



¿Quiere trabajar en otro Estado
miembro de la Unión Europea?
¡Conozca sus derechos!



¿Quiere trabajar en otro Estado miembro de la Unión Europea?

¡Conozca sus derechos!

Comisión Europea

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades
Unidad E.3

Texto original terminado en mayo de 2006

El contenido de esta publicación no refleja necesariamente la opinión o la posición de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.

Si desean recibir el boletín electrónico de información «ESmail» de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, envíen un mensaje a: empl-esmail@ec.europa.eu. Dicho boletín se publica regularmente en alemán, inglés y francés.

Europe Direct es un servicio destinado a ayudarle a encontrar respuestas a las preguntas que pueda plantearse sobre la Unión Europea

**Número de teléfono gratuito (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Algunos operadores de telefonía móvil no autorizan el acceso a los números 00 800 o cobran por este acceso.

Puede obtenerse información sobre la Unión Europea a través del servidor Europa en la siguiente dirección de Internet: <http://europa.eu>

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2007

ISBN 92-79-01884-1

© Comunidades Europeas, 2006

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

Printed in Belgium

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO

Índice

Introducción	5
Disposiciones comunitarias sobre la libre circulación de trabajadores	7
1. ¿Se aplican a mi caso las disposiciones sobre la libre circulación de trabajadores? ¿Soy un trabajador cubierto por el artículo 39 del Tratado CE?	7
2. ¿Qué derechos me confiere la libre circulación de trabajadores?	8
3. ¿En qué países se aplican las disposiciones relativas a la libre circulación de trabajadores?	9
4. ¿Qué ocurre si soy un trabajador desplazado?	10
Acceso al empleo	11
5. ¿Qué ocurre si busco trabajo en otro país?	11
6. ¿Tengo acceso libre al empleo?	12
7. ¿Qué sucede si he obtenido mis cualificaciones profesionales en otro Estado miembro?	12
8. ¿Puedo trabajar en el sector público de otro Estado miembro?	13
Igualdad de trato	15
9. ¿Cuáles son mis derechos con respecto a los de los ciudadanos del Estado miembro de acogida?	15
10. ¿Cuáles son las ventajas sociales?	15
11. ¿Cuáles son las ventajas fiscales?	16
12. ¿Tengo otros derechos en materia de igualdad de trato?	16
13. ¿Qué ocurre si trabajo en un Estado miembro pero resido en otro? ..	16
Derecho de entrada y residencia	17
14. Si voy a otro país para trabajar, ¿qué trámites debo cumplir para entrar en el territorio y residir en él?	17
15. ¿Y qué ocurre si pierdo mi empleo o si inicio una formación en el Estado miembro de acogida?	18
16. ¿Qué ocurre si resido durante un largo período de tiempo en el Estado miembro de acogida?	18
17. ¿Mi entrada y mi residencia en el Estado miembro de acogida están sujetas a restricciones?	19

Miembros de la familia	21
18. ¿Qué miembros de mi familia pueden acompañarme o unírseme en el Estado miembro de acogida?	21
19. ¿Qué trámites administrativos deben realizar los miembros de mi familia para entrar y residir en el Estado miembro de acogida?	22
20. ¿Disponen también de un derecho de residencia permanente?	23
21. ¿Qué ocurre si me divorcio (en caso de anulación del matrimonio o de la unión registrada), si fallezco o si me voy a otro país? ¿Los miembros de mi familia pueden quedarse en el Estado miembro de acogida?	23
22. ¿De qué otros derechos pueden beneficiarse los miembros de mi familia? ¿También pueden trabajar en el país de acogida?	25
Ampliación: medidas transitorias	27
23. ¿Cuáles son las medidas transitorias?	27
24. ¿Cuál es la duración de las medidas transitorias?	28
25. ¿Qué ocurrirá en la próxima ampliación con Rumanía y Bulgaria? ..	29
Ciudadanos de terceros países	31
26. ¿Qué sucede con los ciudadanos de un tercer país? ¿También se benefician del derecho de libre circulación y de igualdad de trato? ..	31
Derechos de seguridad social	33
27. ¿Qué ocurre con mis derechos de seguridad social cuando me desplazo a otro país por motivos laborales?	33
Cómo ejercer sus derechos	35
28. ¿Qué puedo hacer si las autoridades nacionales o mi empleador no respetan mis derechos como trabajador migrante?	35
29. ¿Cuál es la función del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas?	36
30. ¿Puedo incoar un recurso ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas?	36
Fuentes de información	39

Introducción

La libre circulación de personas es una de las libertades fundamentales inscritas en el Derecho comunitario. Los ciudadanos de la Unión Europea tienen la posibilidad de desplazarse a otro Estado miembro para trabajar, estudiar, proporcionar u obtener servicios, crear una empresa, establecerse tras su jubilación o, en el caso de las personas económicamente inactivas, sencillamente residir en él.

La presente guía describe **únicamente** la situación jurídica de las **personas que migran dentro de la Unión Europea por motivos de empleo**. Su objeto es informarle sobre sus derechos como trabajador migrante, en forma de preguntas y respuestas fácilmente comprensibles.

¿Desea trabajar en otro Estado miembro? ¿Trabaja en otro Estado miembro y se pregunta cuáles son sus derechos con respecto a los trabajadores de ese país? ¿Qué ocurre si trabaja en un país pero reside en otro? La presente guía responde a estas y otras muchas preguntas.

Esta guía se ha publicado en el marco del Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores (2006), organizado para dar a conocer a los ciudadanos las ventajas de trabajar en el extranjero.



2006, Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores

Disposiciones comunitarias sobre la libre circulación de trabajadores

La libre circulación de trabajadores existe desde la creación de la Comunidad Europea, en 1957. Está inscrita en el artículo 39 del Tratado CE y se ha desarrollado mediante el derecho derivado. En concreto:

- el Reglamento (CEE) nº 1612/68 ⁽¹⁾;
- la Directiva 2004/38/CE ⁽²⁾, que enuncia los derechos que confiere la ciudadanía de la Unión, y consolida y modifica el anterior conjunto de legislación relativa a la libre circulación de personas, incluidos los trabajadores. Entró en vigor el 30 de abril de 2006.

El presente folleto hace referencia fundamentalmente a las normas definidas en estos dos actos legislativos.

Existen otras disposiciones comunitarias que regulan aspectos de gran importancia para los trabajadores migrantes, esto es, el reconocimiento de sus cualificaciones y de sus títulos ⁽³⁾, y sus derechos de seguridad social ⁽⁴⁾. La presente guía hace una breve mención al respecto.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas desempeña un papel primordial en la interpretación y desarrollo del concepto y las implicaciones de esta libertad. Por consiguiente, la presente guía también menciona su jurisprudencia ⁽⁵⁾.

