



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA

Presentado por M^a Eugenia Rodríguez Alonso

Tutelado por: Julio Llorente Escalada

Soria, a 13 de Julio de 2017

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE

INDICE

ABREVIATURAS	3
INTRODUCCIÓN	7

CAPÍTULO 1

**MARCO JURÍDICO DE LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS
TRABAJADORES EN LA UE**

1.1. Evolución del derecho a la libre circulación de trabajadores.....	13
1.2. ¿Qué es el derecho a la libre circulación de trabajadores?	14
1.3. El contenido del derecho a la libre circulación de trabajadores	15
1.3.1. No discriminación en el acceso al empleo	15
1.3.2. Igualdad de trato y derecho al empleo	16
1.3.3. Igualdad de trato en los derechos sociales	17
1.4. Derecho de desplazamiento, residencia y permanencia del trabajador	17
1.5. Limitaciones a la libre circulación de trabajadores	18
1.6. Campo de aplicación territorial.....	19

CAPÍTULO 2

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS

2.1. El Derecho de coordinación de los sistemas de la Seguridad Social	23
2.2. La normativa comunitaria	24
2.3. Países a los que se aplica la normativa comunitaria en materia de S.S.....	25
2.4. Principios rectores	26
2.4.1. Principio de igualdad de trato y no discriminación	26
2.4.2. Principio de unicidad de la legislación aplicable	27
2.4.3. Principio de exportación de prestaciones	27
2.4.4. Principio de totalización de los períodos de cotización o de residencia.....	27
2.4.5. Principio de prorrata temporis	28
2.4.6. Principio de colaboración administrativa	28
2.4.6.1. Comisión Administrativa.....	29
2.4.6.2. Comité Consultivo de Coordinación de los Sistemas de .S.S	29
2.4.7. Principio sobre acumulación e incompatibilidad de prestaciones	29

2.5. Prestaciones contempladas.....	30
2.5.1. Prestaciones de enfermedad, de maternidad, y de paternidad asimiladas	30
2.5.2. Prestaciones de invalidez.....	31
2.5.2.1. Invalidez de tipo A	31
2.5.2.2. Invalidez de tipo B.....	32
2.5.3. Prestaciones de vejez y supervivencia.....	32
2.5.4. Prestaciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional.....	33
2.5.5. Subsidio de defunción	34
2.5.6. Prestaciones por desempleo.....	35
2.5.7. Prestaciones de prejubilación	35
2.5.8. Prestaciones familiares	36
2.6. Tarjeta sanitaria Europea.....	37

CAPÍTULO 3
LOS EXTRANJEROS EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN
LABORAL EUROPEA

3.1. Política Europea de migración.....	41
3.2. El desarrollo en cuestión de inmigración	43
3.3. Un esbozo de los antecedentes históricos más recientes.....	45
3.4. Inmigración económica extracomunitaria	47
3.4.1. La admisión de los nacionales de terceros países no residentes en un Estado miembro de la UE.....	47
3.4.1.1. Trabajadores altamente cualificados	47
3.4.1.2. Trabajadores de temporada	48
3.4.1.3. Trabajadores trasladados dentro de las empresas.....	48
3.4.2. La admisión de los nacionales de terceros países residentes en un Estado miembro de la UE.....	50
3.5. Lucha contra la inmigración ilegal.....	50
3.5.1. Contratación de inmigrantes irregulares	51
3.5.2. Seguridad fronteriza	51
3.5.3. El retorno de los inmigrantes irregulares	52

INDICE

CAPÍTULO 4 CONCLUSIONES

4.1. Conclusiones 57

BIBLIOGRAFÍA 61

ABREVIATURAS

ABREVIATURAS

AUE	Acta Única Europea
CE	Comunidad Europea
CEE	Comunidad Económica Europea
EEE	Espacio Económico Europeo
FRONTEX	Agencia para la gestión de la cooperación operativa en las fronteras exteriores
INE	Instituto Nacional de Estadística
OMS	Organización Mundial de la Salud
SEPE	Servicio Público de Empleo
SIS	Sistema de Información de Schengen
S.S.	Seguridad Social
TUE	Tratado de la Unión Europea
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
UE	Unión Europea

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El derecho a la libre circulación que gozan los trabajadores actualmente en la Unión Europea, es el resultado de un largo proceso que ha ido evolucionando según las necesidades de las personas y del mercado laboral. La idea del establecimiento de una libertad en circulación de trabajadores se remonta al Tratado de Roma (1957), que posteriormente, con la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989) se asientan las bases y principios del derecho laboral europeo.

“Todo trabajador de la UE puede circular libremente por la Comunidad Europea, sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, de seguridad pública y de salud pública”.

(Título I de la Carta Comunitaria)

Años más tarde con el Tratado de la Unión Europea firmado en Maastricht en 1992, se establece una ciudadanía única y común. En 2007 tras ratificarse el Tratado de Lisboa, *“la UE es un espacio de libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores, en el que está garantizada la libre circulación de personas”*. (Art. 3, apartado 2 del Tratado de Lisboa)

Algunos aspectos que hay que tener en cuenta a la hora de ejercer el derecho a la libre circulación de trabajadores, es por ejemplo lo relacionado con la Seguridad Social a la que se enfrentan los ciudadanos comunitarios que se desplazan a otro Estado miembro para llevar a cabo una actividad profesional. Por ello, es necesario conocer el funcionamiento de cómo se coordinan y cooperan todos los sistemas nacionales en materia de Seguridad Social.

Por otro lado, me parece muy interesante analizar la política europea en cuestión de inmigración, así como las medidas que lleva a cabo la UE para evitar la contratación de inmigrantes en situación irregular o la inmigración ilegal.

INTRODUCCIÓN

Así, la elección de este tema se justifica por mi interés personal por conocer cómo y de qué manera funciona el mundo laboral en el ámbito de la UE y, además, por la importancia que tiene para la sociedad la correcta aplicación del derecho de libre circulación a aquellas personas que se desplazan, tanto comunitarias como extracomunitarias, con el fin de ejercer un empleo.

Los objetivos principales que me propongo al realizar este trabajo son:

- Averiguar los hitos más importantes que han logrado la evolución del actual derecho a la libre circulación de los trabajadores.
- Profundizar en las características y derechos esenciales de la libre circulación.
- Definir el derecho de coordinación en materia de Seguridad Social.
- Describir aquellas prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores comunitarios.
- Conocer la política europea en materia de inmigración y su plan de lucha contra la inmigración ilegal.

Para llevar a cabo el trabajo, desde un punto de vista metodológico, he procedido de la siguiente manera; he consultado diferentes fuentes bibliográficas, como libros y manuales del derecho social, así como monografías y artículos especializados en la materia analizada. También he completado la información con fuentes fiables procedentes de internet, como documentos y páginas web de organismos oficiales como la del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la del Ministerio del Interior o la del Parlamento Europeo.

El resultado final de este trabajo se manifiesta en este documento, el cual, se divide en cuatro capítulos. El primer capítulo analiza los tratados e hitos más importantes que han permitido la evolución del derecho a la libre circulación de los trabajadores, así como los principios que fundamentan este derecho, las características que lo componen, así como sus restricciones y, el campo de aplicación territorial en el ámbito Europeo que tiene este derecho de libre circulación.

El segundo capítulo se centra en describir el derecho de coordinación de los sistemas de Seguridad Social dentro de la Comunidad Europea, la normativa comunitaria que regula la coordinación de estos sistemas y a los países a los cuales se aplica dicha normativa. Además señalo los principios rectores en los que refiere a esta materia, así como las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores comunitarios.

El tercer capítulo describe la política comunitaria en materia de inmigración, así como de qué manera se ha ido abordando este tema tan importante a lo largo de todos estos años. También hace hincapié sobre los inmigrantes que deciden llevar a cabo su actividad profesional en la UE, diferenciando entre dos clases: los que residen o no en un país miembro. El último punto de este capítulo, hace referencia a una cuestión muy trascendental a tener en cuenta, la inmigración ilegal.

INTRODUCCIÓN

Finalmente, el cuarto capítulo expone las principales conclusiones extraídas del análisis realizado en este Trabajo Fin de Grado.

Capítulo 1

MARCO JURÍDICO DE LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UE

MARCO JURÍDICO DE LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UE

1.1 Evolución del derecho a la libre circulación de trabajadores

El concepto de libre circulación de personas que existe actualmente en la Unión Europea ha ido evolucionando progresivamente ya que la obtención de ciertos derechos ha conllevado un tiempo y no se ha impuesto de forma inmediata cuando un Estado miembro ha decidido adherirse a la Comunidad.

Fue en 1957 con la firma del Tratado de Roma, cuando se formalizó la Comunidad Económica Europea¹ (CEE), la cual estableció como objetivo principal, conseguir un mercado económico común con el fin de establecer una zona de libre comercio que permitiese la circulación de mercancías, personas y capitales.

La finalidad de esta Comunidad era meramente económica, ya que con el mercado común se buscaba conseguir una unión aduanera que a su vez, facilitaba la movilidad de los trabajadores y también disminuía las diferencias laborales.

En 1986 con el Acta Única Europea (AUE) se facilita la integración europea, logrando un mercado interior sin fronteras y se legaliza la libre circulación de los trabajadores.

“La libre circulación pasa de ser un principio de organización del mercado común a ser un derecho de las personas, que permite la entrada, residencia y trabajo en los países de la Unión Europea; es un derecho subjetivo, se vincula a la condición de persona y no, necesariamente, a la de trabajador” (Navarro Nieto, Rodríguez-Piñero Royo y Gómez Muñoz. *Manual de Derecho Social de la Unión Europea*, pág. 86).

En 1989 se adopta la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, la cual establece los principios importantes de la base del derecho laboral europeo. Estos artículos ubicados en el Título I de dicha Carta, recogen un conjunto de derechos sociales importantes para nuestra sociedad:

- Libre circulación de los trabajadores (art. 1-3).
- Empleo y las retribuciones (art. 4-6).
- Mejora de las condiciones de trabajo (art. 7-9).
- Protección social (art. 10).
- Libertad de asociación y negociación colectiva (art. 11-14).
- Formación profesional (art. 15).
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres (art 16).
- Información, consulta y participación de los trabajadores (art. 17-18).

¹ Unión económica fundada por seis países: Italia, Francia, Bélgica, Luxemburgo, Alemania Occidental y Países Bajos.

CAPÍTULO 1

- Protección de la salud y de la seguridad del trabajo (art. 19).
- Protección de los niños, adolescentes, personas de edad avanzada y personas con discapacidad (art. 20-26).

Años más tarde, con la firma del Tratado de la Unión Europea (TUE) en Maastricht en 1992, se concibe la idea de una ciudadanía común, es decir todos los ciudadanos pertenecientes a un Estado miembro de la Unión Europea (UE) son a su vez, ciudadanos de la UE.

El 2 de octubre de 1997 se firma el Tratado de Ámsterdam, con el fin de establecer un espacio de libertad, seguridad y justicia común. Esto hizo que algunos aspectos cogieran fuerza como el empleo y reforzar la libre circulación de trabajadores al crearse una ciudadanía única y común, también la seguridad común, la justicia y la creación de organismos para hacer frente a nueva adhesiones a la UE por parte de otros países europeos. Este tratado entra en vigor en mayo de 1999.

En el 2007 se firma el Tratado de Lisboa, el cual entra en vigor en 2009, el cual ratifica el derecho a la libre circulación de los trabajadores. Dicho acuerdo señala en su artículo 3, apartado 2 que la UE es un *“espacio de libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores, en el que está garantizada la libre circulación de personas”*.

En la actualidad, el derecho a la libre circulación de los trabajadores está basada jurídicamente en los artículos 2 y 3 del Tratado de Lisboa y en los artículo 4, apartado 2, letra a), 20, 26, 45, 46, 47 y 48 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y éste ha ido prosperando por el derecho derivado y por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE).

1.2 ¿Qué es el derecho a la libre circulación de trabajadores?

La libre circulación de trabajadores es un derecho fundamental de los ciudadanos pertenecientes a la UE, el cual, lo encontramos en el artículo 45 del TFUE. Este principio comunitario además, *“supone la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo”* (TFUE, art 45.2).

Esto significa que los ciudadanos nacionales de los países miembros de la UE poseen el derecho de adquirir un empleo en otro país miembro, a ser tratados de la misma manera con respecto a la actividad laboral, ventajas sociales y fiscales; y además, tienen derecho a la residencia en dicho Estado miembro de destino el trabajador y los miembros de su familia.

