en el ámbito de las pensiones complementarias es la Directiva 98/49/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998 (DO L 209 de 25.7.1998, p. 46).

<sup>47</sup> Artículo 5 del Reglamento.

<sup>48</sup> <http://ec.europa.eu/eures/>.

<sup>49</sup> Asunto C-149/79.

<sup>50</sup> Asuntos C-138/02, C-258/04 y C-22/08.

decisión<sup>51</sup> que las prestaciones económicas destinadas a facilitar el acceso al mercado de trabajo no pueden considerarse «prestaciones de asistencia social» en el sentido de dicho artículo. Por tanto, el TJ concluyó que las personas que buscan empleo deben disfrutar de igualdad de trato en lo respecta al acceso a las prestaciones destinadas a facilitar el acceso al mercado de trabajo. Para determinar si una prestación concreta con arreglo al Derecho nacional está destinada a facilitar el acceso al mercado de trabajo, su objetivo debe analizarse conforme a sus resultados, no conforme a su estructura formal<sup>52</sup>.

La inclusión de personas en busca de empleo en el ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato respecto a determinadas prestaciones es una garantía para proteger mejor a quienes puedan encontrarse en una situación más vulnerable durante un periodo determinado y representa un paso adelante hacia la consecución de una Europa social.

## **2. ACCESO AL EMPLEO EN LAS MISMAS CONDICIONES QUE LOS TRABAJADORES NACIONALES**

Los ciudadanos de la UE tienen derecho a ejercer una actividad en otro Estado miembro en las mismas condiciones que se aplican a sus propios nacionales. No obstante, se aplican una restricción y varios aspectos específicos.

### **2.1. Reconocimiento de las cualificaciones profesionales**

Cualquier ciudadano de la UE que esté plenamente cualificado para ejercer una profesión en un Estado miembro y desee ejercerla en otro Estado miembro en el que la profesión está regulada debe solicitar previamente el reconocimiento de su cualificación. Una profesión está regulada en caso de que el acceso a la misma esté sujeto, por reglamentación jurídica o por disposiciones administrativas, a la posesión de una cualificación profesional. El acceso al mercado de trabajo depende de la concesión de tal reconocimiento.

La Directiva 2005/36/CE se aplica al reconocimiento de las cualificaciones profesionales obtenidas en un Estado miembro a fin de ejercer una profesión regulada en otro Estado miembro<sup>53</sup>.

Las normas de dicha Directiva varían en función de que la profesión se ejerza en el Estado miembro de acogida de forma temporal (como en el caso de los trabajadores de temporada) o de forma permanente («establecimiento», por ejemplo en virtud de un contrato indefinido o de larga duración). En caso de que la profesión se ejerza de forma temporal, no está permitido realizar un examen previo de las cualificaciones del trabajador a menos que la profesión esté relacionada con la salud o la seguridad. Sin embargo, el Estado miembro de acogida podrá exigir una declaración anual. En caso de establecimiento, el régimen de reconocimiento varía según la profesión.

Sin embargo, la Directiva 2005/36/CE no se aplica en caso de que el diploma no certifique una formación profesional específica, es decir, una formación específica para una profesión determinada. Para ocupar puestos en el sector público de un Estado miembro, se pide a menudo un tipo de diploma distinto que atestigüe un determinado nivel de educación (título

---

<sup>51</sup> Asunto C-22/08.

<sup>52</sup> Ibídem.

<sup>53</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm) y [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/docs/guide/users\\_guide\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_es.pdf).

universitario, certificado final de estudios secundarios más tres años de enseñanza superior, etc.), o bien un diploma que atestigüe un nivel educativo que cumple determinados criterios relacionados con el contenido, sin que este constituya una formación profesional en el sentido de la Directiva 2005/36/CE (por ejemplo, la obligación de estar en posesión de un diploma en economía, ciencias políticas, ciencias, o ciencias sociales, etc.).