1. ¿Se aplican a mi caso las disposiciones sobre la libre circulación de trabajadores? ¿Soy un trabajador cubierto por el artículo 39 del Tratado CE?

Las disposiciones comunitarias sobre la libre circulación de trabajadores se aplican a los *trabajadores migrantes*, lo que significa que esto le concierne si

⁽¹⁾ Reglamento (CEE) nº 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad (DO L 257 de 19.10.1968).

⁽²⁾ 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 (DO L 158 de 30.4.2004).

⁽³⁾ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm

⁽⁴⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

⁽⁵⁾ Para obtener información más detallada sobre la jurisprudencia del TJCE relativa a la libre circulación de trabajadores, véase la Comunicación de la Comisión titulada «La libre circulación de trabajadores. La plena realización de sus ventajas y sus posibilidades» [COM(2002) 694 final de 11.12.2002] en:

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm.

es ciudadano de uno de los Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo (véase la pregunta 3) y se desplaza a otro Estado miembro (*Estado miembro de acogida*) para trabajar. También se le aplican estas disposiciones si vuelve a su país de origen tras haber ejercido su derecho de libre circulación. En cambio, no se le aplican si nunca ha utilizado este derecho.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas define como «trabajador» a cualquier persona que: i) realiza un trabajo genuino y efectivo, ii) bajo la dirección de otra persona, y iii) por el que se le paga. Esta amplia definición incluye a cualquier persona que, por ejemplo, trabaja diez horas a la semana, las personas en formación, aquellas cuyo salario es inferior al nivel mínimo de subsistencia del Estado miembro de acogida o al salario mínimo, etc. Los funcionarios y empleados del sector público también son trabajadores, así como los deportistas profesionales.

Si usted es autónomo, estudiante, jubilado o económicamente inactivo, está cubierto por otras disposiciones del Derecho comunitario ⁽⁶⁾.

2. ¿Qué derechos me confiere la libre circulación de trabajadores?

De forma general, la libre circulación de trabajadores supone:

- el derecho a buscar empleo en otro Estado miembro;
- el derecho a trabajar en otro Estado miembro;
- el derecho a residir en ese Estado miembro durante ese tiempo;
- el derecho a ir acompañado de su familia;
- el derecho a permanecer en el Estado miembro en que ha trabajado;
- el derecho a la igualdad de trato en lo relativo al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y todas las demás ventajas que pueden facilitar la integración del trabajador en el Estado miembro de acogida.

⁽⁶⁾ Puede obtener información adicional sobre la libre circulación de las personas en general en las siguientes direcciones:

Prestación de servicios y trabajo por cuenta propia:

http://ec.europa.eu/internal_market/services/index_en.htm

Estudiantes: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_es.html

Información general sobre la libre circulación de ciudadanos de la UE:

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_en.htm

3. ¿En qué países se aplican las disposiciones relativas a la libre circulación de trabajadores?

Las disposiciones comunitarias sobre la libre circulación de trabajadores se aplican en los veinticinco Estados miembros de la Unión Europea, a saber:

Alemania	Finlandia	Malta
Austria	Francia	Países Bajos
Bélgica	Grecia	Polonia*
Chipre	Hungría*	Portugal
Dinamarca	Irlanda	Reino Unido
Eslovaquia*	Italia	República Checa*
Eslovenia*	Letonia*	Suecia
España	Lituania*	
Estonia*	Luxemburgo	

Por lo general, la libre circulación de trabajadores también se aplica a los países del Espacio Económico Europeo: Islandia, Liechtenstein y Noruega (7).

En la presente guía, los términos «país», «Estado» o «Estado miembro» siempre hacen referencia a los **veintiocho países antes citados**. Los demás Estados se denominan «terceros países».

En virtud de las disposiciones transitorias definidas en el Tratado de adhesión, se aplican **determinadas restricciones relativas al acceso al mercado laboral** a ocho de los diez Estados miembros que se adhirieron a la Unión Europea el 1 de mayo de 2004 (los países con un «*» en la lista anterior). Para mayor información, consulte el capítulo «Ampliación: medidas transitorias» y la guía específica publicada por la Comisión Europea (8).

(7) En esos países pueden aplicarse algunas excepciones a determinadas disposiciones de la Directiva 2004/38/CE sobre derecho de residencia.

(8) Consúltese la guía «Libre circulación de los trabajadores de los nuevos Estados miembros: funcionamiento práctico», disponible en la siguiente dirección de Internet: http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs/pr_es.pdf

4. ¿Qué ocurre si soy un trabajador desplazado?

Los trabajadores desplazados constituyen una categoría específica. Contrariamente a los trabajadores migrantes, se destinan a otro país para efectuar una misión y, una vez acabada, vuelven a su país de origen, sin entrar en el mercado laboral del Estado miembro de acogida. Para cubrir este caso particular, se adoptó una directiva que define un conjunto de normas obligatorias para garantizar que los empleadores que envían trabajadores al extranjero para efectuar un trabajo temporal aseguren a estos últimos una protección mínima ⁽⁹⁾.

⁽⁹⁾ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm

Acceso al empleo

5. ¿Qué ocurre si busco trabajo en otro país?

Si usted es ciudadano de un Estado miembro, tiene derecho a buscar trabajo en otro Estado miembro, donde recibirá la misma ayuda por parte de los servicios nacionales de empleo que los ciudadanos de ese país.

Si usted es solicitante de empleo podrá residir, con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en el Estado miembro de acogida durante un período razonable, de una duración suficiente para que pueda informarse sobre las ofertas de empleo y efectuar los trámites necesarios para ser contratado. Una vez acabado este período, no podrá ser expulsado si demuestra que sigue buscando un trabajo y que tiene posibilidades de ser contratado (por ejemplo, si ha concertado entrevistas de trabajo).

Según la evolución reciente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, los solicitantes de empleo pueden recibir determinadas ventajas financieras al igual que los ciudadanos del Estado miembro de acogida, condicionadas, en su caso, a la existencia de un «vínculo real» entre el solicitante de empleo y el mercado laboral de ese Estado, en particular, exigiendo al solicitante de empleo que demuestre que ha buscado realmente un empleo en ese Estado miembro durante un período de tiempo razonable ⁽¹⁰⁾.

El portal europeo de la movilidad profesional (EURES) ⁽¹¹⁾ le proporciona información útil sobre las perspectivas de empleo en el Espacio Económico Europeo. Presenta indicaciones sobre las normas y procedimientos relacionados con el empleo en los Estados miembros, información práctica sobre las condiciones de vida y de trabajo (coste de la vida, fiscalidad, derechos sociales, demanda de mano de obra en distintos sectores, etc.) y propone una amplia base de datos sobre los empleos vacantes en otros países. Puede consultar también el sitio web Europass ⁽¹²⁾ para descubrir cómo presentar sus conocimientos y cualificaciones de forma clara y comprensible en toda Europa.