En el artículo 2 de la Directiva 38/2004 encontramos los miembros de la familia que tienen el derecho a la libre circulación:

- Cónyuge.
- Pareja de unión registrada, cuando la legislación del país miembro de la UE trate de la misma manera a estas uniones con respecto a los matrimonios.

MARCO JURÍDICO DE LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UE

- Descendientes directos propios o del cónyuge:
 - o Menores de 21 años.
 - o Mayores de 21 años que se encuentren a cargo del ciudadano comunitario.

- Ascendientes directos a cargo propio y los del cónyuge.

El Reglamento 1623/68 define la palabra trabajador como “*cualquier persona que realice un trabajo real y efectivo, bajo la dirección de otra persona y por el que recibe una remuneración*”. Por lo que este Reglamento aclara que el TFUE solo hace referencia al trabajador por cuenta ajena. Así pues, el TJUE manifestó que a efectos de trabajadores subordinados se incluyen tanto los permanentes, los empleados eventuales o de temporada, los trabajadores fronterizos² y los que llevan a cabo su actividad laboral mediante prestaciones de servicios.

1.3 El contenido del derecho a la libre circulación de trabajadores

1.3.1 No discriminación en el acceso al empleo

El derecho de libre circulación en la Comunidad europea conlleva respaldar a todos los trabajadores de los países miembros a tener la libertad de encontrar un empleo y tener las garantías en relación al puesto laboral en dicho país miembro de destino.

Por ello, el artículo 45 del TFUE prohíbe cualquier disposición de las legislaciones de todos los Estados miembros que obstaculicen o limiten el derecho del ciudadano comunitario en relación con las condiciones laborales o de retribución, ya que puede poner en situación de derecho desfavorable al ciudadano que se desplaza a un país miembro diferente al suyo propio.

Según el artículo 10 del TFUE “en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

De manera detallada el derecho al empleo y la eliminación de cualquier obstáculo que dificulte ese acceso laboral, lo encontramos en el Título I del Reglamento 1612/68 del 15 de Octubre el cual puntualiza que “todo nacional de un Estado miembro, sea cual fuere su lugar de residencia, tendrá derecho a acceder a una actividad por cuenta ajena a ejercerla en el territorio de otro Estado miembro, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que regulan el empleo de los trabajadores nacionales de dicho Estado”.

Se establecen los siguientes derechos para todo ciudadano nacional de un país miembro:

- a) A beneficiarse, en el territorio de otro Estado miembro, de las mismas prioridades que los nacionales de dicho Estado en el acceso a los empleos disponibles.

² Los trabajadores fronterizos trabajan en un Estado miembro de la UE y residen en otro Estado miembro. Es decir, dicho trabajador tiene un doble vínculo nacional, debido a los lugares de actividad laboral y de residencia.

CAPÍTULO 1

- b) A intercambiar con los empresarios demandas y ofertas de empleo, formalizar contratos y ejecutarlos, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas en vigor.
- c) A que no se le apliquen las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros, que limiten el empleo de extranjeros en número o porcentaje, por empresa, rama de actividad, región o a escala nacional.
- d) A ser contados como trabajadores nacionales cuando en un Estado miembro se concedan beneficios de cualquier naturaleza a los empresarios por emplear un porcentaje mínimo de trabajadores nacionales.
- e) A recibir la misma asistencia que la que las oficinas de empleo del Estado miembro concede a sus propios nacionales que busquen empleo.
- f) A que la contratación y el reclutamiento no dependa de criterios médicos, profesionales u otros discriminatorios en razón a la nacionalidad respecto de los aplicados a los nacionales del Estado en que desee ejercer la actividad.

1.3.2 Igualdad de trato y derecho al empleo

- Igualdad de trato y contrato de trabajo

Como hemos mencionado anteriormente, el art. 45 del TFUE prohíbe cualquier discriminación por motivos de la nacionalidad con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo. En este sentido, el Título II del Reglamento 1612/68 en su artículo 7.1 establece que “el trabajador nacional de un Estado miembro no podrá ser tratado de forma diferente que los trabajadores nacionales, en lo que se refiere a las condiciones de empleo y trabajo, especialmente en materia de retribución, despido y de reintegración profesional o de nuevo empleo, si hubiere quedado en situación de desempleo”.

- Igualdad de trato y otros derechos profesionales

La práctica del principio de igualdad de trato en el ámbito laboral también se extiende a otros derechos que logran hacer más fácil el derecho de la libre circulación del trabajador. Según RLC, el empleado:

- a) Se beneficiará de las mismas ventajas sociales y fiscales que los trabajadores nacionales (art 7.2).
- b) Tendrá acceso a las escuelas de formación profesional y a los centros de readaptación de enseñanza, en base al mismo derecho y en las mismas condiciones que los trabajadores nacionales (art 7.3).

- Igualdad de trato y ejercicio de derechos colectivos

La aplicación del principio de igualdad también implica el derecho a la libertad sindical, por lo que un trabajador comunitario ejerciendo la actividad laboral en otro país miembro que no es el suyo:

MARCO JURÍDICO DE LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UE

- a) Se beneficiará de la igualdad de trato en relación con la afiliación a organizaciones sindicales y el ejercicio de los derechos sindicales, incluyendo el derecho de voto y el acceso al puesto de administración o de dirección de una organización sindical (art 8.1).
- b) Se beneficiará del derecho de elegibilidad a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (art. 8.1).

1.3.3 Igualdad de trato en los derechos sociales

El principio de igualdad de trato no sólo influye a los derechos del trabajador sino que además se aplican otros derechos de asunto social, como por ejemplo se tiene en cuenta la familia del trabajador. Por lo que el empleado comunitario que trabaje en otro país miembro de la UE:

- a) Se beneficiará de todos los derechos y ventajas concedidos a los trabajadores nacionales en materia de alojamiento, incluyendo el derecho a la propiedad de la vivienda que necesite (art. 9.1).
- b) Podrá, con el mismo derecho que los nacionales, inscribirse en las listas de solicitantes de vivienda en la región en la que esté empleado y donde se realicen tales listas, beneficiándose de las ventajas y prioridades resultantes (art. 9.2).

El artículo 12 incluido en el Título III del Reglamento 1612/68 del 15 de Octubre señala que *“los hijos del trabajador serán admitidos en los cursos de enseñanza general, de aprendizaje y de formación profesional en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado”*.

1.4 Derecho de desplazamiento, residencia y permanencia del trabajador

Resulta obligatorio referirse a la Directiva 2008/38/CE para hacer referencia a las tres libertades esenciales que poseen los ciudadanos pertenecientes a la UE emanadas del derecho a la libre circulación: el desplazamiento, residencia y permanencia.

Cuando se realiza el desplazamiento de un trabajador comunitario a un Estado miembro, dicho empleado y los miembros de su familia deben de tener un documento de identidad o un pasaporte vigente.

La residencia a otro país de la UE, se puede concebir de manera temporal o permanente. En el caso de residir los tres primeros meses, el trabajador comunitario no está obligado a llevar a cabo ninguna formalidad legal, mientras que si el periodo de residencia es superior a tres meses, el país miembro podrá reclamar al trabajador que notifique su asistencia en el país durante un periodo de tiempo razonable y no discriminatorio.

El artículo 7 de dicha Directiva hace referencia al derecho de residencia por un periodo de tiempo superior a tres meses y señala:

CAPÍTULO 1

- a) Si es un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia en el Estado miembro de acogida.
- b) Si dispone, para sí y los miembros de su familia, de recursos suficientes para no convertirse en una carga para la asistencia social del Estado miembro de acogida durante su periodo de residencia, así como de un seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos en el Estado miembro de acogida.
- c) Si está matriculado en un centro público o privado, reconocido o financiado por el Estado miembro de acogida con arreglo a su legislación o a su práctica administrativa, con la finalidad principal de cursar estudios, inclusive de formación profesional.
- d) Si cuenta con un seguro de enfermedad que cubre todos los riesgos en el Estado miembro de acogida y garantiza a la autoridad nacional competente, mediante una declaración o por cualquier otro medio equivalente de su elección, que posee recursos suficientes para sí y los miembros de su familia para no convertirse en una carga para la asistencia social del Estado miembro de acogida durante su periodo de residencia.

Se les asignará residencia permanente a aquellos trabajadores que lleven viviendo de manera continuada en otro país miembro por un periodo de cinco años.

1.5 Limitaciones a la libre circulación de trabajadores

La Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y el artículo 39 del Tratado CE determinan las diferentes restricciones que los países miembros aplican al derecho de la libre circulación de trabajadores y a los miembros de sus familias.

La Directiva mencionada tiene como propósito vigilar:

- a) Las condiciones de ejercicio del derecho a la libre circulación y estancia de los ciudadanos de la UE y los miembros de su familia.
- b) El derecho de residencia permanente.
- c) La restricción de dichos derechos por razones de orden público, seguridad y salud pública.

Por ello, se da la posibilidad a los países miembros de la UE rechazar el derecho de entrada o residencia de un trabajador comunitario por razones de orden público, seguridad y salud pública. Hay que hacer referencia que los conceptos de orden público y de seguridad pública no son establecidos por el derecho comunitario si no que son definidos por ley nacional de cada Estado miembro.

El artículo 27 de dicha Directiva fija unas medidas restrictivas que se ajusten al principio de proporcionalidad³ y se apoyen en la conducta personal del interesado. A su vez, la Directiva determina que “la conducta personal del interesado deberá constituir una

³ Este principio tiene como objetivo impedir el uso desmesurado de las sanciones que conllevan una limitación de la libertad. De forma estricta, se exige al juez que evalúe la gravedad de la pena.

MARCO JURÍDICO DE LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UE

amenaza real, actual y suficientemente grave que afecte a un interés fundamental de la sociedad”.

En cuanto a las medidas restrictivas a la libre circulación en relación a la salud pública, hay que hacer hincapié al artículo 29 de la Directiva, el cual fija aquellas enfermedades con potencial epidémico definidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), así como otras enfermedades contagiosas, parasitarias o infecciosas que se consideren un riesgo para los ciudadanos nacionales del Estado miembro.

En caso de que el trabajador comunitario llegase al país miembro de destino sin ninguna enfermedad, si no que ésta se desarrollase en un periodo de tiempo de tres meses posteriores de su llegada, dicho trabajador no podrá ser expulsado del Estado. Por el contrario, si hay síntomas graves razonables, el país miembro deberá ofrecer a los beneficiarios el derecho de residencia en un periodo de tiempo de tres meses posteriores a la fecha de su llegada al Estado y a un reconocimiento médico gratuito con el fin de asegurarse de que no sufren ninguna enfermedad de las mencionadas anteriormente.

1.6 Campo de aplicación territorial

El derecho a la libre circulación de los trabajadores pertenecientes a la UE afecta a 27 países miembros de la Comunidad: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía y Suecia.

Además dicha normativa también incluye los países pertenecientes al Espacio Económico Europeo: Islandia, Liechtenstein y Noruega. Hay que tener en cuenta aquellos nacionales que disfrutaban del derecho de libre de circulación a raíz del Acuerdo de 1992⁴, como Suiza y aquellos territorios asociados a la Comunidad: Guyana, Guadalupe, Martinico o Reunión por su relación con Francia; Gibraltar por su relación con el Reino Unido; Las Islas Atland por su afiliación con Finlandia; las Canarias, Ceuta, Melilla por su relación con España y las Islas Azores y Madeira como parte de Portugal.

⁴ Tratado de Maastricht.

Capítulo 2

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS

2.1 El Derecho de coordinación de los sistemas de la Seguridad Social

Cada uno de los Estados miembros pertenecientes a las UE mantiene un tipo de sistema nacional en materia de seguridad social con gran variedad orgánica y sustantiva, ya que, en el ámbito comunitario no existe ningún sistema único y propio de Seguridad Social.

La combinación de distintos tipos de sistemas de Seguridad Social (en adelante S.S.) es imprescindible y necesario para lograr y respaldar la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad Europea. Por ello y para que la S.S. no se transformara en un inconveniente en el derecho a la libre circulación se establece un derecho de coordinación.