Tales casos entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 45 del TFEU y no de la Directiva 2005/36/CE. Las autoridades del Estado miembro de acogida tienen derecho a evaluar el nivel del diploma, pero no su contenido de formación, y el único factor significativo es el nivel de estudios para el que se concede el diploma.

En caso de que el diploma deba cumplir determinados criterios relacionados con el contenido además de ser de un nivel determinado, debe reconocerse su equivalencia en caso de que se haya concedido al finalizar la educación o la formación en el ámbito requerido. No se autoriza ninguna otra evaluación del contenido de la formación.

## **2.2. Requisitos lingüísticos<sup>54</sup>**

El TJ ha sostenido que los requisitos lingüísticos deben ser razonables y necesarios para el puesto de trabajo en cuestión y no pueden ser un argumento para excluir a trabajadores de otros Estados miembros<sup>55</sup>. Los empleadores no pueden exigir una cualificación concreta únicamente como medio de prueba, y los exámenes lingüísticos sistemáticos realizados de forma estandarizada se consideran contrarios al principio de proporcionalidad<sup>56</sup>.

Si bien un nivel muy elevado de conocimientos lingüísticos puede ser justificable en determinadas situaciones y para ciertos puestos de trabajo, la Comisión considera que el requisito de que la persona en cuestión tenga que ser un hablante nativo es inaceptable.

## **2.3. Acceso a puestos en el sector público<sup>57</sup>**

Con arreglo al artículo 45, apartado 4, del TFUE, las autoridades de los Estados miembros pueden reservar el acceso a determinados empleos en la administración pública a sus propios nacionales, lo cual constituye una excepción que debe interpretarse de forma restrictiva. El TJ ha sostenido de forma coherente que esta excepción abarca los puestos que implican una participación directa o indirecta en el ejercicio del poder público y las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses generales del Estado o de otras entidades públicas<sup>58</sup>. Esos criterios deben evaluarse caso por caso respecto a la naturaleza de las funciones y responsabilidades ligadas al puesto. En 2003, el TJ sentenció que un Estado miembro puede reservar a sus nacionales los puestos de capitán y primer oficial en los buques privados que enarbolan su pabellón únicamente si las prerrogativas de poder público atribuidas a los capitanes y a los primeros oficiales se ejercen efectivamente de forma habitual y no representan una parte muy reducida de sus actividades<sup>59</sup>. La Comisión considera que las autoridades de los Estados miembros deben tener en cuenta esta jurisprudencia al determinar qué puestos del sector público pueden reservar a sus nacionales.

---

<sup>54</sup> Artículo 3, apartado 1, del Reglamento y artículo 53 de la Directiva 2005/36/CE.

<sup>55</sup> Asunto C-379/87.

<sup>56</sup> Asunto C-281/98.

<sup>57</sup> En un próximo documento de trabajo de los servicios de la Comisión se tratarán estas cuestiones de forma más detallada.

<sup>58</sup> Recientemente en el asunto C-290/94.

<sup>59</sup> Asuntos C-405/01 y C-47/02; el Tribunal lo ha confirmado en cuatro sentencias.

Dado que el artículo 45, apartado 4, del TFUE permite a los Estados miembros reservar algunos puestos a sus nacionales en lugar de requerir que lo hagan, la Comisión les pide que abran su sector público (a todos los niveles: administración local, regional y central) lo más posible a los ciudadanos de otros Estados miembros, como contribución a la modernización y las reformas.

Una vez que un puesto en el sector público esté abierto a trabajadores migrantes, los Estados miembros deberán garantizar la igualdad de trato por lo que se refiere a otros aspectos de la contratación. El TJ ha sostenido que las autoridades de los Estados miembros deben tener en cuenta periodos anteriores de experiencia profesional comparable adquirida por los trabajadores migrantes en otros Estados miembros del mismo modo que la experiencia profesional adquirida en su propio sistema a efectos de dar acceso a su propio sector público<sup>60</sup>. Los Estados miembros también deben tener en cuenta los diplomas comparables como parte del proceso de contratación (por ejemplo, en caso de que se concedan puntos adicionales por una titulación determinada).