⁽¹⁰⁾ Véase la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 23 de marzo de 2004 en el asunto C-138/02, Collins.

⁽¹¹⁾ <http://ec.europa.eu/eures/>

⁽¹²⁾ <http://europass.cedefop.europa.eu/>

6. ¿Tengo acceso libre al empleo?

Usted tiene derecho a ejercer una actividad en otro Estado miembro en las mismas condiciones aplicadas a los ciudadanos de ese país, sin ninguna discriminación basada en su nacionalidad.

Se aplica una excepción al acceso a determinadas funciones en el sector público, para las cuales se puede imponer un criterio de nacionalidad (véase la pregunta 8).

También existe otra excepción en lo relativo a los conocimientos lingüísticos: podrá exigirse un determinado nivel de conocimientos lingüísticos, a condición de que sea razonable y necesario para el trabajo en cuestión, como, por ejemplo, para trabajar en el sistema educativo de otro Estado miembro. No obstante, los empleadores no podrán exigir una única cualificación específica como prueba de las competencias lingüísticas del candidato. Si bien determinadas funciones pueden justificar, en condiciones estrictas, la exigencia de un elevado nivel de conocimientos lingüísticos, no se puede imponer que la lengua en cuestión sea la lengua materna del candidato.

Usted no deberá obtener un permiso de trabajo. No obstante, el acceso al mercado laboral está sometido a determinadas restricciones para los ciudadanos de algunos Estados miembros que se han adherido a la Unión Europea el 1 de mayo de 2004. En la práctica, podrán verse obligados a solicitar un permiso de trabajo (véase el capítulo «Ampliación: medidas transitorias»).

7. ¿Qué sucede si he obtenido mis cualificaciones profesionales en otro Estado miembro?

La Unión Europea dispone de un sistema general de reconocimiento de cualificaciones y títulos. En virtud de este sistema, si usted está plenamente cualificado para ejercer una profesión regulada (es decir, que no puede ejercerse sin determinadas cualificaciones profesionales específicas) en un Estado miembro, sus cualificaciones podrán reconocerse en otro Estado miembro. Ahora bien, si la formación o el ámbito de actividad de la profesión en cuestión son sumamente distintos, el Estado miembro de acogida podrá obligarle a efectuar un período de adaptación o realizar un examen de aptitud. En principio, usted puede elegir. El reconocimiento automático de títulos sólo se aplica a un número reducido de profesiones ⁽¹³⁾.

⁽¹³⁾ Puede obtener información adicional sobre las normas comunitarias de reconocimiento de cualificaciones en la siguiente dirección:
http://ec.europa.eu/internal_market/services/index_en.htm

En septiembre de 2005 se adoptó una nueva directiva sobre el reconocimiento de cualificaciones ⁽¹⁴⁾. Tiene como objetivo clarificar y simplificar las normas existentes para facilitar la libre circulación de trabajadores cualificados entre los Estados miembros.

8. ¿Puedo trabajar en el sector público de otro Estado miembro?

Cómo se indicó anteriormente, los funcionarios y agentes del sector público son trabajadores, lo que significa que también les son aplicables las normas sobre la libre circulación y el principio de igualdad de trato.

No obstante, existe una excepción sobre el **acceso al sector público**: las funciones que implican el ejercicio de la autoridad pública y la responsabilidad de la salvaguardia del interés general del Estado podrán reservarse a los ciudadanos del Estado miembro de acogida. Tal es el caso, por ejemplo, de funciones específicas del Estado y de organismos análogos como las fuerzas armadas, la policía y las demás fuerzas de seguridad, la magistratura, la administración fiscal o el cuerpo diplomático. Sin embargo, no todos los puestos de estos ámbitos implican el ejercicio de la autoridad pública y la responsabilidad de proteger el interés general del Estado. Por consiguiente, estos criterios deberán evaluarse individualmente, a la luz de las tareas y responsabilidades de la función.

Salvo esta excepción, los concursos de contratación para puestos del sector público deben estar abiertos a todos los ciudadanos de la Unión Europea.

Una vez admitido dentro del sector público, usted no puede recibir un trato distinto de los ciudadanos del país sobre los demás aspectos del acceso al puesto y las condiciones de trabajo. Por ejemplo, si usted ha adquirido una experiencia profesional equivalente en el sector público de otro Estado miembro, esa experiencia deberá tenerse en cuenta como si se hubiera adquirido en el Estado miembro de acogida ⁽¹⁵⁾.

⁽¹⁴⁾ Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (DO L 255 de 30.9.2005). Esta directiva debe incorporarse al Derecho nacional a más tardar en octubre de 2007.

⁽¹⁵⁾ Para obtener una información más detallada sobre el sector público, véase la Comunicación de la Comisión titulada «La libre circulación de trabajadores. La plena realización de sus ventajas y sus posibilidades» [COM(2002) 694 final de 11.12.2002]: http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm



2006, Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores

Igualdad de trato

9. ¿Cuáles son mis derechos con respecto a los de los ciudadanos del Estado miembro de acogida?

Si usted es un trabajador migrante, debe recibir el mismo trato que sus colegas ciudadanos del país en que usted trabaja. No podrá ser objeto de ninguna discriminación basada en su nacionalidad. En particular, el principio de igualdad de trato se aplicará:

- 1) al acceso al empleo (véase la pregunta 5);
- 2) a todas las condiciones laborales, especialmente el salario, el despido y la reinserción;
- 3) al acceso a las ventajas sociales y fiscales.

Este derecho a la no discriminación por razón de la nacionalidad no se aplica únicamente a la discriminación directa, sino también a las normas neutras que, a menos que estén objetivamente justificadas y sean proporcionales a su finalidad, pueden afectar intrínsecamente a los trabajadores migrantes en mayor medida que a los trabajadores nacionales y, en consecuencia, pueden desfavorecer a aquellos. Esto se denomina «discriminación indirecta». Como ejemplo, podría derivarse de la imposición de una condición de residencia o de duración de la misma.

10. ¿Cuáles son las ventajas sociales?

El Tribunal de Justicia ha definido las ventajas sociales como todas aquellas que, asociadas o no a un contrato de trabajo, por regla general se reconocen a los trabajadores nacionales, principalmente en razón de su condición de trabajadores o por el simple hecho de su residencia en el territorio nacional, y cuya extensión a los trabajadores nacionales de otros Estados miembros redundaría por tanto en facilitar su movilidad dentro de la Comunidad.

Como ejemplos de ventajas sociales figuran las reducciones en las tarifas de transporte público para familias numerosas, las prestaciones de crianza, los pagos de los gastos de sepelio y los pagos mínimos de subsistencia.