Como señala el artículo 48 del TFUE, *“El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, adoptarán, en materia de Seguridad Social, las medidas necesarias para el establecimiento de la libre circulación de los trabajadores, creando en especial, un sistema que permita garantizar a los trabajadores migrantes por cuenta ajena y por cuenta propia, así como a sus derechohabientes⁴:*

- a) *La acumulación de todos los periodos tomados en consideración por las distintas legislaciones nacionales para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales, así como el cálculo de éstas.*
- b) *El pago de las prestaciones a las personas que residan en los territorios de los Estados miembros”.*

Dicho Tratado no tiene intención de formar un único sistema comunitario de S.S., sino que limita a remover los obstáculos al derecho de libre circulación de los empleados y a coordinar en su conjunto todos los sistemas nacionales que hay con el fin de que los trabajadores que se desplacen a otro territorio comunitario puedan mantener sus derechos, respetando siempre los requisitos propios de las normativas nacionales sobre la S.S.

Para que el derecho a la libre circulación sea realmente efectiva, es imprescindible que los desplazamientos de la mano de obra no origine la desprotección del empleado. Por ello mismo, el Derecho Comunitario se vio obligado a acoger medidas en materia de S.S., con el fin de respaldar que la actividad de libre circulación no tenga como efecto privar a un empleado de los beneficios de la S.S a las que habría tenido derecho en el supuesto de haber llevado a cabo toda su carrera profesional en un único país miembro⁵.

La normativa de coordinación se singulariza por ser neutral respecto del contenido en materia de las normas nacionales, no limita las competencias de los países miembros para ordenar sus sistemas de S.S., cada uno de los países conserva el derecho a establecer los tipos de prestaciones y las características para su concesión.

⁴ Según la Real Academia Española, dicho de una persona: que tiene un derecho derivado de otra.

⁵ Cuando hablemos de país miembro o Estado miembro, haremos referencia a los países que se citan en el punto 2.3 (más adelante).

CAPÍTULO 2

Este Derecho de coordinación aparte de resolver los posibles problemas que puedan surgir en materia de S.S., también pretende facilitar un régimen de garantías en materia de protección social a los empleados.

2.2. La normativa comunitaria

Existen disposiciones y reglamentos de la UE relacionados con la S.S. con el fin de garantizar una correcta y eficaz protección sobre los trabajadores a la hora de ejercer su derecho de libre circulación y estancia en la UE.

La coordinación de los sistemas de S.S. se inició en 1971 con el acogimiento del Reglamento CEE/1408/1971 del Consejo, de 14 de julio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de S.S. a los empleados por cuenta ajena, a los empleados por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad europea; y del Reglamento CEE/574/72 del Consejo, de 21 de marzo de 1972, que establece las modalidades de aplicación del Reglamento mencionado anteriormente.

Ambos Reglamentos han sufrido difíciles modificaciones para adaptarse a cambios jurídicos y sociales que propiciaron el desarrollo de las normativas nacionales en esta materia y, para reunir las mejores medidas aportadas por las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE).

Por ello, surgen nuevos Reglamentos, el Reglamento CE/883/2004 y el Reglamento CE/987/2009 sobre coordinación de los sistemas de S.S y normas de aplicación, lo cuales sustituyen al Reglamento 1408/71 y al 574/72.

Ambos dos se implantan con el fin de modernizar la coordinación de la S.S. en la UE y lograr una mejora en la legislación de la UE, de forma que influya adecuadamente en los derechos de los ciudadanos afectados. Debido a esta modernización, la normativa europea ha pasado de centrarse en facilitar la movilidad de los empleados a potenciar los derechos de las personas, con indiferencia de si trabajan o no. Dichos cambios, procuran facilitar la vida de los ciudadanos comunitarios que residan, viajen o ejerzan la actividad laboral en un país miembro distinto del suyo propio.

El Reglamento 883/2004, fortalece las obligaciones de cooperación en materia de S.S. entre las administraciones y mantiene los principios y criterios del Reglamento de 1971, de los cuales hay que destacar: (Navarro Nieto, Rodríguez-Piñero Royo y Gómez Muñoz. *Manual de Derecho Social de la Unión Europea*, pág. 130).

- La mejora de los derechos de los asegurados con la ampliación de los campos de aplicación personal y material.
- La aplicación de las disposiciones a todos los nacionales en los Estados miembros cubierto por la legislación de Seguridad Social de un Estado miembro y no solamente a las personas que forman parte de la población activa.
- El aumento de las ramas de Seguridad Social dependientes del régimen de coordinación para incluir las legislaciones relativas a la prejubilación.

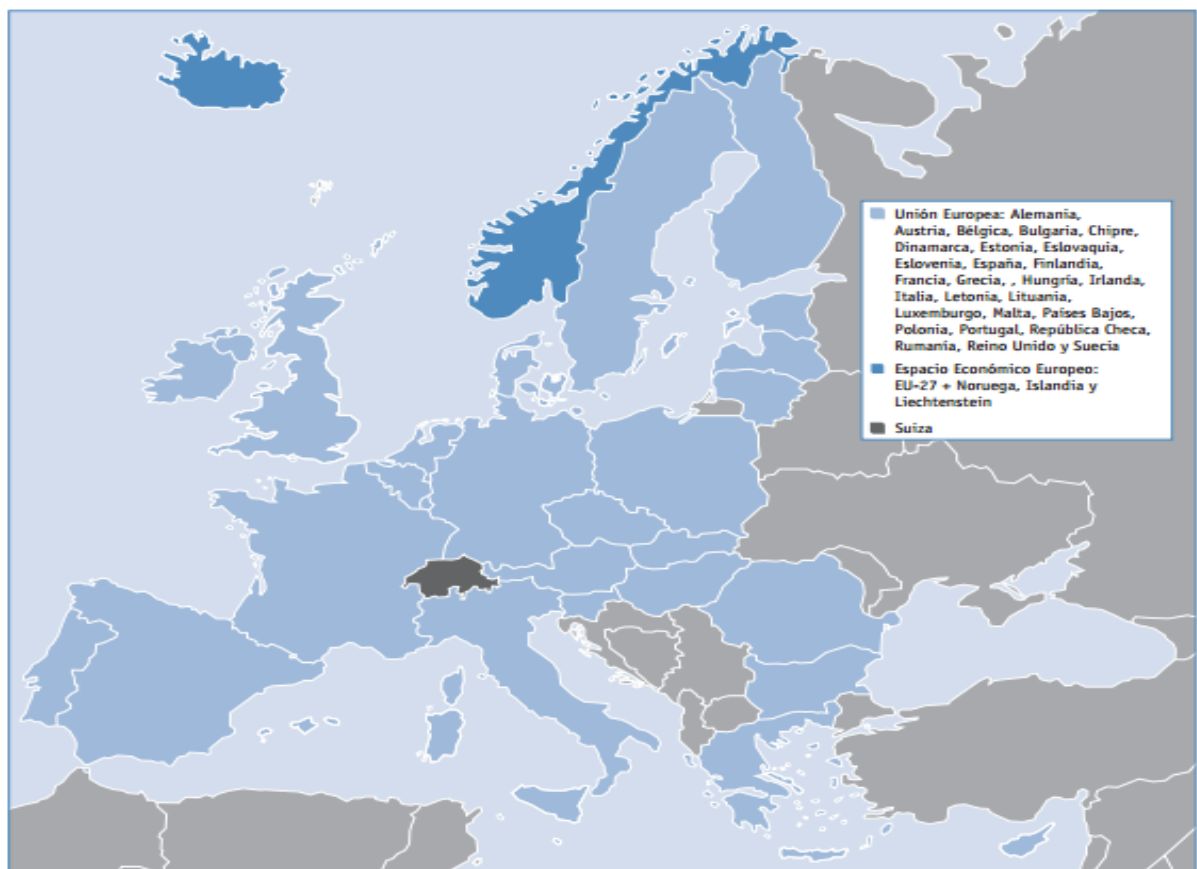
LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS

- La modificación de algunas disposiciones relativas al desempleo: mantenimiento, durante un tiempo determinado (tres meses aplicables hasta un máximo de seis), del derecho a las prestaciones de desempleo para el desempleado que se traslada a otro Estado miembro con el fin de buscar empleo.
- El reforzamiento del principio general de la igualdad de trato, de especial importancia para los trabajadores fronterizos, especialmente mediante la inserción de una disposición que estipula la asimilación de hechos.
- El fortalecimiento del principio de exportación de las prestaciones.
- La introducción del principio de buena administración.

Los Reglamentos comunitarios intentan garantizar la igualdad de trato de todos los empleados que llevan a cabo su actividad laboral en un país miembro de la UE, sin discriminación de la nacionalidad, así como tampoco sancionar a quienes ejerciten el derecho a la libre circulación.

2.3 Países a los que se aplica la normativa comunitaria

La normativa comunitaria en materia de S.S. se aplica a todos aquellos países pertenecientes a la UE, al Espacio Económico Europeo (EEE) y a Suiza.



Fuente: Normativa de la Unión Europea en materia de seguridad social. Comisión Europea (2010).

CAPÍTULO 2

2.4 Principios rectores

Como hemos dicho anteriormente, la UE carece de un sistema propio de S.S., por lo que la normativa comunitaria a la que hemos hecho referencia anteriormente, no pretende unir el conjunto de sistemas nacionales en uno único y tampoco fija unos límites mínimos de protección, solo pretende una cooperación de los distintos sistemas nacionales de S.S.

Debido a este objetivo de lograr la coordinación de diferentes sistemas se procura establecer unos principios con el fin de alcanzar la efectividad de esa coordinación entre los sistemas plasmándolos en el Reglamento 883/2004⁶. Existen los siguientes principios rectores:

- Principio de igualdad de trato.
- Principio de unicidad de la legislación aplicable.
- Principio de exportación de prestaciones.
- Principio de conservación de los derechos en curso de adquisición.
- Principio de prorrata temporis.
- Colaboración administrativa.
- Acumulación de prestaciones.

2.4.1 Principio de igualdad de trato y no discriminación

Este principio implica no discriminar por razón de nacionalidad a los trabajadores comunitarios pertenecientes a otro país miembro de la UE y, tratar de la misma manera que a los nacionales de dicho país de acogida.

Dicho principio está fundamentado en el Tratado de Roma⁷ y no sólo es realizado en materia de S.S., si no que, se aplica a todos los ámbitos en la Comunidad Europea.

Haciendo referencia al artículo 4 del Reglamento 883/2004 *“las personas a las cuales sean aplicables las disposiciones del presente Reglamento podrán acogerse a los beneficios y estarán sujetas a las obligaciones de la legislación de todo Estado miembro en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado, salvo disposición en contrario del presente Reglamento”*.

⁶ Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social: ([http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004R0883R\(01\)&from=ES](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004R0883R(01)&from=ES)).

⁷ Firmado en 1957, en el cual se establece la Comunidad Económica Europea (CEE).

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS

2.4.2 Principio de unicidad de la legislación aplicable

Este principio tiene como objetivo fundamental asegurar la aplicación de un único Ordenamiento de S.S., el cual será el competente capaz de establecer los derechos del migrante en materia de S.S.

También una vez determinada la legislación aplicable en S.S. se fijarán además la Autoridad competente, la Institución y el Estado competente.

2.4.3 Principio de exportación de prestaciones

Tiene la finalidad de conservar y mantener los derechos obtenidos generados en un Estado miembro cuando el ciudadano se traslade o desplace a otro país miembro.

El Reglamento 1408/1971 señala que, *“salvo disposición en contrario del presente Reglamento, las prestaciones en metálico debidas en virtud de la legislación de uno o varios Estados miembros o del presente Reglamento no podrán sufrir reducción, modificación, suspensión, supresión o confiscación por el hecho de que el beneficiario o los miembros de su familia residan en un Estado miembro distinto de aquel en que se encuentra la Institución deudora”*.

En conclusión, el territorio de residencia del ciudadano protegido, siempre que se halle comprendido en la UE, se considera indiferente para la apreciación de las prestaciones.

2.4.4 Principio de totalización de los períodos de cotización o de residencia

Con este principio, se pretende preservar los derechos en curso de adquisición de los empleados comunitarios cuando la adquisición del derecho se somete al cumplimiento de períodos de seguro de trabajo, de actividad laboral por cuenta propia o de residencia, reservando todos los períodos computados por las diferentes normativas nacionales.

Cómo manifiesta el artículo 48 TFUE, *“la acumulación de todos los períodos tomados en consideración por las distintas legislaciones nacionales para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales, así como para el cálculo de éstas...”*.