Respecto a los concursos destinados a seleccionar personal para una formación específica con objeto de ocupar un puesto en un ámbito determinado del sector público, el TJ ha sostenido que se debe dispensar a los trabajadores migrantes plenamente cualificados en dicho ámbito de realizar la formación específica, habida cuenta de la formación y la experiencia profesional ya adquiridas en su país de origen<sup>61</sup>. El TJ dictaminó que un Estado miembro no puede obligar a dichos trabajadores migrantes a que aprueben un concurso de ese tipo, sino que debe establecer métodos de contratación alternativos.

## **2.4 Deporte y libre circulación de trabajadores**

Las repercusiones sobre el deporte, en particular sobre el fútbol, de las normas de la UE sobre la libre circulación de los trabajadores ha sido una cuestión de gran interés, en particular porque el deporte tiene una dimensión cada vez más europea. El Libro Blanco sobre el Deporte, elaborado por la Comisión en 2007, pone de manifiesto que, la actuación de la Comisión, al tiempo que tiene en cuenta las características especiales del deporte, tiene como objetivo lograr los principales objetivos del Tratado y respetar sus principios fundamentales en este ámbito.

Con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el deporte se convierte en un ámbito en el que la UE puede contribuir a la promoción de los aspectos europeos del deporte y fomentar la cooperación entre los Estados miembros (artículo 165 del TFUE). No obstante, esta nueva competencia no impide que se apliquen al deporte los principios fundamentales del Derecho europeo, como la libre circulación y las normas sobre competencia.

El TJ ha confirmado en varias ocasiones que los deportistas profesionales y semiprofesionales son trabajadores, por el hecho de que sus actividades tienen carácter de actividad por cuenta ajena retribuida<sup>62</sup>.

El hecho de que los deportistas profesionales entren dentro del ámbito de aplicación del artículo 45 del TFUE significa que el principio de igualdad de trato se aplica al deporte, con lo que se prohíbe toda discriminación directa por motivos de nacionalidad y se exige que las

---

<sup>60</sup> Asunto C-419/92.

<sup>61</sup> Asunto C-285/01.

<sup>62</sup> Asuntos C-36/74, 13/76, C-415/93, C-519/04, C-176/96 y C-325/08.

medidas indirectamente discriminatorias sean necesarias y proporcionadas para alcanzar su objetivo legítimo, así como que se supriman los obstáculos innecesarios y desproporcionados que impidan ejercer el derecho a la libre circulación<sup>63</sup>.

### **3. IGUALDAD DE TRATO**

El artículo 45, apartado 2, del TFUE supone la abolición de toda discriminación basada en la nacionalidad entre trabajadores de los Estados miembros por lo que se refiere al empleo, la remuneración y otras condiciones de trabajo y empleo.

#### **3.1. Prohibición de la discriminación y obstáculos a la libre circulación de los trabajadores**

El artículo 45 del TFUE prohíbe toda discriminación por razón de la nacionalidad con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo, lo cual incluye no solo la discriminación directa basada en la nacionalidad, sino también la discriminación indirecta, que, mediante la aplicación de otros criterios de diferenciación, lleva en la práctica al mismo resultado<sup>64</sup>. El TJ ha llegado a la conclusión de que, si bien determinados criterios son aplicables independientemente de la nacionalidad, deben ser considerados indirectamente discriminatorios cuando puedan perjudicar especialmente a los trabajadores migrantes<sup>65</sup>. Algunos ejemplos comunes de discriminación indirecta son las situaciones en las que un subsidio concreto<sup>66</sup> esté supeditado a un requisito de residencia o los requisitos de idioma para determinados puestos que, por definición, puedan ser cumplidos más fácilmente por los nacionales que por los no nacionales<sup>67</sup>.