11. ¿Cuáles son las ventajas fiscales?

Los trabajadores migrantes tienen derecho a las mismas ventajas fiscales que los trabajadores nacionales. Por ejemplo, si el Estado miembro de acogida concede reducciones fiscales a las cotizaciones a un plan de jubilación profesional y a un seguro de enfermedad y de invalidez privados, debe conceder reducciones equivalentes para las cotizaciones pagadas por los trabajadores migrantes en su país de origen.

12. ¿Tengo otros derechos en materia de igualdad de trato?

También debe recibir igualdad de trato en el acceso a la formación, la afiliación a un sindicato y el ejercicio de los derechos que esto implica, así como en lo relativo a la vivienda.

13. ¿Qué ocurre si trabajo en un Estado miembro pero resido en otro?

Si usted es un trabajador fronterizo, tendrá derecho a todas las prestaciones concedidas a los trabajadores migrantes en el Estado miembro en que trabaja. También tendrá derecho a las ventajas sociales concedidas a los trabajadores nacionales, incluso si no reside en el país. Puede alegar el derecho a la igualdad de trato en materia de fiscalidad. Por ejemplo, usted podrá acogerse a las normas que conceden una imposición más favorable a las parejas que a las personas solteras al igual que las parejas que residen en el Estado miembro en que usted trabaja, sin que su cónyuge esté obligado a residir en el mismo.

Cabe aplicar normas específicas a los trabajadores fronterizos en lo relativo a determinadas prestaciones de la seguridad social ⁽¹⁶⁾.

⁽¹⁶⁾ Para mayor información, consúltese la guía «Normativa comunitaria en materia de seguridad social: sus derechos cuando se desplaza en la Unión Europea», disponible en la siguiente dirección: http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

Derecho de entrada y residencia

14. Si voy a otro país para trabajar, ¿qué trámites debo cumplir para entrar en el territorio y residir en él?

Todo lo que necesita para **entrar** en el territorio del Estado miembro de acogida es un documento de identidad o un pasaporte válido. Si no está en posesión de sus documentos de viaje, tiene que tener la posibilidad, antes de ser rechazado, de obtenerlos en un plazo razonable o de demostrar su identidad y su nacionalidad por otros medios y establecer que está cubierto por el derecho de libre circulación y de residencia.

Con arreglo a la nueva Directiva sobre el derecho de residencia, si usted es trabajador migrante en la Unión Europea, ya no deberá obtener un permiso de residencia del Estado miembro en que **reside** por motivos profesionales: bastará con inscribirse ante las autoridades competentes e incluso esto sólo se exigirá si el Estado miembro de acogida lo considera necesario.

Los trámites que debe realizar dependen de la *duración de su empleo en el Estado miembro de acogida*:

- Si está previsto que su empleo dure *menos de tres meses*, no se le solicitará ningún trámite para la residencia. No obstante, las autoridades nacionales podrán solicitarle que les comunique su presencia en el territorio.
- Si su empleo dura *más de tres meses*, el Estado miembro podrá solicitarle que se inscriba ante la autoridad competente. El plazo fijado para el registro no podrá ser inferior a tres meses tras la llegada. Se le deberá entregar inmediatamente un **certificado de registro** previa presentación de un documento de identidad o de un pasaporte válidos y de una confirmación de contratación por parte de su empleador o un certificado de contratación. No es necesario presentar ningún otro documento a tal efecto (nómina, facturas de electricidad, alquiler, declaraciones fiscales, etc.).

Si no cumple estos trámites, se expone a sanciones proporcionadas y no discriminatorias. No obstante, usted puede comenzar a trabajar antes de estar registrado.

Para más información sobre el derecho de entrada y de residencia de los miembros de su familia, sírvase consultar el capítulo «Miembros de la familia».

15. ¿Y qué ocurre si pierdo mi empleo o si inicio una formación en el Estado miembro de acogida?

Conservará su condición de trabajador en las siguientes situaciones:

- Si se encuentra en **paro involuntario**, debidamente registrado, tras haber trabajado durante más de un año y haberse inscrito como solicitante de empleo ante el servicio de empleo competente.
- Si se encuentra en paro involuntario, debidamente registrado, tras finalizar un contrato de trabajo de duración determinada inferior a un año o tras haber pasado al paro involuntariamente durante los doce primeros meses, si se ha registrado como solicitante de empleo ante el servicio de empleo competente. En este caso, conservará la condición de trabajador durante al menos seis meses.
- Si inicia una **formación profesional**, a condición de que esté relacionada con el empleo que ha ocupado. Esta condición no deberá aplicarse si se encuentra en situación de paro involuntario.
- Si ha sufrido una incapacidad laboral temporal resultante de una **enfermedad o un accidente**.

La conservación de su condición de trabajador significa que seguirá siendo considerado trabajador y que, como tal, puede optar al derecho de residencia y al acceso a las ventajas sociales (véase la pregunta 10 del capítulo «Igualdad de trato»).

16. ¿Qué ocurre si resido durante un largo período de tiempo en el Estado miembro de acogida?

Si usted ha residido legalmente durante un *período continuo de cinco años* ⁽¹⁷⁾ en el Estado miembro de acogida, adquiere un **derecho de residencia permanente** en ese país. Si usted lo solicita, el Estado miembro de acogida debe expedirle un documento que certifique su residencia permanente.

Una vez adquirido el mismo, sólo lo perderá si se ausenta del país durante más de dos años consecutivos.

⁽¹⁷⁾ La continuidad de residencia no se verá afectada por ausencias temporales no superiores a seis meses al año, ni por ausencias de mayor duración para el cumplimiento de obligaciones militares, ni por una ausencia no superior a doce meses consecutivos por motivos importantes como el embarazo y el parto, enfermedad grave, estudios o una formación profesional, o el traslado por razones de trabajo a otro Estado miembro o a un tercer país.

Los miembros de su familia también pueden obtener el derecho a la residencia permanente (véase la pregunta 20). Esto concede a su familia y a usted una situación más estable en el Estado miembro de acogida. Su derecho de residencia deja de estar condicionado, con una práctica igualdad de trato con respecto los ciudadanos del país, y una mayor protección contra la expulsión por motivos de orden o de seguridad públicos.

En determinadas circunstancias, usted (y los miembros de su familia, véase la pregunta 20) podrá obtener esta situación en un plazo más breve:

- Si ha dejado de trabajar por haber alcanzado la edad de jubilación (o se ha jubilado anticipadamente), cuando haya ejercido su actividad en el Estado miembro de acogida durante al menos los últimos doce meses y haya residido en el mismo de forma continuada durante más de tres años.
- Si ha dejado de trabajar por incapacidad laboral permanente, cuando haya residido en el Estado miembro de acogida durante más de dos años. Si esta incapacidad fuera resultado de un accidente laboral o de una enfermedad profesional, no necesitará ningún plazo de residencia para obtener este derecho.
- Si, después de tres años consecutivos de actividad y residencia en el Estado miembro de acogida, trabaja en otro Estado miembro, pero conserva su residencia en el Estado miembro de acogida, al que regresa, por norma general, diariamente o al menos una vez por semana.