A su vez, el Reglamento 1408 también hace referencia a esta materia, presentando este principio como un auténtico principio de la coordinación comunitaria en los siguientes términos: *“Salvo disposición en contrario del presente Reglamento, la institución competente de un Estado miembro cuya legislación subordine:*

- *La adquisición, la conservación, la duración o la recuperación del derecho a las prestaciones,*
- *La admisión a una legislación, o*
- *El acceso o la exención del seguro obligatorio, voluntario o facultativo continuado*

CAPÍTULO 2

al requisito de haber cubierto períodos de seguro, de empleo, de actividad por cuenta propia o de residencia, tendrá en cuenta, en la medida necesaria, los períodos de seguro, de empleo, de actividad por cuenta propia o de residencia cubiertos bajo la legislación de cualquier otro Estado miembro, como si se tratara de períodos cubiertos bajo la legislación que dicha institución aplica”.

Este principio es una técnica de carácter general, que sólo pueda excluirse cuando suceda disposición en contrario del propio Reglamento. Por lo que, a través de este principio se pretende hacer valer todos aquellos acontecimientos que se han cumplido en el marco del sistema, cuya normativa se está empleando y que ha de computarse como si fuera propios. La correspondiente acreditación de dichos períodos de seguro pertenece en exclusiva a la normativa del país donde se cumplieron.

2.4.5 Principio de prorata temporis

Dicho principio hace hincapié en que el reconocimiento de la prestación pertenece a un solo Estado, es decir, tener en cuenta los períodos de cotización o de residencia, pero quienes deben de contribuir a sufragarla son todos aquellos países miembros que se han tenido en cuenta para el cálculo de la cuantía de dicha prestación, en cantidad correspondiente a los períodos de cotización o de residencia que se hayan tomado en consideración de cada uno.

La contribución del reparto quiere decir que cada país miembro debe satisfacer la parte de la pensión que le corresponda, en proporción al periodo de tiempo cubierto bajo la normativa que aplique y, por referencia a la duración total de los períodos cubiertos al amparo de los diferentes sistemas nacionales de S.S. de los países miembros.

2.4.6 Principio de colaboración administrativa

Para que exista un correcto funcionamiento de las reglas de coordinación, es necesario que haya lo que se llama colaboración o cooperación interadministrativa ente las instituciones y autoridades correspondientes de cada uno de los países a los que se aplica las normas de coordinación.

Dicho principio, se materializa en la asistencia recíproca de:

- El intercambio de información.
- La coordinación financiera.
- La colaboración técnica.
- Creación de oficinas de enlace encargadas de la coordinación de las instituciones competentes.
- Igualdad de trato en ámbito fiscal.

Se crean dos organismos específicos (la Comisión Administrativa y Comité Consultivo de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social) con el fin de facilitar y que sea más eficaz la aplicación de los Reglamentos Comunitarios.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS

2.4.6.1 Comisión Administrativa

La Comisión Administrativa se encarga de solucionar todas las cuestiones administrativas o de interpretación de las disposiciones procedentes de los Reglamentos de coordinación de S.S., fomentar el intercambio de experiencias, facilitar la aplicación homogénea del Derecho comunitario, fomentar la utilización de la tecnología para facilitar la libre circulación de personas y, desarrollar y promover la colaboración entre los países miembros en materia de S.S.

A su vez, esta Comisión está formada por dos Comisiones:

- Comisión de Cuentas: analizará y acordará los costes medios anuales presentados por los Estados miembros (art. 74 del Reglamento 883/2004).
- Comisión Técnica: funciones especialmente referidas a los procedimientos para intercambio de información por vía telemática (art. 73 del Reglamento 883/2004).

Esta Comisión Administrativa está formada por un representante del Gobierno de cada uno de los países miembros, acompañado, cuando lo precise por consejeros técnicos. En las reuniones de dicha Comisión participará, con carácter consultivo, un representante de la Comisión de las Comunidades Europeas.

2.4.6.2 Comité Consultivo de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social

Este Comité tiene por finalidad vigilar los inconvenientes que plantea la aplicación de las disposiciones comunitarias en materia de coordinación de los sistemas de S.S., en especial con respecto a determinadas categorías de empleados, y emitir dictámenes y propuestas dirigidos a la Comisión administrativa, con vistas a una ocasional revisión de las citadas disposiciones.

En cuanto a su composición, es tripartita, ya que para cada uno de los países miembros, debe de estar formado por un representante de Gobierno, un representante de las organizaciones empresariales y un representante de las organizaciones sindicales de trabajadores.

2.4.7 Principio sobre acumulación e incompatibilidad de prestaciones

Tal y como menciona el artículo 10 del Reglamento 883/2004, prohíbe genéricamente la acumulación o concurrencia de prestaciones al disponer que *“salvo disposición en contrario, el presente Reglamento no podrá conferir ni mantener el derecho a beneficiarse de varias prestaciones de la misma naturaleza relativas a un mismo período de seguro obligatorio”*.

CAPÍTULO 2

2.5 Prestaciones contempladas

La aplicación de la normativa que hemos nombrado anteriormente, son totalmente aplicables a la relación de afiliación- cotización de los empleados comunitarios. De manera general, la normativa que se aplica respecto la relación de protección será la legislación de afiliación en calidad del trabajador.

El Título III del Reglamento 883/2004 se encarga de fijar las disposiciones particulares para las distintas clases de prestaciones, siempre y cuando se respeten los principios rectores que rigen los reglamentos comunitarios.

Una vez reconocida una prestación, el cálculo de ésta debe hacerse acorde a la legislación nacional designada.

El artículo 3 de dicho Reglamento señala las diferentes prestaciones:

- Las prestaciones de enfermedad.
- Las prestaciones de maternidad y de paternidad asimiladas.
- Las prestaciones de invalidez.
- Las prestaciones de vejez.
- Las prestaciones de supervivencia.
- Las prestaciones de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.
- Los subsidios de defunción.
- Las prestaciones de desempleo.
- Las prestaciones de prejubilación.
- Las prestaciones familiares.

2.5.1 Prestaciones de enfermedad, de maternidad y de paternidad asimiladas

El Reglamento 883/2004 a diferencia del Reglamento 1408/71, hace hincapié sobre las prestaciones en especie y sobre las prestaciones en metálico. Las prestaciones en especie⁸ se perciben en las condiciones fijadas por el país miembro de residencia del trabajador comunitario, de manera que tanto el empleado asegurado como lo miembros de su familia, que residan en un país miembro diferente al Estado miembro competente pueden disfrutar en el país donde residan de dichas prestaciones como si fuese un ciudadano nacional de dicho país, pero quién asume el coste es el Estado miembro competente.

⁸ Las prestaciones en especie están por lo general a cargo del país de residencia que es normalmente donde se encuentra el trabajador llevando a cabo la actividad laboral y se encuentra de alta en el sistema de S.S. correspondiente en calidad de empleado.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS

No obstante, las prestaciones en metálico se perciben acorde a la legislación del Estado miembro competente de conformidad con la ley que dicho país aplique y no por la del país miembro de residencia del beneficiario.

Tal y como señala el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los beneficiarios de estas disposiciones serán:

- Personas aseguradas y los miembros de sus familias que residan en un país distinto del que les reconoce el derecho a la prestación.
- Personas aseguradas y los miembros de sus familiar que se hallen temporalmente en un país distinto del que les reconoce el derecho a la prestación (por ejemplo, vacaciones).
- Personas aseguradas (enfermas) que se desplacen a otro país para recibir prestaciones en especie durante su estancia (deberán solicitar previa autorización).
- Trabajadores desplazados para realizar un trabajo en otro país (destacados) y familiares.

2.5.2 Prestaciones de invalidez

Para este tipo de prestaciones, el Reglamento comunitario implanta una doble regulación en función de las normativas de los países miembros dependiendo de a qué Estado haya estado sujeto el empleado. Esa regulación doble se fija con el fin de calcular la cuantía de dicha prestación y para obtener el derecho de recibirla.

Esas legislaciones son calificadas en dos tipos, tipo A (aquella en la que la normativa no vincula la cuantía de la prestación a la duración de los períodos de seguro o residencia y, que se encuentre incluido expresamente en el anexo VI⁹) y tipo B (el resto de legislaciones).

Dicho esto, es necesario hacer hincapié en los Estados que tienen cada una de estos tipos de legislación:

TIPO A: Estonia, Grecia, Irlanda, Letonia y Reino Unido.

TIPO B: Eslovaquia, Dinamarca, Chipre, Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Eslovenia, Finlandia, Malta, Países Bajos, Portugal, Polonia, Suecia, Rumanía, Francia, Grecia, España, Italia, Luxemburgo, Lituania y Hungría.

2.5.2.1 Invalidez tipo A

Cuando un empleado haya estado sometido a la legislación de tipo A en dos o más países miembros, donde el importe de la prestación no se hace depender de la carrera de seguro del beneficiario, se considerará la prestación en función de las peticiones legales

⁹ Anexo VI: pág. 22

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2007\)0376_/COM_COM\(2007\)0376_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2007)0376_/COM_COM(2007)0376_es.pdf)

CAPÍTULO 2

predichas en la normativa aplicable en el momento de suceder la incapacidad, la cual da lugar a la invalidez permanente.

De esta manera, si el beneficiario junta las condiciones fijadas en dicha normativa conseguirá las prestaciones a las que todavía tenga derecho en virtud de la legislación de otro país miembro. “La institución competente del Estado miembro obligado debe examinar si el trabajador reúne todos los requisitos que le sean exigibles según su legislación, totalizando si fuera necesario, los períodos de seguro y/o de residencia acreditados en otro Estado miembro como su fueran propios. Aun cuando fuera necesario acudir a la totalización de períodos de seguro y/o de residencia, la pensión es a cargo de un solo Estado” (Navarro Nieto, Rodríguez-Piñero Royo y Gómez Muñoz. *Manual de Derecho Social de la Unión Europea*, pág. 146).

2.5.2.2 Invalidez tipo B

Cuando un empleado haya estado sujeto a las normativas de tipo B, o bien a las normativas de tipo A y B, el importe de las prestaciones se pactará a lo fijado en el Reglamento para las pensiones de vejez y supervivencia.

No obstante, si el beneficiario hubiera estado sujeto precedentemente a una normativa de tipo B y hubiera sufrido sucesivamente una incapacidad laboral conducente a la invalidez mientras se encontraba sujeto a una normativa de tipo A, recibirá las prestaciones conforme a las reglas establecidas para ese tipo de Estado (incluido en tipo A), cuando se den las siguientes condiciones señaladas en el artículo 46.2 de Posición común (CE) nº18/2004, de 26 de enero de 2004:

- a) Que cumpla única y exclusivamente las condiciones de esta legislación o de otra del mismo tipo teniendo en cuenta en su caso la totalización de períodos, sin recurrir a períodos de seguro o de residencia cumplidos con arreglo a una legislación que hace depender la cuantía de la prestación de la carrera de seguro (tipo B).
- b) Que no reclame ningún derecho a prestaciones de vejez.

2.5.3 Prestaciones de vejez y supervivencia

Para acordar la edad de jubilación, la obtención del derecho y la deducción de dichas prestaciones se sumarán a los periodos de cotización españoles los periodos de seguro o residencia cubiertos bajo la normativa de otro país miembro de la UE.

El artículo 51 del Reglamento 883/2004 establece la siguiente salvedad: “*cuando la legislación de un Estado miembro supedita la concesión de determinadas prestaciones al requisito de que los períodos de seguro hayan sido cubiertos en una actividad determinada como trabajador por cuenta ajena o propia, u ocupación sujeta a un régimen especial, los períodos cubiertos bajo las legislaciones de otros Estados miembros solamente serán computable si se han cubierto con arreglo a un régimen equivalente o, en su defecto, en la misma ocupación o, en su caso, en la misma actividad*”.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS

En el posible caso en el que, a pesar de haber computado los períodos conforme a la norma anterior, el beneficiario para poder obtener estas prestaciones no reúne las condiciones requeridas, los periodos serán computados para la concesión de las prestaciones del régimen general.

En lo que refiere al abono de las prestaciones, la institución competente de cada país miembro liquida dichas prestaciones de la siguiente manera: (Navarro Nieto, Rodríguez-Piñero Royo y Gómez Muñoz. *Manual de Derecho Social de la Unión Europea*, pág. 147).