El Derecho de la UE sobre la libre circulación de los trabajadores tiene como objetivo facilitar a los nacionales de la UE la búsqueda de empleo retribuido en la UE. Por ello, impide los obstáculos a la libre circulación de los trabajadores, como las medidas que puedan perjudicar a los nacionales de la UE que pretendan ejercer una actividad económica con arreglo a una relación de empleo en el territorio de otro Estado miembro, incluso cuando tales medidas se apliquen independientemente de la nacionalidad del trabajador (por ejemplo, elevados derechos de traspaso en el caso de jugadores de fútbol<sup>68</sup> y deducciones fiscales<sup>69</sup>).

#### **3.2. Condiciones laborales**

Los trabajadores migrantes están sujetos a las leyes y los convenios colectivos del Estado miembro de acogida durante el ejercicio de su profesión. En el artículo 7, apartado 1, del Reglamento se establece que todo trabajador migrante debe disfrutar de igualdad de trato por lo que se refiere a la retribución, la estabilidad del empleo, las perspectivas de promoción<sup>70</sup> y el despido<sup>71</sup>. El TJ ha sostenido que las administraciones de los Estados miembros deben

---

<sup>63</sup> La Comisión tienen previsto presentar, en octubre de 2010, una Comunicación sobre la aplicación del Tratado de Lisboa en el ámbito del deporte y el impacto de las normas relativas a la libre circulación sobre el deporte se tratará con un enfoque más detallado e integrado.

<sup>64</sup> Asunto C-152/73.

<sup>65</sup> Asunto C-237/94.

<sup>66</sup> Asunto C-138/02.

<sup>67</sup> Asuntos C-379/87 y C-424/97.

<sup>68</sup> Asunto C-415/93.

<sup>69</sup> Asunto C-136/00.

<sup>70</sup> Asunto C-225/85.

<sup>71</sup> Asunto C-44/72.

tratar los periodos anteriores de empleo comparable de los trabajadores migrantes en otros Estados miembros del mismo modo que la experiencia profesional adquirida en su propio sistema, a fin de determinar las condiciones laborales (por ejemplo, la retribución y el grado)<sup>72</sup>.

La Comisión estima que las autoridades de los Estados miembros deben considerar los diplomas comparables del mismo modo que los obtenidos en su propio sistema, a fin de determinar las condiciones laborales y las perspectivas de carrera.

El artículo 8 del Reglamento amplía la igualdad de trato a la pertenencia a los sindicatos: todo trabajador migrante tiene derecho a afiliarse a un sindicato, a votar y a ser candidato para puestos de la administración o gestión de un sindicato.

Por otra parte, la legislación de la UE en el ámbito de la salud y la seguridad de los trabajadores facilita el empleo transfronterizo, ya que los trabajadores disfrutan al menos de un nivel mínimo de protección de su salud y su seguridad en todos los Estados miembros.

### **3.3. Ventajas sociales**

El artículo 7, apartado 2, del Reglamento confiere a los trabajadores migrantes las mismas ventajas sociales que a los trabajadores nacionales a partir de su primer día de empleo en el Estado miembro de acogida, lo cual significa que la percepción de tales ventajas no puede condicionarse a la realización de un periodo de actividad profesional determinado<sup>73</sup>.

El TJ ha sostenido que el concepto de ventaja social comprende todas las ventajas que, vinculadas o no a un contrato de trabajo, se reconocen generalmente a los trabajadores nacionales por razón, principalmente, de su condición objetiva de trabajadores o por el mero hecho de su residencia en territorio nacional y cuya extensión a los trabajadores nacionales de otros Estados miembros permite, por tanto, facilitar su movilidad en la UE<sup>74</sup>.

El concepto de ventaja social es muy amplio y engloba prestaciones financieras<sup>75</sup> y ventajas no financieras que no se perciben tradicionalmente como ventajas sociales. El TJ ha decidido, por ejemplo, que debe considerarse que el derecho a exigir que los procedimientos jurídicos tengan lugar en una lengua determinada<sup>76</sup> y la posibilidad de que un trabajador migrante obtenga permiso para que su pareja de hecho resida con él<sup>77</sup> entran dentro del concepto de ventaja social de conformidad con el artículo 7, apartado 2, del Reglamento.