Si usted ha obtenido el derecho de residencia permanente en una de las circunstancias antes mencionadas, los miembros de su familia que residan con usted en el Estado miembro de acogida también podrán beneficiarse de este derecho.

17. ¿Mi entrada y mi residencia en el Estado miembro de acogida están sujetas a restricciones?

Su derecho de residencia en un Estado miembro puede finalizar si deja de tener el estatuto de trabajador o no conserva esta condición ni reúne las condiciones para obtener un derecho de residencia en virtud del Derecho comunitario con otra situación (por ejemplo, como inactivo, estudiante, etc.).

Por añadidura, su derecho a entrar y residir en otro Estado miembro como trabajador sólo puede verse limitado por motivos de orden público, seguridad

pública y salud pública. Estos motivos debe ser proporcionados y basarse exclusivamente en su conducta personal, que debe suponer una amenaza real, actual y suficientemente grave para alguno de los intereses fundamentales de la sociedad. Como ejemplo, las condenas penales anteriores no suponen en sí mismas un motivo de restricción. Análogamente, la caducidad de la tarjeta de identidad utilizada para entrar en el territorio no justifica la expulsión. Las medidas adoptadas por motivos de salud pública sólo podrán basarse en las enfermedades contempladas por la Directiva 2004/38/CE.

Se le debe informar por escrito sobre cualquier decisión contra usted por estos motivos y de tal manera que usted pueda comprender el contenido y los efectos. Debe contar con la posibilidad de utilizar los recursos jurídicos previstos a escala nacional.

Las mismas normas se aplican a la entrada y residencia de los miembros de su familia.

Miembros de la familia

18. ¿Qué miembros de mi familia pueden acompañarme o unírseme en el Estado miembro de acogida?

Los siguientes miembros de su familia tienen derecho, con independencia de su nacionalidad, a residir con usted en el Estado miembro de acogida:

- **su cónyuge;**
- **su compañero(a)**, con quien ha celebrado una **unión registrada** en un Estado miembro, pero sólo si la legislación del Estado miembro de acogida confiere a este tipo de unión el mismo rango que al matrimonio, de conformidad con las condiciones previstas en su Derecho nacional;
- sus **descendientes** y los de su cónyuge o pareja registrada **de menos de 21 años de edad o dependientes;**
- los **ascendientes a su cargo** y los de su cónyuge o pareja registrada.

Los Estados miembros tienen, además, la obligación de facilitar la entrada y la residencia de:

- otros miembros de su familia a su cargo, personas que vivan con usted o que necesiten sus cuidados por motivos graves de salud; y
- la pareja con quien tenga una relación estable, debidamente probada ⁽¹⁸⁾.

Esto obliga a las autoridades del Estado miembro de acogida a realizar un análisis minucioso de su situación personal y justificar cualquier rechazo de entrada o de residencia de las personas antes mencionadas. No obstante, los Estados miembros no están obligados a concederles automáticamente el derecho de residencia.

⁽¹⁸⁾ Esto puede incluir distintas situaciones, como el matrimonio entre parejas del mismo sexo, uniones registradas, otras uniones legales y la cohabitación.

19. ¿Qué trámites administrativos deben realizar los miembros de mi familia para entrar y residir en el Estado miembro de acogida?

Si los miembros de su familia son ciudadanos de la Unión Europea, pueden **entrar** en el territorio del Estado miembro de acogida previa presentación de una tarjeta de identidad o de un pasaporte válido. Si son ciudadanos de un tercer país, deberán presentar un pasaporte válido o, en determinados casos, un visado de entrada ⁽¹⁹⁾. No obstante, si no disponen de documentos de viaje ni de los visados solicitados, deberán tener la posibilidad de obtenerlos en un plazo razonable o de demostrar por otros medios que están cubiertos por el derecho de libre circulación y de residencia antes de ser rechazados.

Los Estados miembros deben poner a disposición de los miembros de su familia todos los medios existentes para permitirles obtener un visado, que deberá ser gratuito. Los visados deberán expedirse con la mayor brevedad, mediante un procedimiento acelerado. Si el miembro de su familia dispone ya de un permiso de residencia expedido por un Estado miembro (véase a continuación), no se podrá exigir un visado.

Los trámites relacionados con un derecho de **residencia** superior a tres meses dependen de la nacionalidad de los miembros de su familia, ya sean ciudadanos de la Unión Europea o de terceros países.

Los miembros de su familia que sean ciudadanos de la UE deberán, al igual que usted, inscribirse ante las autoridades competentes, en cuyo caso recibirán un **certificado de registro**. A tal fin, sólo podrán exigirse los siguientes documentos:

- documento de identidad o pasaporte válidos;
- prueba del vínculo familiar o de la unión registrada;
- certificado de registro del trabajador al que acompañan los miembros de su familia o, si no existiera sistema de registro, cualquier otro certificado de residencia en el Estado miembro de acogida;

⁽¹⁹⁾ El requisito de visado de entrada se planteará de conformidad con el Reglamento (CE) nº 539/2001 o, en el Reino Unido o Irlanda, donde no se aplica el reglamento, con arreglo al Derecho nacional.

- en el caso de familiares a su cargo, de otros miembros de su familia o de personas con las que tiene una relación estable, prueba de que pertenecen a alguna de estas categorías.

Los miembros de su familia ciudadanos de un tercer país recibirán una «**tarjeta de residencia** de familiar de un ciudadano de la Unión». Esta tarjeta tendrá una validez de cinco años o la equivalente a la duración prevista de residencia del ciudadano de la Unión, si ésta fuera inferior a cinco años. Los documentos que podrían solicitarse para la expedición de una tarjeta de residencia son los mismos que los enumerados anteriormente, si bien los familiares ciudadanos de un tercer país deberán presentar un pasaporte válido. El plazo para solicitar una tarjeta de residencia no podrá superar los tres meses a partir de la fecha de llegada.

20. ¿Disponen también de un derecho de residencia permanente?

Si los miembros de su familia son ciudadanos de la Unión Europea, también se beneficiarán del derecho de residencia permanente en el Estado miembro de acogida tras una residencia permanente de cinco años. Si lo solicitan, el Estado miembro deberá concederles un documento que certifique su residencia permanente.

Si los miembros de su familia son ciudadanos de un tercer país, se beneficiarán de este derecho si residen legalmente con usted en el Estado miembro de acogida durante cinco años consecutivos. Si respetan esta condición, recibirán una tarjeta de residencia permanente, renovable cada diez años.