- a) Calcule el importe de la pensión nacional conforme a las disposiciones de su propia legislación, únicamente cuando el solicitante tenga derecho a la pensión al amparo de la misma, sin necesidad de recurrir a cómputo de períodos de seguro o de residencia en otro Estado miembro.
- b) Calcula el importe teórico de la pensión, la que el interesado habría causado en el supuesto de que todo los períodos de seguro y/o residencia cumplidos en otros Estados miembros, hubieran sido cumplidos en aquél. A continuación, la institución competente determinará el importe real de la prestación prorrateada, aplicando al importe teórico la proporción entre la duración de los períodos de seguro o de residencia cumplidos de acuerdo con la legislación que aplique y la duración total de los períodos cumplidos de acuerdo con las legislaciones de todos los Estados miembros afectados.
- c) Compara, entonces, la cuantía de la pensión nacional y la cuantía de la pensión prorrateada y reconoce la de importe más elevado.

El beneficiario tiene derecho a recibir de cada país miembro afectado la prestación más cuantiosa. Cuando el total de las prestaciones sea menor a la cuantía mínima determinada por el país miembro donde el beneficiario resida, y ante cuya normativa tenga derecho a las prestaciones, la institución competente de ese país pagará un complemento igual a la diferencia entre la totalidad de las prestaciones que le corresponde al interesado y la cuantía de la pensión mínima del país donde resida.

2.5.4 Prestaciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional

Este tipo de prestaciones en el que el trabajador ha sufrido un accidente laboral o contraído una enfermedad profesional y, dicho trabajador resida o desarrolle su estancia en un país miembro que no sea el país miembro competente, gozará del derecho a las prestaciones en especie concretas del régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales asignadas por la institución competente.

Respecto con los desplazamientos que hace el trabajador para obtener las prestaciones en especie, la institución competente no podrá desestimar la autorización al empleado por cuenta ajena o propia víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional que disfrute de las prestaciones a cargo de esa institución cuando el procedimiento de cura oportuno para su estado no pueda serle eximido en el país miembro

CAPÍTULO 2

en el que reside en un plazo razonable desde el punto de vista médico, teniendo éste en cuenta el estado de salud en dicho momento y la trayectoria de su enfermedad.

Las prestaciones que derivan de accidente de trabajo o enfermedad profesional están a cargo del país miembro a cuya normativa estaba regido el empleado en el momento de producirse el accidente laboral o en el que contrajo la enfermedad. También es importante hacer referencia a los accidentes in itinere¹⁰ sucedidos durante el traslado en el territorio de otro país miembro diferente del competente, el cual, se estima que ha sucedido en el país miembro competente.

En el caso en el que el empleado haya estado expuesto al mismo riesgo de enfermedad laboral en diferentes países miembros, la prestación estará a cargo únicamente del país miembro a cuya normativa haya estado sometido en último lugar.

Si el trabajador incurriera en estado de gravedad por enfermedad profesional, hay que diferenciar entre tres supuestos (Navarro Nieto, Rodríguez-Piñero Royo y Gómez Muñoz. *Manual de Derecho Social de la Unión Europea*, pág. 149):

- a) Si no ha trabajado en otro Estado miembro en ninguna actividad profesional que pudiera agravar su enfermedad, se hace cargo de la agravación el Estado competente de la prestación inicial, teniendo en cuenta la agravación, con arreglo a la legislación que aplique.
- b) Si no ha trabajado en otro Estado miembro en actividad profesional que pudiese haber agravado su enfermedad, la institución competente de ese segundo Estado debe abonar un complemento de cuantía igual a la diferencia entre la prestación que tiene derecho y la que hubiera percibido después de la agravación si hubiera tenido que hacerse cargo de su cobertura.

2.5.5 Subsidio de defunción

Las prestaciones del subsidio de defunción serán abonadas por la institución del país miembro en el cual hubiese estado afiliado el empleado o del fallecido, en caso de ser pensionista. En el caso de que la pensión fuera obligada por más de un país miembro, dicho subsidio es a cargo del país donde residiera el trabajador comunitario en el momento del fallecimiento, siempre y cuando fuese perceptor de pensión a cargo de dicho Estado miembro de la UE.

En caso de que esto no ocurriera así, la prestación por subsidio de defunción será abonada por la institución del país miembro donde el fallecido haya cumplido un período de seguro o de residencia de mayor duración.

Si el fallecimiento se produce en un país miembro diferente del que se encuentra pensionista o afiliado, se considerará dicho fallecimiento como si hubiera ocurrido en el país miembro competente.

¹⁰ Se define accidente in itinere, aquel accidente de tráfico que sucede en el momento de desplazarse el empleado desde su domicilio hasta su lugar de trabajo o al revés, desde su trabajo hasta su domicilio.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS

2.5.6 Prestaciones por desempleo

La normativa nacional que se aplica es aquella donde el trabajador comunitario ha estado ejerciendo la actividad laboral o cubrió períodos de seguro como empleado en último lugar.

El artículo 61 del Reglamento 883/2004 señala que *“obliga a la institución competente a tomar en consideración los períodos de seguro, de empleo o de actividad por cuenta propia cubiertos bajo la legislación de cualquier otro Estado miembro como si se hubieran cubierto bajo la legislación que dicha institución aplica”*.

En relación con la cuantía de la prestación, cuando la normativa del país competente calcule la prestación en atención a la cuantía de la retribución o los ingresos del empleado se valorará también el salario o los ingresos profesionales percibidos por el interesado con motivo de su última actividad laboral por cuenta ajena o propia.

En el supuesto en el que el ciudadano esté desempleado podrá éste trasladarse a otro país miembro de la UE para buscar un empleo en dicho país, aun así conservándose el derecho a las prestaciones durante un tiempo de tres meses. Las instituciones podrán demorar o prorrogar ese periodo aumentándolo en tres meses más, llegando a un máximo total de seis meses. Resulta conveniente mencionar que, en el caso en el que la persona desempleada no retornara en la fecha de expiración de ese período, perderá los derechos a prestaciones.

El ciudadano desempleado debe de comunicar o avisar su traslado a la institución correspondiente y solicitar el documento acreditativo del derecho a seguir percibiendo la prestación, que habrá de entregar a la entidad gestora del desempleo en el Estado miembro al que se traslade; a su vez, el desempleado deberá apuntarse como demandante de empleo en el país miembro que se haya trasladado.

2.5.7 Prestaciones de prejubilación

En el caso de las prestaciones de prejubilación, se han incorporado en el ámbito de aplicación del Reglamento 883/2004, con el fin de garantizar la igualdad de trato y la posibilidad de exportación de las ayudas de prejubilación, al igual que la asignación de prestaciones familiares y sanitarias a las personas en cuestión.

Se incluyen como prestaciones de prejubilación a aquellas prestaciones en metálico diferentes a las prestaciones anticipadas de vejez y por desempleo, otorgadas a partir de una edad señalada, al empleado que haya reducido, cesado o suspendido sus labores profesionales hasta la edad en que pueda adherirse a la pensión de vejez o a la pensión de jubilación anticipada.

CAPÍTULO 2

2.5.8 Prestaciones familiares

Todos los ciudadanos tendrán derecho a recibir ayudas familiares con arreglo a la normativa del país miembro competente, que serán ampliadas a los miembros de su familia que residan en otro país miembro, como si residieran en dicho país miembro competente. A pesar de esto, los titulares de pensiones también tendrán derecho a ayudas familiares con arreglo a la normativa del país miembro competente en relación con sus pensiones.

En el caso en el que, dentro del mismo periodo y para los mismos miembros de la familia, se predisponen prestaciones familiares con arreglo a la normativa de más de un país miembro, serán de aplicación las siguientes normas de prioridad, según la Seguridad Social.

- a) Si se trata de prestaciones debidas por conceptos diferentes, el orden de prioridad será el siguiente:
 - 1º- los derechos adquiridos con motivo de una actividad por cuenta ajena o propia.
 - 2º- los derechos adquiridos con motivo del cobro de una pensión.
 - 3º- los derechos adquiridos por razón de la residencia.
- b) Si se trata de prestaciones debidas por el mismo concepto, el orden de prioridad se establecerá atendiendo a los siguientes criterios:
 - i) En el caso de derechos adquiridos con motivo de una actividad por cuenta ajena o propia: El lugar de residencia de los hijos.
 - ii) En el caso de derechos adquiridos con motivo del cobro de pensiones: El lugar de residencia de los hijos, a condición de que exista pensión pagadera con arreglo a dicha legislación.
 - iii) En el caso de derechos adquiridos por razón de la residencia. El lugar de residencia de los hijos.

En aquellos casos de acumulación de derechos, las prestaciones serán otorgadas con arreglo a la normativa que sea establecida como preferente. No obstante, salvo en el supuesto b) iii), se le pagará al beneficiario un complemento, cuando dichas cuantías de las prestaciones previstas en las normativas concurrentes sea mayor a la cuantía de las prestaciones previstas en la normativa establecida como preferente.

En el supuesto de las prestaciones de orfandad debido al fallecimiento del empleado o de un pensionista sometido, en cualquier periodo de su vida laboral, a una normativa de un país que resguarda la orfandad con subsidios familiares y no con pensiones¹¹, se estipulará de la misma manera que el derecho a las prestaciones familiares.

¹¹ Malta, Dinamarca, Francia, Bélgica, Irlanda y Reino Unido.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES COMUNITARIOS

No obstante, cuando por la aplicación de las normas sobre prestaciones familiares, no se adquiera derecho a las prestaciones de orfandad, dichas prestaciones serán adjudicadas, como complemento a otras prestaciones familiares asignadas, por la normativa del país miembro a la que el empleado fallecido hubiera estado sometida durante un periodo de tiempo superior.

Por lo que bastará con que el trabajador fallecido haya estado sometido, a lo largo de su actividad profesional, a la normativa de uno de los países miembros para que dicho país abone la cuantía de las prestaciones de orfandad.

2.6 Tarjeta sanitaria europea

Los ciudadanos comunitarios que se desplacen dentro de la Comunidad Europea podrán utilizar la tarjeta sanitaria europea, la cual es tramitada por las entidades de seguro asistencial del Estado miembro en el que el ciudadano esté asegurado.

Es importante saber que la tarjeta sanitaria europea, según la Comisión Europea:

- No es una alternativa al seguro de viaje. No cubre la asistencia sanitaria privada ni costes tales como el vuelo de regreso a su país de origen o la pérdida o sustracción de sus pertenencias.
- No cubre sus gastos si viaja con la finalidad expresa de recibir tratamiento médico.
- No garantiza la gratuidad del servicio. Como los sistemas de asistencia sanitaria de cada país son diferentes, los servicios que en su país son gratuitos pueden no serlo en otros.

Para estar en posesión de una tarjeta sanitaria europea, el ciudadano deberá estar afiliado a un sistema de S.S. en cualquier país miembro de la UE, del EEE o Suiza. Cada uno de los miembros de la familia está obligado a poseer su propia tarjeta.

Además, pueden tener derecho a una tarjeta sanitaria aquellas personas extracomunitarias que residan de manera legal en la UE¹² y estén afiliados a un sistema de S.S.

Dicha tarjeta, facilita el acceso a la asistencia sanitaria en el caso de que ocurra alguna necesidad médica imprevista durante una estancia temporal en otro Estado miembro de la Comunidad, tanto por causas laborales como personales, en las mismas condiciones y con la misma cuantía que para aquellos ciudadanos nacionales de ese Estado. Posteriormente, los gastos serán reembolsados por el sistema de S.S. del Estado de la persona asegurada

¹² En países como Dinamarca, Islandia, Liechtenstein, Suiza o Noruega no pueden utilizar la tarjeta.

Capítulo 3

LOS EXTRANJEROS EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA

LOS EXTRANJEROS EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA

En este capítulo haremos referencia a uno de los aspectos más importantes que tiene como propósito fundamental la UE: establecer una política común europea respecto a la migración, implantando una perspectiva sensata para afrontar tanto la inmigración legal como la irregular.

3.1 Política Europea de migración

La UE no ha logrado crear una política de inmigración única y común para todos los países miembros por la gran pluralidad de intereses que existen por parte de los Estados comunitarios. Debido a esto, desde hace muchos años, la política de migración está sometida a las distintas políticas nacionales de cada país miembro.

Los Estados han establecido diferentes políticas con el fin de administrar la entrada de los ciudadanos extranjeros¹² que buscan llevar a cabo una actividad profesional en sus respectivos territorios. Principalmente, esto se debe a que son países soberanos y tienen el derecho de decidir quiénes entran y de qué forma pueden pertenecer a ellos. A todo esto, se le unen otros factores como las diversidades culturales, sociales y políticas.

