



COMISIÓN EUROPEA

COMUNICADO DE PRENSA

Bruselas, 14 de abril de 2014

Libre circulación de trabajadores: la Comisión acoge con satisfacción la adopción por el Consejo de una Directiva para mejorar la defensa de los derechos de los trabajadores

(See also [MEMO/14/288](#))

La Comisión Europea acoge con satisfacción la adopción, que ha tenido lugar hoy en el marco del Consejo de Ministros de la UE, de una nueva Directiva para garantizar una mejor aplicación —a nivel nacional— del derecho de los ciudadanos de la UE a trabajar en otro Estado miembro. Las nuevas normas propuestas por la Comisión en abril de 2013 tienen como objetivo superar la diferencia existente entre los derechos y la realidad y facilitar a las personas que trabajan o que buscan un empleo en otro país el ejercicio de sus derechos en la práctica. Los Estados miembros disponen ahora de dos años para aplicar la Directiva a escala nacional.

László Andor, Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, ha dicho lo siguiente: *«Acojo con satisfacción la aprobación de la Directiva que ha tenido lugar hoy, menos de un año después de que la Comisión presentara la propuesta. Es una buena noticia para todos los que desean trabajar —o ya están trabajando— en otro Estado miembro. El que alguien desee trabajar en otro país de la UE es una cuestión de elección personal, pero las nuevas normas garantizan que todo el mundo sea más consciente de los derechos de los trabajadores móviles. Así contribuimos a facilitar la movilidad en el mercado laboral de la UE.»*

La Directiva, propuesta el 26 de abril de 2013 ([IP/13/372](#)), tiene por objeto eliminar los obstáculos existentes a la libre circulación de trabajadores, como la falta de conocimiento de las normas de la UE por parte de empleadores públicos y privados y las dificultades a las que se enfrentan los ciudadanos que se desplazan para obtener información y asistencia en los Estados miembros de acogida. Para superar estas barreras y prevenir la discriminación, la Directiva exigirá a los Estados miembros que velen porque:

- Uno o más organismos a escala nacional ofrezcan apoyo y asistencia jurídica a los trabajadores migrantes de la UE en el ejercicio de sus derechos.
- Haya una protección jurídica efectiva de los derechos (incluida, por ejemplo, la protección frente a la victimización de los trabajadores migrantes de la UE que tratan de hacer valer sus derechos), y
- La información sobre los derechos de los trabajadores migrantes y los solicitantes de empleo de la UE sea fácilmente accesible y esté disponible en más de una lengua de la UE.

Estas normas no beneficiarán solo a los trabajadores móviles, sino también a los empleadores, que estarán mejor informados a la hora de contratar personas de otro país de la UE.

Con independencia de esta nueva legislación, la Comisión, en tanto que guardiana del Tratado, seguirá incoando procedimientos por infracción contra Estados miembros cuando sea necesario en los casos en que la legislación nacional no se ajuste a las obligaciones que le asigna la legislación de la UE.

Contexto

El derecho de los ciudadanos de la UE a trabajar en otro Estado miembro se establece en el artículo 45 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#) (TFUE) e incluye el derecho a no ser discriminado por razones de nacionalidad en lo que respecta al acceso al empleo, la retribución y otras condiciones de trabajo. El [Reglamento \(UE\) nº 492/2011](#) determina los derechos derivados de la libre circulación de los trabajadores y define ámbitos específicos en los que se prohíbe la discriminación por razón de la nacionalidad, en particular en relación con lo siguiente:

- acceso al empleo;
- condiciones laborales;
- ventajas sociales y fiscales;
- acceso a la formación;
- pertenencia a los sindicatos;
- alojamiento;
- acceso a la educación de los hijos.

En la actualidad, el 3,3 % de los trabajadores de la UE, es decir, 8 millones de personas, viven y trabajan en otro Estado miembro. Otros 1,2 millones de personas viven en un país de la UE pero trabajan en otro. Pero las personas que trabajan o que desean trabajar en otro país carecen a menudo de información sobre sus derechos en el Estado miembro de acogida y pueden tener dificultades para acceder a un empleo o para que se les garanticen las mismas condiciones de trabajo y las mismas ventajas sociales que a los trabajadores nacionales. Además, los empresarios (tanto públicos como privados) y las autoridades públicas tienen a menudo un conocimiento limitado de los derechos de los trabajadores móviles. La asistencia que reciben a nivel nacional los trabajadores móviles de la UE para ayudarles a hacer valer sus derechos es muy variable.

Entre las prácticas discriminatorias comunes se encuentran las siguientes:

- diferentes condiciones de contratación;
- condiciones de nacionalidad para acceder a determinados puestos;
- diferentes condiciones laborales en la práctica (como la retribución, las perspectivas de carrera y el grado);
- problemas con el acceso a prestaciones sociales que están sometidas a condiciones que cumplen más fácilmente los nacionales que los ciudadanos de la UE (p. ej., condiciones de residencia);
- no se tienen en cuenta las cualificaciones y la experiencia profesionales adquiridas en otros Estados miembros, o bien se tienen en cuenta de manera diferente.

La libre circulación de los trabajadores no es solo un elemento esencial del mercado único de la UE, sino que constituye un activo para todos los países de la UE. La movilidad puede ayudar a combatir los elevados niveles de desempleo en algunos Estados miembros y la carencia de competencias y mano de obra en otros. Este es el motivo por el que la Comisión también está trabajando para mejorar la eficacia de la red paneuropea [EURES](#) para la búsqueda de empleo, de forma que haya más ofertas de empleo a disposición de un número mayor de candidatos a través del conjunto del territorio de la UE ([IP/14/26](#) y [MEMO/14/23](#)).

[Diversos estudios](#) han demostrado sistemáticamente que la mano de obra móvil aporta beneficios a los países de acogida. Al colmar las carencias del mercado laboral, los trabajadores móviles complementan la mano de obra nacional; además, es más probable que estos trabajadores tengan empleo y, dado que suelen estar en edad de trabajar y, por lo tanto, son, por término medio, más jóvenes que la población de acogida, es menos probable que necesiten prestaciones por lo que, normalmente, son contribuyentes netos para la hacienda pública. Al enviar parte de sus ingresos a casa, los trabajadores móviles prestan asimismo una ayuda considerable a la demanda interna, la inversión y el espíritu empresarial de sus países de origen.

Encontrará más información en las siguientes direcciones:

Libre circulación de trabajadores: la Comisión mejora la aplicación de los derechos de los trabajadores — Preguntas frecuentes — [MEMO/14/187](#)

[Noticias en el sitio web de la Dirección General de Empleo](#)

Sitio web de László Andor

http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/index_en.htm

Siga a László Andor en Twitter: <http://twitter.com/LaszloAndorEU>

Suscríbase al boletín gratuito por correo electrónico de la Comisión Europea sobre empleo, asuntos sociales e inclusión: <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

Personas de contacto:

[Jonathan Todd](#): +32 22994107

[Cécile Dubois](#) +32 22951883

Para los ciudadanos: **Europe Direct**, llamando al **00 800 6 7 8 9 10 11** o a través del [correo electrónico](#)