En determinadas circunstancias, los miembros de su familia y usted mismo podrán beneficiarse de este derecho en un plazo más breve (véase la pregunta 16).

21. ¿Qué ocurre si me divorcio (en caso de anulación del matrimonio o de la unión registrada), si fallezco o si me voy a otro país? ¿Los miembros de mi familia pueden quedarse en el Estado miembro de acogida?

Si los miembros de su familia ya han adquirido el derecho de residencia permanente, tienen derecho a quedarse en el Estado miembro de acogida y no deberán demostrar que cumplen ninguna condición.

Si tal no es el caso, la situación dependerá de su nacionalidad.

Si son ciudadanos de la Unión Europea, tienen derecho a residir en el Estado miembro de acogida. No obstante, deberán demostrar que cumplen las condiciones de residencia con arreglo a cualquiera de las categorías contempladas en el Derecho comunitario, como trabajadores, autónomos, estudiantes, jubilados, personas económicamente inactivas o miembros de la familia del ciudadano de la UE que cumple estas condiciones ⁽²⁰⁾.

La situación es distinta para los miembros de su familia que no son ciudadanos de un Estado miembro. En tal caso, las condiciones dependen de las circunstancias:

- en caso de fallecimiento del trabajador migrante, tendrán derecho a quedarse en el Estado miembro de acogida si han residido en el mismo como miembros de la familia durante al menos un año antes de su fallecimiento y son «económicamente independientes» ⁽²¹⁾ [son trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, o disponen de suficientes recursos y de seguro de enfermedad, o son miembros de la familia ya constituida en el Estado miembro de una persona que cumpla estos requisitos (esto cubre, por ejemplo, los hijos que no cumplan ellos mismos la condición de residencia pero sí la cumple el progenitor supérstite)];
- en caso de finalización del matrimonio (por anulación o divorcio) o de la unión registrada, un familiar de un tercer país tiene derecho a quedarse si:
 - el matrimonio (o la unión) ha durado al menos tres años, de los cuales uno en el Estado miembro de acogida;

⁽²⁰⁾ No se exigirá ninguna condición en caso de fallecimiento del trabajador migrante si, en la fecha de su fallecimiento, el trabajador hubiera residido de forma continuada en el territorio de este Estado miembro durante dos años, o su fallecimiento haya sido consecuencia de un accidente laboral o de una enfermedad profesional, o el cónyuge supérstite hubiera perdido la nacionalidad de ese Estado miembro como consecuencia de su matrimonio con el trabajador. En tales circunstancias, los miembros de la familia adquirirán el derecho de residencia permanente en el Estado miembro de acogida.

⁽²¹⁾ No se exigirá ninguna condición si, en la fecha de su fallecimiento, el trabajador hubiera residido de forma continuada en el territorio de este Estado miembro durante dos años, o su fallecimiento haya sido consecuencia de un accidente laboral o de una enfermedad profesional, o el cónyuge supérstite hubiera perdido la nacionalidad de ese Estado miembro como consecuencia de su matrimonio con el trabajador. En tales circunstancias, los miembros de la familia adquirirán el derecho de residencia permanente en el Estado miembro de acogida.

- el cónyuge de un tercer país tiene la custodia de los hijos del ciudadano de la UE;
- lo exigieran circunstancias especialmente difíciles, como por ejemplo, haber sido víctima de violencia doméstica; o
- por mutuo acuerdo entre la pareja, el cónyuge de un tercer país tenga derecho a visitar al menor, siempre que el órgano judicial haya dispuesto que dicha visita tenga lugar en el Estado miembro de acogida, y por el período de tiempo que sea necesario.

Si se cumple alguna de estas condiciones, los familiares también deberán demostrar que son «económicamente independientes» (véase lo anterior) o que son miembros de la familia ya constituida en el Estado miembro de acogida de una persona que cumpla estos requisitos.

La partida del ciudadano de la Unión o su fallecimiento no supondrá la pérdida del derecho de residencia de sus hijos ni del progenitor que tenga la custodia efectiva de los hijos, con independencia de su nacionalidad, siempre que los hijos residan en el Estado miembro de acogida y estén matriculados en un centro de enseñanza para cursar estudios, y ello hasta el final de dichos estudios.

22. ¿De qué otros derechos pueden beneficiarse los miembros de mi familia? ¿También pueden trabajar en el país de acogida?

Independientemente de su nacionalidad, los miembros de su familia tienen derecho a ejercer o una actividad por cuenta propia o ajena en el Estado miembro de acogida. Si son ciudadanos de un tercer país, no necesitan permiso de trabajo. Se benefician de la igualdad de trato, incluidas las ventajas sociales.

Sus hijos, con independencia de su nacionalidad, tienen derecho a la enseñanza en el Estado de acogida al igual que sus ciudadanos. Por ejemplo, se beneficiarán de la igualdad de trato para la concesión de becas de estudios.



2006, Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores

Ampliación: medidas transitorias

23. ¿Cuáles son las medidas transitorias?

Como se indicó anteriormente, la Comisión Europea ya ha publicado otra guía en la que se describen las disposiciones transitorias sobre la libre circulación de trabajadores de los Estados miembros que se adhirieron a la Unión Europea el 1 de mayo de 2004 ⁽²²⁾. A continuación se resumen brevemente estas disposiciones. Para mayor información, consulte la guía antes mencionada.

Nota: «Los Estados miembros de la EU-15» son todos los que formaban la UE antes del 1 de mayo de 2004.

«Los Estados miembros de la EU-10» son todos los Estados que se adhirieron a la UE el 1 de mayo de 2004.

«Los Estados miembros de la EU-8» son todos los Estados miembros de la EU-10 excepto Malta y Chipre.

El 1 de mayo de 2004, los quince antiguos miembros de la Unión Europea acogieron a diez nuevos miembros. El Tratado de adhesión de 2003, que preparaba esta ampliación, contempla disposiciones transitorias sobre la libre circulación de trabajadores. Estas medidas se aplican a los ciudadanos de ocho «nuevos» Estados miembros (EU-8): Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia y República Checa. En el caso de Chipre y Malta no se aplican disposiciones transitorias, si bien Malta puede invocar una cláusula de salvaguardia si experimenta perturbaciones graves en su mercado laboral.

Las disposiciones transitorias permiten a los Estados miembros de la EU-15 aplazar la aplicación del Derecho comunitario sobre el acceso al empleo de los ciudadanos de los Estados miembros de la EU-8 y aplicar su Derecho nacional al respecto. En la práctica, esto significa que si usted es ciudadano de uno de los países de la EU-8, se le podrá exigir que obtenga un permiso de trabajo antes de poder trabajar en uno de los países de la EU-15.