Los Estados miembros aducen a menudo que, como los trabajadores fronterizos no viven en el Estado de empleo, ni ellos ni los miembros de su familia deben disfrutar de las mismas ventajas sociales que otros trabajadores migrantes. El Tribunal ha rechazado esos argumentos y ha sostenido, por ejemplo, que no puede aplicarse ningún requisito de residencia al hijo de un trabajador transfronterizo, el cual, por tanto, tendrá derecho a la enseñanza en las mismas condiciones que los hijos de nacionales del Estado miembro de empleo<sup>78</sup>.

---

<sup>72</sup> Asunto C-15/96.

<sup>73</sup> Asunto C-197/86.

<sup>74</sup> Asunto C-85/96.

<sup>75</sup> Por ejemplo, las prestaciones de ingresos mínimos o por hijos a cargo, las becas de estudios, las asignaciones por nacimiento de hijos o los préstamos.

<sup>76</sup> Asunto C-137/84.

<sup>77</sup> Asunto C-59/85.

<sup>78</sup> Asunto C-337/97.

### 3.4. Ventajas fiscales

A falta de armonización de medidas a nivel de la UE, los impuestos directos siguen siendo esencialmente una competencia nacional. Sin embargo, los Estados miembros no pueden introducir legislación que discrimine directa o indirectamente por motivos de nacionalidad. Existe un corpus cada vez mayor de jurisprudencia del TJ sobre la aplicación de las libertades del Tratado a los impuestos directos, incluido el artículo 45 del TFUE.

#### *Cambio de residencia*

La jurisprudencia ha establecido que las normas fiscales nacionales que disuadan a un nacional de un Estado miembro de ejercer su derecho a la libre circulación pueden constituir un obstáculo para dicha libertad<sup>79</sup>. Entre tales restricciones ilegales se encuentran la denegación a ciudadanos de la UE de un reembolso por el impuesto sobre la renta pagado en exceso si han cambiado su residencia durante el año<sup>80</sup> o la aplicación de imposiciones de salida inmediatas sobre las plusvalías latentes a ciudadanos de la UE que se han mudado al extranjero<sup>81</sup>. El Derecho de la UE también protege contra la tributación discriminatoria de otros tipos de ingresos, como las pensiones, tanto públicas como privadas, y otras prestaciones sociales<sup>82</sup>. El TJ ha confirmado en varios asuntos que los trabajadores deben poder deducir las cotizaciones a los planes de pensiones de empleo en el extranjero al igual que las cotizaciones a los planes nacionales.

#### *Trabajadores transfronterizos*

La norma de la no discriminación se aplica a las prestaciones relacionadas con la situación personal y familiar de los trabajadores no residentes en caso de que su situación sea comparable a la de un trabajador residente porque obtienen todos (o casi todos) sus ingresos en el Estado de empleo<sup>83</sup>. Tampoco se permiten las normas nacionales que deniegan a los no residentes el derecho a deducir costes y gastos directamente relacionados con la actividad económica que generan la renta imponible<sup>84</sup>.

#### *Problemas fiscales transfronterizos para los ciudadanos de la UE*

En situaciones en las que más de un Estado miembro tiene derechos fiscales sobre la renta, el TJ ha confirmado que los Estados miembros tienen libertad para fijar los criterios de reparto entre ellas de su poder tributario<sup>85</sup>. Normalmente lo hacen sobre la base de convenios bilaterales de doble imposición. Sin embargo, estos convenios bilaterales no resuelven todos los problemas de doble imposición causados por la interacción de los sistemas de imposición directa de los Estados miembros. La Comisión considera que la doble imposición internacional es un obstáculo importante para la actividad transfronteriza y que tales problemas pueden solucionarse mediante una mejor coordinación de los sistemas de imposición directa de los Estados miembros<sup>86</sup>. El 27 de abril de 2010 inició una consulta pública para obtener información de particulares, empresas y asesores fiscales sobre casos

---

<sup>79</sup> Asunto C-385/00.