A pesar de que existen distintas políticas, los países comunitarios están concienciados en que es imprescindible y fundamental desarrollar una política común en esta materia y poder así superar ciertos problemas que hay hoy en día, como por ejemplo la cantidad de extranjeros que reciben algunos países del sur de Europa (España e Italia) procedentes de África.

No obstante, pertenecer al espacio Schengen concibe un aliciente para que los países miembros coordinen sus políticas migratorias ya que cualquier persona que pertenezca a un tercer país, una vez que entre en cualquier país de ellos tiene entrada a cualquiera de los otros países. Hasta el momento, dicho incentivo ha creado una gran evolución en la coordinación de la administración de fronteras y recursos indispensables para conseguir una política común de migración sin inmigración irregular.

“Sin duda, en el contexto actual, una política común europea en materia migratoria permitiría ofrecer una respuesta adecuada a un fenómeno estructural de magnitud internacional que ya no es posible gestionar de forma eficaz a escala nacional” (Navarro Nieto, Rodríguez-Piñero Royo y Gómez Muñoz. *Manual de Derecho Social de la Unión Europea*, pág. 163).

Por lo que la política europea de inmigración, debe de tener en cuenta las circunstancias individuales y particulares de todos los países de la UE y aportar un marco flexible en esta materia por parte de todos los países y las instituciones de la UE.

Esta política se basa en ciertos principios importantes con el fin de amparar la inmigración legal, la cual, ayuda al desarrollo socio-económico de la UE, contribuye a que las labores de todos los países de la Comunidad estén coordinadas, también que se

¹² Persona nacional de un país que no pertenece a la UE.

CAPÍTULO 3

fortalezca la cooperación con países que no pertenecen a la UE y sobre todo afrontar y evitar de manera eficazmente la trata de seres humanos y la inmigración ilegal.

Dichos principios constituyen los tres pilares importantes de esta política: prosperidad, solidaridad y seguridad.

✚ **Prosperidad:** aportación de la inmigración legal a la evolución socioeconómico de la UE.

Hay que proveer los datos necesarios a los ciudadanos de otros países que no pertenezcan a la UE, sobre la entrada y estancia legal en la Comunidad. Para ello, la política común de inmigración debe ser justa, transparente, clara y, así, fomentar la inmigración legal. Para que esto se lleve a cabo, los países de la UE deben:

- Concretar reglas claras y transparentes para la entrada y residencia en la Comunidad.
- Facilitar la información sobre los derechos y obligaciones a aquellos inmigrantes que pretenden residir en la Comunidad.
- Brindar ayuda y socorro en los países, tanto de origen como de destino, para posibilitar el cumplimiento de las exigencias de entrada y residencia.
- Intentar fijar una política común flexible en visados.

✚ **Solidaridad:** coordinación entre países europeos y cooperación con países no europeos.

Dicha política común tiene que ser transparente, responsable, solidaria y tener confianza mutua ente los países. Para ellos los países deben de pelar por:

- Instaurar sistemas interoperativos para una correcta gestión de la inmigración.
- Implantar mecanismos para controlar el impacto de las decisiones nacionales y obtener así coherencia en la Comunidad.
- Perfeccionar el intercambio de datos para acoger rumbos coordinados cuando resulte conveniente.
- Sostener una comunicación coherente interna y externa, sobre dicha política europea de inmigración.

✚ **Seguridad:** combatir de manera eficaz la inmigración ilegal.

La política común debe de facilitar la entrada de ciudadanos legales en la Comunidad e incrementar la seguridad interior de la UE. Esta política en materia de visados, debe de usar las nuevas tecnologías y tener un alto intercambio de datos entre los países de la UE. Para lograrlo hay que:

LOS EXTRANJEROS EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA

- Añadir los visados europeos uniformes Schengen¹³.
- Fijar un proyecto compuesto por cuatro fases con controles a los solicitantes de visados en dichas fases.
- Expedir visados en los centros consulares comunes.
- Analizar con más profundidad las instrucciones de visado, sobre todo los de larga duración.
- Analizar la aplicación de una autorización electrónica para viajar para las personas de países no pertenecientes a la UE.

Según una Comunicación de la Comisión Europea, del 17 de junio del 2008, los países y las instituciones de la UE pondrán en práctica la política común de inmigración de forma conjunta. Será supervisada regularmente a través de un nuevo mecanismo de control y evaluación, que incluirá una evaluación anual. El Consejo Europeo formulará recomendaciones basándose en un informe de la Comisión sobre la situación de la inmigración a escala nacional y europeo.

3.2 Evolución en cuestión de inmigración

En 1957 cuando se llevó a cabo el Tratado de Roma, no se planteó ninguna política común de inmigración. Años más tarde con el Acuerdo de Schengen¹⁴ en 1985, se logró que los países miembros de la UE eliminaran las fronteras internas, consiguiendo así una posible libre circulación de las personas entre dichos países y obteniendo una cierta coordinación entre las políticas de inmigración de cada Estado.

Debido a la firma del Tratado de Maastricht en 1992, se consiguió una mayor cooperación por parte de los gobiernos en cuestiones de inmigración, control de fronteras exteriores y el asilo. Esto produjo que las decisiones de carácter intergubernamental fuesen por unanimidad.

A finales del siglo XX, coincidiendo con la crisis económica que asolaba Europa, se observó cómo aumentaron los flujos migratorios por parte de varios Estados receptores¹⁵, lo que causó, entre otras cosas, que los países de la UE fueran conscientes de lo importante que era instaurar un espacio europeo común en el cual se establecieran reglas sobre esta materia.

Con la firma del Tratado de Ámsterdam en 1997, se lograron ciertas reformas importantes en relación a la inmigración y al asilo.

¹³ Reglamento (CE) nº 1683/95 del Consejo: normas sobre el modelo uniforme de visado de la UE. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:l14009>

¹⁴ Por parte de Alemania, Francia, Países Bajos, Bélgica y Luxemburgo; posteriormente se adhirieron numerosos países, entre ellos España.

¹⁵ Bélgica, Suiza, Alemania, Francia, Reino Unido, España e Italia.

CAPÍTULO 3

Tras reunirse el Consejo Europeo en Tempere en octubre de 1999, se estableció por parte de los países miembros una política de migración lógica, razonable y estable, fundamentada en cuatro objetivos importantes:

- Migración legal.
- Luchas contra la inmigración ilegal.
- La cooperación con terceros países.
- La integración de los trabajadores inmigrantes.

El objetivo principal de dicha reunión era establecer un espacio de libertad, justicia y seguridad. El Acuerdo indica que *“la Unión ha de desarrollar políticas comunes en materia de asilo y de inmigración, teniendo en cuenta al mismo tiempo la necesidad de llevar a cabo un control coherente de las fronteras exteriores para poner fin a la inmigración ilegal y para luchar contra quienes la organizan y cometen delitos internacionales conexos”*.

Por lo que es importante recalcar, que gracias a este acuerdo se establecieron las bases principales para la creación de una política comunitaria en materia de inmigración.

Después de llevarse a cabo dicho Acuerdo, se produjeron diferentes acciones por parte del Consejo, del Consejo Europeo y de la Comisión. Algunas de estas gestiones que se realizaron fueron en 2002 la propuesta del libro verde¹⁶ con el fin de luchar contra la inmigración ilegal; en 2008 se ratifica la Directiva 2008/115/CE, la cual trata del retorno de los residentes en situación irregular; y posteriormente, se aprueba la Directiva 2009/52/CE sobre sanciones penales contra los empresarios que contraten a personas inmigrantes en situación irregular.

Tras llevarse a cabo el Acuerdo de Tempere, además se produjeron varias acciones para fortalecer la cooperación con terceros países, la integración de trabajadores extracomunitarios y se adoptaron cuatro Directivas¹⁷ para establecer un procedimiento de admisión de inmigrantes y distribuirlos en cuatro clases:

- Trabajadores altamente cualificados.
- Trabajadores estacionales.
- Trabajadores por cuenta ajena trasladados por sociedades multinacionales.
- Trabajadores en prácticas remuneradas.

¹⁶ Presentado por la Comisión. Libro verde en relación a una política comunitaria de retorno de los residentes ilegales.

¹⁷ Directiva 2009/50/CE; Directiva 2014/36/UE; Directiva 2014/66/UE y Directiva 2004/114/CE.

LOS EXTRANJEROS EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA

3.3 Un esbozo de los antecedentes históricos más recientes

A pesar de que gracias a tratados e hitos importantes la Comunidad Europea haya logrado conseguir una política común de inmigración, hasta el momento, no es suficiente en la obtención de un marco de labor coherente y que garantice una administración correcta de la inmigración.

Por lo que, debido a esto, a continuación vamos a analizar varias propuestas recientes que se han llevado a cabo por parte de las instituciones de la UE en materia de inmigración, cuyas propuestas han marcado la realidad actual.

En el año 2004, la Comisión Europea hace pública una Comunicación¹⁸ con el Primer informe anual relativo a la integración y migración, en el cual se exponen los impedimentos con los que se encuentran los inmigrantes cuando deciden adherirse a la UE, como por ejemplo la falta de conocimientos lingüísticos o la dificultad a la hora de acceder a una actividad profesional. Dicha Comunicación también señala que no hay una política de admisión correcta sin el apoyo de la integración.

Poco después, se producen nuevos hitos y propuestas importantes como la Comunicación sobre una política común de inmigración para Europa, una Comunicación sobre un espacio de libertad, seguridad y justicia y, un Plan de política de asilo. Dichas propuestas componen un nuevo programa denominado “Programa de Estocolmo”, el cual, sustituirá al programa aprobado en la Haya en 2004 y, a su vez, al Acuerdo de Tempere de 1999.

La Comunicación relacionada a una política común de inmigración, se asienta sobre diez principios importantes, de los cuales destacamos:

- Promover la integración.
- Conseguir la contribución de la inmigración legal a la evolución de la UE.
- Adaptar las necesidades.
- Lograr la coordinación entre países miembros.
- Cooperar con terceros países.

A finales del año 2007, se firma por parte de los jefes y gobiernos de los países miembros el Tratado de Lisboa en el cual se modifica el Tratado de Comunidad Europea y pasa a denominarse Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Como señala el artículo 67.2 del TFUE *“la UE garantizará la ausencia de controles de las personas en las fronteras interiores y desarrollará una política común de asilo,*

¹⁸ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones. Primer informe anual sobre migración e integración, COM (2004).

CAPÍTULO 3

inmigración y control de las fronteras exteriores que esté basada en la solidaridad entre Estados miembros y que sea equitativa respecto de lo nacionales de terceros países”.

De la misma manera, el artículo 79 señala que *“la Unión desarrollará una política común de inmigración destinada a garantizar, en todo momento, una gestión eficaz de los flujos migratorios, un trato equitativo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en los Estados miembros, así como una prevención de la inmigración ilegal y de la trata de seres humanos y una lucha reforzada contra ambas”.*

El anterior mencionado Programa de Estocolmo, se aprueba por parte del Consejo Europeo a finales del año 2009. Dicho Programa formaliza las directrices políticas y jurídicas entre 2010 y 2014, con el fin de potenciar el espacio de libertad, justicia y seguridad tras la firma del Tratado de Lisboa. Uno de los objetivos destacados del programa es lograr la evolución de la política de migración común provisora y global, fundamentada en la responsabilidad y la solidaridad.

Es necesario tener en cuenta que los términos inmigración y mercado laboral están muy relacionados ya que son una característica fundamental en la política europea de inmigración.

El Programa de Estocolmo hace hincapié en la lucha de la inmigración irregular como una de los objetivos prioritarios, pero a su vez, señala que es necesario el desarrollo de una política común para la autorización de inmigrantes.

A finales del año 2014, este Programa concluye y en marzo de ese mismo año, la Comisión hace público una nueva Comunicación¹⁹ denominada “Una Europa abierta y segura: ha llegado la hora de hacerla realidad” que abarcaría los períodos entre 2015 y 2019. De cinco capítulos que tiene esta Comunicación, son cuatro lo que hacen referencia al movimiento de ciudadanos a través de las fronteras de la UE, tanto migrantes económicos, solicitantes de asilo y viajeros legales.

En junio de ese mismo año, el Consejo determina las directrices del nuevo programa de libertad, justicia y seguridad, en el que señala una de las prioridades claves de la UE según la Comisión: “la construcción de un espacio de libertad, seguridad y justicia sin frontera interiores y en el que respeten plenamente los derechos fundamentales”.