Los países de la EU-8 pueden aplicar restricciones recíprocas a los ciudadanos de los Estados miembros de la EU-15 que apliquen restricciones a sus ciudadanos.

⁽²²⁾ Guía titulada «Libre circulación de los trabajadores de los nuevos Estados miembros: funcionamiento práctico». Disponible en la siguiente dirección:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm.

Se deberá dar prioridad a los trabajadores de los Estados miembros que se adhirieron a la UE el 1 de mayo de 2004 y están sometidos a las disposiciones transitorias respecto a los trabajadores de terceros países. Una vez que el trabajador haya accedido al mercado laboral, disfrutará de igualdad de trato.

Además, los ciudadanos de los Estados miembros de la EU-8 que trabajaban legalmente en uno de los países de la EU-15 en la fecha de adhesión o después y que hubieran sido aceptados en el mercado laboral de este país durante un período ininterrumpido de al menos doce meses tienen acceso directo (sin permiso de trabajo) al mercado laboral de este Estado miembro, aunque no lo tienen automáticamente al de los demás países de la EU-15.

24. ¿Cuál es la duración de las medidas transitorias?

Este período transitorio comenzó el 1 de mayo de 2004 y finalizará irrevocablemente el 30 de abril de 2011. Se divide en tres fases, durante las cuales se aplican distintas condiciones.

Primera fase

Los Estados miembros de la EU-15 podrán aplicar medidas nacionales durante dos años a partir de la fecha de adhesión. No obstante, podrán decidir liberalizar el acceso a su mercado laboral y suprimir la obligación de obtener un permiso de trabajo ⁽²³⁾.

Segunda fase

Los Estados miembros de la EU-15 deberán informar a la Comisión antes del 30 de abril de 2006 sobre su posible deseo de mantener las restricciones durante tres años adicionales ⁽²⁴⁾.

⁽²³⁾ Durante la primera fase del período transitorio, Suecia e Irlanda decidieron no aplicar restricciones al acceso a sus mercados laborales. El Reino Unido también decidió no aplicar restricciones, si bien introdujo un sistema de registro de trabajadores (*Workers Registration Scheme*). Los demás países EU-15 mantuvieron un sistema de permisos de trabajo, combinado en determinados casos con contingentes. Malta expidió permisos de trabajo con fines de control. Polonia, Eslovenia y Hungría decidieron aplicar medidas de reciprocidad a los ciudadanos de los Estados miembros de la EU-15 que aplican restricciones a sus trabajadores. Todos los Estados miembros EU-10 abrieron sus mercados laborales a los trabajadores de los demás Estados miembros EU-10.

⁽²⁴⁾ Durante la segunda fase del período transitorio, otros cuatro países EU-15 decidieron abrir sus mercados laborales: Finlandia, Grecia, Portugal y España (Finlandia introdujo un sistema de registro). Otros países han reducido las restricciones en determinados sectores o profesiones: Bélgica, Francia, Luxemburgo y Países Bajos. Italia incrementó el contingente para los trabajadores de los países EU-8. Sólo Hungría y Polonia han mantenido las medidas de reciprocidad.

Tercera fase

En principio, los Estados miembros de la EU-15 deberán aplicar plenamente el Derecho comunitario cinco años después de la fecha de su adhesión. No obstante, en caso de graves perturbaciones de los mercados laborales (o si existiera un riesgo de perturbaciones), podrán prolongar las medidas nacionales en dos años tras haber informado a la Comisión.

El sitio web EURES ⁽²⁵⁾ proporciona información detallada y actualizada sobre las normas aplicables a los distintos Estados miembros durante cada fase del período transitorio.

25. ¿Qué ocurrirá en la próxima ampliación con Rumanía y Bulgaria?

Está previsto que cuando se adhieran Bulgaria y Rumanía a la Unión Europea, los Estados miembros de la EU-25 también podrán aplicarles disposiciones transitorias similares.

⁽²⁵⁾ <http://ec.europa.eu/eures/>



2006, Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores

Ciudadanos de terceros países

26. ¿Qué sucede con los ciudadanos de un tercer país? ¿También se benefician del derecho de libre circulación y de igualdad de trato?

Los familiares de un trabajador migrante de la Comunidad se ven favorecidos con respecto a los demás ciudadanos de terceros países. Tienen derecho a acompañar al trabajador en el Estado miembro de acogida y trabajar en este país sin necesidad de permiso de trabajo.

Fuera de estos casos, los ciudadanos de terceros países que deseen trabajar en un Estado miembro de la UE están sometidos al Derecho nacional del Estado miembro en cuestión. Con frecuencia han de obtener un permiso de trabajo.

La UE ha celebrado acuerdos con varios terceros países que prevén una cláusula de igualdad de trato sobre las condiciones laborales. Esta cláusula implica que una vez que los ciudadanos de estos países tengan acceso al mercado laboral del Estado miembro en virtud de sus disposiciones nacionales, deberán ser tratados de la misma forma que los ciudadanos de ese Estado miembro.

Los ciudadanos de terceros países admitidos en el territorio de un Estado miembro *no tienen* derecho a desplazarse libremente a otro Estado miembro. No obstante, los que residen legalmente en un Estado miembro durante cinco años y que, cumplidas las condiciones que establece la Directiva 2003/109/CE, adquieren el «estatuto de residente de larga duración» que contempla la Directiva, podrán desplazarse de un Estado miembro a otro en determinadas condiciones, incluida, si el Estado miembro lo exige, la obligación de respetar determinados procedimientos nacionales. En cuanto residan en otro Estado miembro, se beneficiarán de derechos y ventajas muy similares a los garantizados en el primer Estado miembro.

Ahora bien, la Directiva 2003/109/CE no se aplica a Irlanda, Reino Unido ni Dinamarca. Por ello, los ciudadanos de terceros países que residan en esos Estados miembros no tienen derecho a adquirir un «estatuto de residente de larga duración» y, en consecuencia, no pueden desplazarse a otro Estado miembro. Además, los ciudadanos de terceros países que hayan adquirido este estatuto en los Estados miembros en cuestión mediante la directiva tampoco tienen derecho a desplazarse a uno de esos tres países (26).

(26) Para mayor información sobre estas cuestiones, consúltese la siguiente dirección:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm



2006, Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores

Derechos de seguridad social

27. ¿Qué ocurre con mis derechos de seguridad social cuando me desplazo a otro país por motivos laborales?

Existen disposiciones comunitarias que le permiten no perder una parte o el conjunto de sus derechos de seguridad social cuando se desplaza a otro Estado miembro. Encontrará más información al respecto en la guía titulada «Normativa comunitaria en materia de seguridad social: sus derechos cuando se desplaza en la Unión Europea», publicada por la Comisión Europea (27).