<sup>80</sup> Asuntos C-175/88 y C-151/94.

<sup>81</sup> COM(2006) 825, de 19.12.2006.

<sup>82</sup> COM(2001) 214, de 19.4.2001.

<sup>83</sup> Asunto C-391/97.

<sup>84</sup> Asuntos C-234/01 y C-290/04.

<sup>85</sup> Asunto C-336/96.

<sup>86</sup> COM(2006) 823, de 19.12.2006.

reales de doble imposición y, sobre la base de las respuestas y de otras pruebas de problemas de doble imposición que está recogiendo, considerará la posibilidad de publicar una Comunicación o de tomar otra iniciativa en 2011.

Más en general, la Comisión está trabajando para eliminar los distintos problemas derivados de los impuestos directos e indirectos a que se enfrentan los ciudadanos de la UE cuando atraviesan fronteras para trabajar, hacer negocios o mudarse. Entre estos problemas que pueden impedir a los ciudadanos ejercer plenamente sus derechos en virtud del Tratado se encuentran, además de la doble imposición, el trato discriminatorio de los no residentes y los no nacionales, la falta de información clara sobre las normas fiscales transfronterizas, los problemas particulares de los trabajadores transfronterizos, las dificultades para comunicarse con las administraciones fiscales extranjeras y las dificultades para obtener deducciones fiscales con arreglo a tratados de doble imposición, entre otras cosas por la complicación de los formularios, la brevedad de los plazos para solicitar deducciones y los retrasos de las administraciones fiscales extranjeras a la hora de efectuar los reembolsos. Se prevé publicar una Comunicación a finales de 2010, en la que se analizarán detalladamente estos problemas fiscales transfronterizos y se describirán las medidas en curso y previstas para solucionar los problemas.

### **3.5. Derechos una vez que haya concluido la relación de empleo**

Los ciudadanos de la UE mantienen la condición de «trabajador» una vez que haya terminado la relación de empleo si están incapacitados temporalmente para trabajar por enfermedad, han quedado en paro involuntario debidamente acreditado, o cumplen alguna de las demás condiciones que figuran en el artículo 7, apartado 3, de la Directiva, y deben disfrutar del mismo trato que los nacionales del Estado miembro de acogida<sup>87</sup>.

## **4. DERECHO DE RESIDENCIA**

Tradicionalmente, los trabajadores migrantes han disfrutado de mejores condiciones en cuanto a determinados derechos relacionados con la residencia en comparación con los ciudadanos inactivos de la UE<sup>88</sup>. La Directiva, que reúne las normas anteriores sobre los derechos de residencia de los ciudadanos de la UE, sigue distinguiendo entre ciudadanos de la UE económicamente activos e inactivos.

Los trabajadores migrantes no necesitan cumplir ninguna condición aparte de ser un trabajador para tener derecho a residir en otro Estado miembro, pero los Estados miembros pueden pedirles que se empadronen si el periodo de empleo es superior a tres meses. Los miembros de la familia de los trabajadores migrantes, sea cual sea su nacionalidad, tienen derecho a residir con ellos en el Estado miembro de acogida. Los trabajadores migrantes pueden adquirir la residencia permanente después de cinco años de residencia legal ininterrumpida en el Estado miembro de acogida, o en un plazo más breve si cumplen lo dispuesto en el artículo 17 de la Directiva.

Además de los trabajadores migrantes, las personas que buscan empleo disfrutan del trato más favorable mencionado anteriormente. Mientras que los ciudadanos inactivos han de pedir un

---

<sup>87</sup> Asunto C-22/08.