Es indiscutible que la UE tiene intención de persistir en la construcción de un espacio común de libertad, justicia y seguridad con el fin de conseguir una Europa próspera y segura para vivir y desempeñar un empleo y, por supuesto, en avanzar en las relaciones exteriores de la Unión, con el objetivo de luchar contra la inmigración irregular y potenciar la migración legal.

¹⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, Una Europa abierta y segura: ha llegado la hora de hacerla realidad, COM (2014).

LOS EXTRANJEROS EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA

3.4 Inmigración económica extracomunitaria

La política común de inmigración de la UE se fundamenta en los artículos 79 y 80 del Capítulo II del TFUE.

Es la Comunidad Europea la que decide fijar unos requisitos para determinar la entrada y residencia de extranjeros que tengan intención de ingresar y residir de forma legal en un país miembro de la UE con la intención de trabajar, estudiar o reagrupar a su familia. Aun así, son los propios países miembros quienes tienen el derecho de determinar los porcentajes de admisión de extranjeros, cuyo fin sea encontrar un trabajo en dicho país.

La UE fomenta y apoya las decisiones adoptadas por los países miembros para incentivar la integración de las personas extranjeras. Por ello, la Comunidad ha realizado unos documentos importantes y ha establecido unos reglamentos que normalizan la admisión de los extranjeros económicos²⁰ en los Estados miembros de la UE.

Es importante diferenciar entre aquellos trabajadores que no son residentes en un país miembro y aquellos trabajadores que están residiendo en un Estado de la UE e intentan ser admitidos o aceptados en otro Estado miembro. En cada uno de estos casos, los instrumentos jurídicos empleados son diferentes.

3.4.1 La admisión de los nacionales de terceros países no residentes en un Estado miembro de la UE

La Comisión Europea publicó en 2005 una comunicación, la cual contenía un Plan de política común de inmigración legal en que se informaba de cuatro tipos de inmigración laboral (mencionadas anteriormente):

- Trabajadores altamente cualificados.
- Trabajadores de temporada.
- Trabajadores trasladados dentro de las empresas.
- Trabajadores en formación (prácticas remuneradas)²¹.

3.4.1.1 Trabajadores altamente cualificados

Esta categoría se fundamenta en la Directiva 2009/50/CE. Dicha Directiva se llevó a cabo para proveer la entrada y la movilidad de extranjeros altamente cualificados y la de su familia, acordando así unos requisitos necesarios de entrada y residencia en la UE.

El inmigrante que solicite la Tarjeta Azul, tiene que demostrar la solicitud previo a un mes desde que vaya a realizarse la entrada en el país miembro de la UE donde éste

²⁰ Son aquellos nacionales de terceros países que tienen como objetivo primordial encontrar una actividad profesional en el Estado de acogida.

²¹ No ha sido aprobada todavía.

CAPÍTULO 3

vaya a residir de manera legal. Para ello, dicho trabajador deberá cumplir con las condiciones necesarias para su autorización²².

Tras dos años que el trabajador hubiese estado contratado, éste tendrá derecho a ejercer la actividad profesional en el país miembro de la UE que quiera, así como después de trabajar más de cinco años, obtendrá la residencia permanente de manera automática. Además, la Tarjeta Azul recaerá a los miembros de su familia, siempre y cuando dicha familia cumpla con las condiciones necesarias y se haya constituido en el país miembro de residencia.

3.4.1.2 Trabajadores de temporada

Para hablar de los trabajadores temporeros, hay que hacer referencia a la Directiva 2014/36/UE. Esta Directiva señala los requisitos necesarios para realizar la entrada y estancia de empleados extracomunitarios con el objetivo de llevar a cabo una actividad profesional. En el caso de estancias no mayores a 90 días será obligatorio un contrato laboral o una oferta de trabajo acorde a la legislación laboral del país miembro, tener seguro médico, poseer de alojamiento y una acreditación que demuestre que el empleado está capacitado para dicha profesión.

En el caso de que las estancias sean más de 90 días será obligatorio cumplir con las condiciones dichas en el párrafo anterior, más una acreditación que demuestre que el empleado posee suficientes recursos económicos a lo largo de su estancia sin la necesidad de requerir al sistema de asistencia social.

En la UE se aproxima que son alrededor de 100.000 trabajadores de temporada los que deciden entrar con el fin de trabajar. Por lo general, en cometidos de agricultura.

La Directiva hace hincapié también en que en el caso de haber trabajadores comunitarios que estuvieran interesados en los puestos de trabajo ofertados, el país miembro es el responsable de limitar la entrada a empleados temporeros extracomunitarios. Dicho esto, hay que dejar claro que son los países miembros de la UE quienes tienen la última palabra a la hora de autorizar la entrada de empleados extranjeros.

Además, dicha Directiva pronuncia su intención de garantizar condiciones dignas de empleo y de vida para los empleados temporales, con miramiento futuro en que el empleado extracomunitario tenga intención de permanecer en el país miembro más allá de su estancia temporal.

3.4.1.3 Trabajadores trasladados dentro de las empresas

Este tipo de categoría se basa en la Directiva 2014/66/UE, la cual menciona los requisitos necesarios de entrada y residencia de extranjeros en el mercado de traslados dentro de las empresas.

²² Cinco años de experiencia o cualificación de enseñanza, no aparecer como rechazable en el espacio Schengen, no tener antecedentes penales, tener un contrato de trabajo ajustado al derecho y con unas retribuciones que sean 1.5 el salario bruto anual del país de destino.

LOS EXTRANJEROS EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA

Según señala el artículo 1 de dicha Directiva “ *a) las condiciones de entrada y residencia por más de 90 días en el territorio de los Estados miembros y los derechos de nacionales de terceros países y de los miembros de sus familias en el marco de un traslado intraempresarial; b) en Estados miembros distintos del primer Estado miembro que les concede un permiso por traslado intraempresarial sobre la base de la presente Directiva*”.

Su ámbito de aplicación, referido en el artículo 2: “*los nacionales de terceros países que residan fuera del territorio de un Estado miembro en el momento de la solicitud y que soliciten la admisión o hayan sido admitidos en el territorio de un Estado miembro, con arreglo a lo dispuesto en la presente Directiva, en el marco de un traslado intraempresarial en calidad de directivo, especialista o trabajador en formación*”.

La Directiva 2014/66/UE describe el traslado dentro de la empresa como “el desplazamiento temporal con fines de empleo o de formación de un nacional de un tercer país que, en el momento de la solicitud de un permiso de traslado intraempresarial, resida fuera del territorio del Estado miembro, desde una empresa establecida fuera del territorio de un Estado miembro y a la cual está vinculado por un contrato de trabajo, antes y durante el traslado, hacia una entidad perteneciente a la empresa o al mismo grupo de empresas establecidos en dicho Estado miembro y, en su caso, la movilidad entre entidades receptora establecidas en uno o varios segundos Estados miembros”.

Para asegurar de manera temporal el traslado intraempresarial y evitar acciones ilegales, se obliga a que pase un cierto tiempo ente el final de la duración máxima del traslado y otra solicitud del mismo extracomunitario. La empresa receptora o el interesado tendrá que demostrar las siguientes condiciones:

- Que la empresa receptora y la empresa del país de origen son la misma entidad.
- Acreditar un trabajo dentro de la misma empresa durante un tiempo de al menos de 3 a 12 meses ininterrumpidos antes de llevarse a cabo el desplazamiento, en caso de ser especialistas o directivos.
- Lo mismo que en el caso anterior, pero de 3 a 6 meses ininterrumpidos para trabajadores en formación.
- Mostrar un contrato laboral.
- Presentar una carta de desplazamiento por parte del empresario.
- Ostentar un documento de viaje válido del país de procedencia del inmigrante y un seguro de enfermedad.
- Demostrar que el extracomunitario cuenta con las condiciones y experiencias suficientes para el puesto a desempeñar.

CAPÍTULO 3

Esta categoría hace que entidades multinacionales sepan aprovechar mejor sus propios recursos humanos, ya que esto logra generar nuevas cualificaciones y conocimientos, innovación y mejores oportunidades económicas.

3.4.2 La admisión de los nacionales de terceros países residentes en un Estado miembro de la UE.

Fue a raíz del Consejo de Tempere en 1999, donde los Estados miembros vieron la necesidad de asegurar un trato de manera igual y equitativa a los extranjeros legales residentes en el territorio de la Comunidad. Por ello, el Consejo Europeo en noviembre de 2003, acogió la Directiva 2003/109, relacionada con el estatuto de extranjero residentes de larga duración con el fin de asemejar las normativas de los Estados.

Dicho estatuto es diferente al estatuto de residente en un país miembro y al que pueden acceder los nacionales de terceros países, ya que tras cinco años de residencia de manera legal e ininterrumpida, cualquier país miembro estará obligado a admitir el estatuto de larga duración. A la hora de contabilizar la cuantía de duración de residencia, no se tiene en cuenta las estancias en las cuales las ausencias en el país miembro de la UE sean inferiores a seis meses consecutivos.

El extracomunitario deberá demostrar que tiene recursos suficientes para cubrir sus necesidades y las necesidades de los miembros de su familia y un seguro asistencial médico. También es importante conocer si el no nacional implica una posible amenaza o peligro para el orden público.

La Directiva a la que hacíamos referencia anteriormente, señala en su artículo 11 que los extranjeros ya residentes de larga duración gozarán de un trato equitativo e igual que los nacionales del país miembro, es decir tendrán derecho a las mismas condiciones²³.

3.5 Lucha contra la inmigración ilegal

La Comisión Europea describe el término de “inmigración ilegal” e “inmigrante en situación irregular” con el fin de concebir el desarrollo de sus políticas.

- **Inmigración ilegal:** la inmigración de una persona a nuevo lugar de residencia utilizando medios irregulares o ilegales, sin documentos o llevar documentos falsos válidos. Movimiento que se ejecuta fuera de la legislación de los emisores, de tránsito y de los países receptores.
- **Inmigrante en situación irregular:** en el contexto de la UE, un nacional de un tercer país que no cumple o ha dejado de cumplir condiciones de entrada como se establece en el artículo 5 del Código de fronteras Schengen²⁴ u otras condiciones de entrada, estancia o residencia de ese país de la UE.

²³ Educación y formación profesional, requisito de acceso a un empleo retribuido, ejercer una actividad profesional por cuenta propia, protección social, reconocimiento de títulos, asistencia sanitaria, libertad de asociación y afiliación, implicación en organizaciones de trabajadores y libre circulación en la UE.

²⁴ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32006R0562>

LOS EXTRANJEROS EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA

A continuación, vamos a hacer hincapié sobre algunos temas de inmigración irregular que hace mención el Programa de Estocolmo.

3.5.1 Contratación de inmigrantes irregulares

Es necesario hacer referencia a la Directiva 2009/52/CE para hacer referencia a este apartado. Dicha Directiva establece las normas en materia de sanciones y reglamentos aplicables a los empresarios de nacionales de terceros países en situación irregular. Por ello, es necesario hacer referencia al artículo 4 de la Directiva que menciona que las empresas deben *“exigir a todo nacional de un tercer país que obtenga y le presente, antes de ser contratado, un permiso u otra autorización de residencia válido”*.

En caso de que el empresario incumpla las condiciones necesarias, deberá abonar sanciones económicas y también, *“el pago de los gastos de retorno de los nacionales de un tercer país, devolver las posibles ayudas recibidas, pagar la retribución pendiente al extracomunitario ilegal y, pagar el total de las cotizaciones y cargas fiscales que el inmigrante hubiese tenido que abonar en caso de estar trabajando de manera legal.*

A su vez, el artículo 8 de la Directiva señala que aquellas personas que conocieran que el trabajador ejercía su labor de manera ilegal, también serán responsables solidarios para realizar el abono. Es importante conocer que realizar la contratación de inmigrantes ilegales o empleados de manera irregular, pueden llegar a ser delito penal.

Hay que tener en cuenta, que a la hora de contratar a personas en situación irregular, una de las consecuencias es que no se les permite suscribirse a los derechos sociales reconocidos en los Estados de la UE, unos derechos que como señala Javier Moreno *“depende en buena medida de la situación administrativa del inmigrante, ya que el sistema de aseguramiento social vincula de manera directa el derecho de acceso a las prestaciones a la participación en el mercado formal de trabajo, y por tanto, está condicionado a la legalidad de la residencia en el territorio”*. (Moreno Fuentes. *Las políticas sociales y la integración de la población de origen inmigrante en España*, pág. 162)

Aunque la UE siga intentando evitar la contratación ilegal de inmigrantes, continúa siendo una realidad muy difícil de controlar. Según Eurostat, en el año 2016 se hallaban en situación irregular en la UE un total de 394.250 nacionales de terceros países.