También son importantes los sistemas de pensión complementaria. Con objeto de reducir los problemas derivados de la falta de «portabilidad» de estos sistemas, la Comisión Europea ha adoptado una propuesta de directiva sobre esta cuestión específica (28).

(27) Disponible en la siguiente dirección:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

(28) Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de la portabilidad de los derechos de pensión complementaria, COM(2005) 507 final de 20.10.2005, disponible en la siguiente dirección:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/oct/dir_191005_es.pdf



2006, Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores

Cómo ejercer sus derechos

28. ¿Qué puedo hacer si las autoridades nacionales o mi empleador no respetan mis derechos como trabajador migrante?

Si usted considera que las autoridades nacionales del Estado miembro donde trabaja o su empleador no respetan sus derechos como trabajador migrante, es muy importante que, ante todo, interponga un recurso ante los tribunales nacionales cuando considere que una norma o decisión particular que le afecta pueda infringir el Derecho comunitario de libre circulación de los trabajadores.

También puede:

- Buscar ayuda mediante el *sistema Solvit* ⁽²⁸⁾.
- Buscar ayuda mediante el *Servicio de Orientación a los Ciudadanos* ⁽²⁹⁾.
- Enviar una denuncia a la Comisión Europea ⁽³⁰⁾. No obstante, ésta sólo podrá intervenir si su problema está relacionado con decisiones adoptadas por un empleador privado. Además, la presentación de una denuncia no tendrá efecto directo en su caso. Por ello, es primordial que acuda a los tribunales nacionales.
- Presentar una petición al Parlamento Europeo ⁽³¹⁾.

⁽²⁸⁾ http://ec.europa.eu/solvit/site/index_es.htm

⁽²⁹⁾ http://ec.europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/index_es.htm

⁽³⁰⁾ http://ec.europa.eu/community_law/complaints/form/index_es.htm

⁽³¹⁾ <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do?id=49&language=ES>

29. ¿Cuál es la función del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas?

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha adoptado numerosas sentencias en las que interpreta el Derecho comunitario de libre circulación de los trabajadores, siendo la mayoría favorables a los trabajadores migrantes y a sus familiares. Ha contribuido a reforzar la protección de los ciudadanos europeos. La función del Tribunal es, por consiguiente, fundamental cuando se plantean dudas sobre el alcance de las disposiciones comunitarias, su aplicación a situaciones individuales y su interpretación con respecto al Derecho nacional.

Por lo tanto, no es exagerado afirmar que, sin la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la protección que ofrecen las disposiciones comunitarias de libre circulación de los trabajadores sería menos eficaz, incompleta e insatisfactoria. El Tribunal es el guardián jurídico de los ciudadanos europeos que ejercen su derecho a circular y establecerse en Europa.

30. ¿Puedo incoar un recurso ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas?

Dada la función importante del Tribunal, usted debe saber cómo implicar al Tribunal en la decisión que le afecta:

- El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas **no se pronuncia directamente sobre casos individuales**. Sus sentencias se limitan a interpretar las disposiciones comunitarias pertinentes a la luz del asunto en cuestión. No obstante, esta interpretación es vinculante para todas las partes implicadas (tribunales nacionales, organismos nacionales y particulares) y, por consiguiente, es capital para la decisión definitiva sobre su caso.
- De ello se deduce que usted no puede incoar un recurso directamente ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Debe **recurrir a todos los procedimientos jurídicos y a todos los recursos previstos a nivel nacional**.
- En caso de duda, el tribunal nacional que se ocupe de su asunto podrá solicitar al Tribunal de Justicia su interpretación de una norma comunitaria específica sobre la libre circulación si la decisión que le afecta

depende de ello. Es lo que se denomina «cuestión prejudicial». Cada tribunal nacional implicado, incluso de primera instancia, puede presentar esta cuestión prejudicial. Si ya no cabe ningún recurso contra la decisión de un tribunal nacional, se deberá introducir una cuestión prejudicial. Por consiguiente, usted siempre podrá proponer que el juez que conoce de su asunto consulte al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas excepto, por supuesto, en los casos en los que no quepa ninguna duda, en cuyo caso la decisión prejudicial no es necesaria.

- Por último, otra posibilidad es que la Comisión Europea interponga un recurso ante el Tribunal de Justicia si estima que el Derecho nacional es incompatible con el Derecho comunitario («procedimiento de infracción»). No obstante, este procedimiento es largo y no tendrá efecto directo sobre su situación personal.



2006, Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores

Fuentes de información

Documentos

- Comunicación de la Comisión titulada «La libre circulación de trabajadores. La plena realización de sus ventajas y sus posibilidades» [COM(2002) 694 final de 11.12.2002]:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Guía «Libre circulación de los trabajadores de los nuevos Estados miembros: funcionamiento práctico»:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Guía «Normativa comunitaria en materia de seguridad social: sus derechos cuando se desplaza en la Unión Europea»:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

Enlaces útiles de Internet

- Libre circulación de trabajadores en la UE:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/index_en.htm
- Libre circulación de personas en la UE:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_en.htm
- Libre prestación de servicios y libertad de establecimiento:
http://ec.europa.eu/internal_market/services/index_en.htm
- Reconocimiento de títulos y cualificaciones:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm
- Derechos de seguridad social:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm
- Sistemas complementarios de pensiones:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#forum

- EURES (portal europeo de la movilidad profesional):
<http://ec.europa.eu/eures/>
- Europass:
<http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Trabajadores desplazados:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm
- Inmigración y emigración:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm
- Estudiantes:
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_es.htm
- 2006 — Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores:
http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?language=ES
- Solvit:
<http://ec.europa.eu/solvit/>
- Servicio de Orientación a los Ciudadanos:
http://ec.europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/index_es.htm
- Legislación comunitaria:
<http://eur-lex.europa.eu/>
- Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas:
<http://curia.europa.eu/es/index.htm>
- Información de carácter general sobre la UE:
<http://europa.eu/>
- «Tu Europa»:
<http://ec.europa.eu/youreurope/>
- Europa en Directo:
http://ec.europa.eu/europedirect/index_es.htm

Comisión Europea

**¿Quiere trabajar en otro Estado miembro de la Unión Europea?
¡Conozca sus derechos!**

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

2007 – 40 pp. – 14,8 x 21 cm

ISBN 92-79-01884-1

Cómo adquirir publicaciones de la Unión Europea

Las publicaciones de la Oficina de Publicaciones que se hallan a la venta puede encontrarlas en la librería electrónica de la UE (EU-Bookshop <http://bookshop.europa.eu/>), desde donde puede efectuar su pedido a la oficina de venta que desee.

Puede solicitar una lista de nuestra red mundial de oficinas de venta al número de fax (352) 29 29-42758.