<sup>88</sup> La Directiva 68/360/CEE, por lo que se refiere a los trabajadores migrantes, y la Directiva 90/364/CEE, por lo que se refiere a las personas inactivas.

certificado de empadronamiento de más de tres meses, de conformidad con la jurisprudencia del TJ<sup>89</sup> y el considerando 9 de la Directiva las personas en busca de empleo tienen derecho a residir en el Estado miembro de acogida durante al menos seis meses sin ninguna condición o formalidad aparte de estar en posesión de un pasaporte o documento de identidad válido. Una vez que dicho periodo haya expirado, si las personas que buscan empleo demuestran que siguen haciéndolo y tienen posibilidades reales de ser contratadas, la Directiva les concede derecho a residir en el Estado miembro de acogida<sup>90</sup>, siempre que no se conviertan en una carga excesiva para el sistema de asistencia social de dicho Estado miembro<sup>91</sup>.

Los ciudadanos de la UE que mantengan su condición de trabajadores también pueden seguir residiendo en el Estado miembro de acogida en las mismas condiciones que los trabajadores<sup>92</sup>.

## 5. MIEMBROS DE LA FAMILIA

Los miembros de la familia de los trabajadores migrantes, independientemente de su nacionalidad o de si dependen del ciudadano de la UE, tienen derecho a trabajar en el Estado miembro de acogida<sup>93</sup>. Los hijos de los trabajadores migrantes, sea cual sea su nacionalidad, tienen derecho a la enseñanza en el Estado miembro de acogida en las mismas condiciones que sus nacionales<sup>94</sup>.

Los miembros de la familia de los trabajadores migrantes tienen acceso a ventajas sociales, incluidas las becas de estudio<sup>95</sup>, sin ninguna condición de residencia o periodo previo de residencia en el Estado miembro de acogida<sup>96</sup>, mientras que los ciudadanos inactivos de la UE y los miembros de su familia deben haber residido en el Estado miembro durante cinco años, como mínimo, para obtener ayudas de manutención en forma de becas o préstamos para estudios.

El TJ también ha sostenido que las becas de estudio constituyen una ventaja social para un trabajador migrante que continúe sufragando los gastos de manutención de su hijo y que, dependiendo del Derecho interno, un hijo a cargo también puede acogerse al artículo 7, apartado 2, del Reglamento como beneficiario indirecto de la igualdad de trato concedida al trabajador migrante<sup>97</sup>.

Esto también se aplica si la prestación está destinada a financiar estudios fuera del Estado miembro de acogida<sup>98</sup>.

---

<sup>89</sup> Case C-292/89.

<sup>90</sup> Artículo 14 de la Directiva.

<sup>91</sup> Consúltese *Derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de su familia a circular y residir libremente en la Unión - Guía para extraer el máximo provecho de la Directiva 2004/38/CE*, en la dirección siguiente: [http://ec.europa.eu/commission\\_barroso/barrot/archive/guide\\_2004\\_38\\_ec\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/commission_barroso/barrot/archive/guide_2004_38_ec_es.pdf).

<sup>92</sup> Artículo 7, apartado 3, de la Directiva.

<sup>93</sup> Artículo 23 de la Directiva.

<sup>94</sup> Artículo 12 del Reglamento.

<sup>95</sup> Asuntos acumulados C-389/87 y C-390/87.

<sup>96</sup> Asuntos C-310/08 y C-480/08. En sus sentencias de estos asuntos, de 23 de febrero de 2010, el TJ sostuvo que el artículo 12 del Reglamento (CEE) n° 612/68 permite reconocer al hijo de un trabajador migrante un derecho independiente de residencia relacionado con el derecho a acceder a la enseñanza en el Estado miembro de acogida. El TJ también señala que el derecho de residencia del hijo y su progenitor no puede estar supeditado a la autosuficiencia financiera.

<sup>97</sup> Asunto C-3/90.

<sup>98</sup> *Ibidem*.

## 6. HACER CUMPLIR MEJOR LA LEGISLACIÓN Y MEJORAR LA COOPERACIÓN ADMINISTRATIVA

Como demuestra cuanto se ha expuesto, el marco jurídico para la libre circulación de los trabajadores es sustancial y detallado y está bien desarrollado.