3.5.2 Seguridad fronteriza

La administración de fronteras exteriores ha sido uno de los temas que mayor cooperación ha recibido por parte de los países miembros de la UE. En el año 1985, con el Acuerdo de Schengen ya se procedió a suprimir las fronteras internas y tener mayor capacidad de control de las fronteras externas. Para ello, se fundó la Agencia para la gestión de la cooperación operativa en las fronteras exteriores (FRONTEX), el control de las fronteras exteriores de la Comunidad y el Fondo para las fronteras exteriores con el fin de hacer frente a la carga financiera de gestión.

CAPÍTULO 3

A su vez, se crea el Sistema de Información de Schengen (SIS) con el objetivo de cooperar entre los países implicados sobre las entradas y salidas del control fronterizo, una Red Mediterránea de Patrullas Costeras, un Sistema Europeo de Vigilancia y Asistencia Operativa.

También, la UE promueve la evolución de la tecnología para resguardar sus fronteras y por ello llevó a cabo un nuevo proyecto tecnológico, los drones. El año pasado, la UE inició un nuevo programa llamado Perseus, cuyo objetivo fue extender el espacio de costas europeas y en compartir los datos conseguidos por los distintos países.

Dicho programa fue comenzado por España debido a la complicada situación fronteriza con Ceuta, Melilla y el Estrecho de Gibraltar y, posteriormente fue utilizado por Italia, país receptor de muchos inmigrantes ilegales por las costas de Lampedusa.

La realidad que vive el sur de Europa es muy complicada, ya que *“la inestabilidad política, los levantamientos democráticos y la utilización de medios militares para intentar sofocarlos ha motivado un importante desplazamiento de la población en algunos países del norte de África que ha creado tensiones en la gestión de los flujos migratorios en las fronteras exteriores de algunos Estados miembros de la Unión Europea”* (Olesti Rayo. *La normativa y las políticas de la Unión Europea durante 2010 y el primer semestre de 2011*, pág. 381).

Es importante mencionar la Cumbre África-UE que se llevó a cabo en Bruselas el 2015, ya que en dicha reunión se abarcaron puntos muy importantes e imprescindibles que marcaron el problema que vivían los países del sur de la UE. Algunos de estos puntos fueron combatir la migración irregular, salvaguardar la vida de los migrantes, promocionar la cooperación y colaboración integral por parte de los países implicados, gestión de fronteras y la lucha contra el tráfico ilícito de migrantes.

3.5.3 El retorno de los inmigrantes irregulares

El retorno de los inmigrantes irregulares se fundamenta en la Directiva 2008/115/CE, la cual describe las normas y procedimientos que se lleva a cabo en los países miembros para ejecutar el retorno de los extracomunitarios en situación de estancia ilegal.

Estas medidas que se realizan tienen intención de suscitar el retorno voluntario e implantan que los gobiernos podrán dictar orden de internamiento temporal a los inmigrantes que tras superar un determinado plazo de tiempo, no han abandonado el Estado²⁵. Además se aplican numerosas normas como por ejemplo la prohibición de entrada en la UE a los inmigrantes que hayan sido expulsados por un tiempo de 5 años.

Es necesario hacer referencia, a la capacidad de los centros de internamiento de los Estados del sur de la UE, como es el caso de España. Dichos centros de nuestro país se encuentran al límite del volumen que pueden soportar estos centros de inmigrantes que

²⁵ En el caso de España, según la Ley de Extranjería, el plazo de retención son de 60 días.

LOS EXTRANJEROS EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA

tienen que ser repatriados. A su vez, el hecho de enviar a los inmigrantes a su país de origen supone mucho coste económico.

Para poder soportar semejantes costes económicos, la UE crea el Fondo Europeo para el Retorno pero, muchos países de origen a los que tienen que retornar los inmigrantes han puesto muchos impedimentos para que dicha acción se llevara a cabo.

Capítulo 4

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Tras la realización de este trabajo, a modo de reflexión final, me propongo a hacer un repaso de las principales conclusiones extraídas del análisis elaborado.

4.1 Conclusiones

PRIMERA- El derecho de libre circulación de los trabajadores ha ido evolucionando a lo largo de los tiempos, de tal manera que ha pasado de ser el empleado un componente más (económico) en el establecimiento de un mercado común a ser un derecho esencial en el mercado laboral europeo.

A mi parecer, el derecho social laboral ha ido desarrollándose hasta asentar unos principios necesarios que han marcado, hoy en día, un derecho fundamental y obligatorio para todos los ciudadanos.

SEGUNDA- El disfrute de dicho derecho conlleva a su vez a la adquisición de otros derechos comunitarios, pues la normativa de la libre circulación enmarca un conjunto de Directiva y leyes que regulan la igualdad de condiciones entre trabajadores comunitarios, tanto en el acceso al empleo, como en el trato de igualdad al trabajador.

A pesar de que un país desee adherirse a la UE y sea necesario el transcurso de un periodo máximo de tiempo (siete años), considero que merece la pena, puesto que los beneficios de regirse por la normativa comunitaria son muchos y hace que ese país sea más competitivo a nivel internacional.

TERCERA- Teniendo en cuenta todo lo expuesto, sí que es verdad que por un lado ha habido una gran evolución en este ámbito pero que por otro lado, siguen existiendo causas de discriminación, ya sea por raza o etnia, por sexo, por pertenecer a otra religión, por la orientación sexual, por sufrir discapacidad... convirtiéndose en obstáculos a la hora de disfrutar del derecho de libre circulación.

CUARTA - Considero necesario que exista una cooperación y coordinación entre cada uno de los Estados miembros que conforman la UE, EEE y Suiza. Es muy importante tener los mismos derechos y prestaciones que los nacionales del país de destino al que el trabajador se desplaza para realizar su labor. A su vez, creo que no existe una auténtica armonización en este ámbito entre los países y sobre todo, con la crisis económica que ha atravesado Europa en los últimos años (recortes presupuestarios).

QUINTA- Otra fortaleza a destacar, es la Política que establece la UE respecto de la migración, es decir, como gestionar la entrada de los ciudadanos extranjeros que se desplazan al territorio europeo con el fin de llevar a cabo una actividad laboral. Esta política está fundamentada en tres pilares principales: prosperidad, solidaridad y seguridad.

En este aspecto, hay que tener en cuenta las circunstancias individuales y particulares de todos los países miembros, ya que pueden existir diversidades culturales, sociales y políticas y, crear un marco flexible en esta materia por parte de los Estados miembros e instituciones de la UE.

CAPÍTULO 4

SEXTA- Es importante, que dicha política común haga una distinción entre aquellos inmigrantes económicos que decidan residir o no en territorio comunitario, así como las condiciones necesarias que deben de cumplir.

SÉPTIMA- Otra debilidad en esta materia es la lucha contra la inmigración ilegal, que por desgracia es un tema presente sobre todo en los países del sur pertenecientes a la UE. Otra realidad a tener en cuenta, es la contratación de inmigrantes en situación irregular.

OCTAVA- Por último, una vez analizado el tema doy por concluido mi Trabajo Fin de Grado. Desde mi opinión, considero que gracias al paso de los años, de los hitos y tratados más relevantes, se han asentado las bases del derecho fundamental de la libre circulación de los trabajadores de la que disponemos los ciudadanos comunitarios y extracomunitarios pero que todavía hay muchos obstáculos con los que se enfrenta este derecho.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

NAVARRO NIESTO F., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M.C. Y GÓMEZ MUÑOZ J.M. (2010). *Manual de Derecho Social de la Unión Europea*. Madrid, España: EDITORIAL TECNOS.

OLESTI RAYO ANDREU. (2012). *La normativa y las políticas de la Unión Europea durante 2010 y el primer semestre de 2011*. Barcelona, España: Fundación CIDOB y Fundación Ortega-Marañón.

MORENO FUENTES JAVIER. (2012). *Las políticas sociales y la integración de la población de origen inmigrante en España*. Barcelona, España: Fundación CIDOB y Fundación Ortega-Marañón.

LEGISLACIÓN:

Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores (Estrasburgo, 9 de diciembre de 1989).

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Artículos 10, 20, 26, 45, 45.2, 46, 47, 48, 67.2, 79 y 80.

Tratado Constitutivo de las Comunidades Europeas. Artículo 39.

Tratado de Lisboa, 2007. Artículo 2 y 3.

Reglamento (CEE) N° 1612/68 del Consejo de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad.

Versión consolidada del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

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.

Reglamento (UE) N° 1408/2013 de la Comisión de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Corrección de errores del Reglamento (CE) N° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

Reglamento (CEE) 1408/71 del Consejo de 14 de Junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familiar que se desplazan dentro de la Comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

Reglamento (CEE) n° 574/72 del Consejo de 21 de marzo de 1972, por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento (CEE) n° 1408/71.

Reglamento (CE) n° 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004.

Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifican los anexos del Reglamento (CE) n° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

Posición común (CE) n° 18/2004, de 26 de enero de 2004, aprobada por el Consejo de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, con vistas a la adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular.

Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular.

Directiva 2009/50/CE del Consejo, 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado.

Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros.

Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales.

Directiva 2004/114/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, relativa a los requisitos de admisión de los nacionales de terceros países a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no remuneradas o servicios de voluntariado.

Reglamento (CE) 562/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006, por el que se establece un Código comunitario de normas para el cruce de personas por las fronteras (Código de fronteras Schengen).

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, Una Europa abierta y segura: ha llegado la hora de hacerla realidad (2014).

Reglamento (CE) n° 1683/95 del Consejo, normas sobre el modelo uniforme de visado de la UE.

BIBLIOGRAFÍA

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 17 de junio de 2008. Una Política Común de Emigración para Europa: Principios, medidas e instrumentos

DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS:

PARLAMENTO EUROPEO. “Las fuentes y el ámbito de aplicación del derecho de la Unión Europea”. http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_1.2.1.pdf

COMISIÓN EUROPEA. “Normativa de la Unión Europea en materia de Seguridad Social”.
https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/pdf/normativa_UE_seguridad_social.pdf

MANRIQUE LÓPEZ V.F. “La normativa comunitaria actualmente vigente en el llamado Derecho europeo de la Seguridad social”. <file:///C:/Users/PC/Downloads/426-1129-1-PB.pdf>

PARLAMENTO EUROPEO. “La cobertura de seguridad social en otros Estados miembros de la Unión”.
http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.4.html

PARLAMENTO EUROPEO. “La política de inmigración”.
http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_5.12.3.pdf

GOMEZ MOVELLA A. “Unión Europea, inmigración y el nuevo Reglamento de la ley de extranjería española: un comentario crítico”. <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-UnionEuropeaInmigracionYElnuevoReglamentoDeLaLeyDe-174661.pdf>

PARLAMENTO EUROPEO. “La política de inmigración”.
http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.12.3.html

PARLAMENTO EUROPEO. “Consejo Europeo de Tempere 15 y 16 de Octubre de 1999, conclusiones de la presidencia”.
http://www.europarl.europa.eu/summits/tam_es.htm

COMISIÓN EUROPEA. “Migración y asilo; Comprender las políticas de la UE”. file:///C:/Users/PC/Downloads/migration_es.pdf

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Fondo Europeo para el Retorno (FR)”.
http://extranjeros.empleo.gob.es/es/Fondos_comunitarios/programa_solidaridad/retorno/

BIBLIOGRAFÍA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. “La protección social de los trabajadores extranjeros”.
<http://www.segsocial.es/prdi00/groups/public/documents/binario/113305.pdf>

PÉREZ CASTILO A.M y CARPENA NIÑO J.M. “La Seguridad Social de los trabajadores inmigrantes: realidad actual y perspectivas de futuro”.
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/59/Est07.pdf

PÁGINAS WEB:

Parlamento Europeo: www.europarl.es/

Comisión Europea: https://ec.europa.eu/commission/index_es

Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat>

Ministerio del Interior: <http://www.interior.gob.es/>

Seguridad Social: http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/Internacional/reglamentoscomunitarios2/regla1408/index.htm

Servicio Público de Empleo Estatal: <https://www.sepe.es>