La Comisión considera que cada vez es más importante hacer que se cumplan estos derechos, pues promueven la integración europea.

A tal fin, los ciudadanos de la UE pueden acogerse directamente al artículo 45 del TFUE y al Reglamento (CEE) n° 1612/68 para recurrir ante los tribunales nacionales y las autoridades administrativas cualquier legislación nacional o práctica de los empleadores públicos o privados que consideren contraria al Derecho de la UE. La Comisión puede entablar una acción contra un Estado miembro ante el Tribunal de Justicia de la UE si estima que una legislación nacional o una práctica administrativa no es conforme con el Derecho de la UE.

Además, existen una serie de servicios de información y servicios no judiciales que ayudan a hacer cumplir las disposiciones sobre la libre circulación de los trabajadores. El nuevo portal Tu Europa ofrece una información clara sobre los derechos de los ciudadanos cuando trabajan, viven o estudian en otro país de la UE. También da acceso directo a los servicios de ayuda más pertinentes, como SOLVIT<sup>99</sup>, IMI<sup>100</sup>, o EURES y otros sitios web especializados<sup>101</sup>. Sensibilizar a los trabajadores, los miembros de su familia y las partes interesadas sobre los derechos, las oportunidades y los instrumentos que existen para promover y garantizar la libre circulación es una cuestión fundamental para hacer cumplir el Derecho de la UE<sup>102</sup>. Los ciudadanos de la UE necesitan una información fácilmente accesible y comprensible sobre sus derechos, así como una ayuda adecuada cuando se desplazan en la Unión Europea<sup>103</sup>. La Comisión está realizando un ejercicio más amplio para abordar exhaustivamente todos los obstáculos con que se encuentran los ciudadanos europeos cuando ejercen sus derechos como ciudadanos de la Unión en todos los aspectos de su vida cotidiana. A tal fin, la Comisión ha anunciado su intención de presentar un Informe sobre la Ciudadanía en su Programa de Trabajo de 2010.

En cuanto a los trabajadores en particular, la Comisión estudiará de qué manera los interlocutores sociales y las ONG pueden ayudar a consolidar sus derechos y hacerlos efectivos, con el apoyo de la existente red de expertos del mundo académico<sup>104</sup>.

A pesar de la mejora que ha significado la evolución reciente, aún debe prestarse atención a la cuestión de la aplicabilidad del Reglamento (CEE) n° 1612/68. La Comisión estudiará las formas de abordar las nuevas necesidades y los nuevos retos (en particular teniendo en cuenta las nuevas pautas de movilidad) a los que se enfrentan los trabajadores migrantes de la UE y

---

<sup>99</sup> <http://ec.europa.eu/solvit/>.

<sup>100</sup> Herramientas de tecnologías de la información, como el Sistema de Información del Mercado Interior (IMI), destinado a facilitar la cooperación administrativa entre las administraciones de los Estados miembros, también son de utilidad.

<sup>101</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=es&furtherPubs=yes>.

<sup>102</sup> Consúltense, por ejemplo, las Orientaciones para una mejor aplicación de la Directiva 2004/38/CE, COM(2009) 313, de 2.7.2009.

<sup>103</sup> Consúltense la guía actualizada: *¿Quiere trabajar en otro Estado miembro de la Unión Europea? ¡Conozca sus derechos!*, en la dirección siguiente: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=es&pubId=215&type=2&furtherPubs=yes>.

<sup>104</sup> La Red Europea sobre la Libre Circulación de Trabajadores en la Unión Europea está disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=es>.

los miembros de su familia y, en el contexto de la nueva estrategia para el mercado único (a raíz de la presentación del Informe Monti), considerará la manera de promover y reforzar los mecanismos para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato para los trabajadores de la UE y los miembros de su familia que ejerzan su derecho a la libre circulación.