

# Derechos laborales y de Seguridad Social de los ciudadanos de la UE y sus familiares.

Eduardo Rojo Torrecilla.

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/>

- 1. Ciudadanía de la UE y derecho de residencia de los nacionales de terceros Estados miembros de la familia de un ciudadano de la UE que no ha ejercido su derecho a la libre circulación. **Sentencia del TJUE de 8 de mayo de 2013, Asunto C-87/12.**
- Cuestión prejudicial: “Si el artículo 20 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un Estado miembro deniegue a nacionales de un tercer país la residencia en su territorio, siendo así que éstos desean residir con un miembro de su familia que es ciudadano de la Unión residente en dicho Estado miembro del que posee la nacionalidad y que nunca ha ejercido su derecho a la libre circulación en su condición de ciudadano de la Unión”

- TJUE: “Dado que el ciudadano de la Unión interesado nunca ha ejercido su derecho de libre circulación y siempre ha residido como ciudadano de la Unión en el Estado miembro cuya nacionalidad posee, ...
- ... procede declarar que no está comprendido en el concepto de «beneficiario» en el sentido del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2004/38, por lo que ésta no es aplicable a dicho ciudadano de la Unión ni a los miembros de su familia”.

- Las disposiciones del Tratado relativas a la ciudadanía de la Unión “no confieren ningún derecho autónomo a los nacionales de terceros países”.
- Los eventuales derechos de los ciudadanos de la UE “no son derechos propios de esos nacionales, sino derechos derivados del ejercicio de la libertad de circulación por parte de un ciudadano de la Unión”.

- TJUE: “El artículo 20 TFUE debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que un Estado miembro deniegue a un nacional de un tercer país la residencia en su territorio, siendo así que ese nacional pretende residir con un miembro de su familia que es ciudadano de la Unión Europea residente en ese Estado miembro del que es nacional y no ha ejercido nunca su derecho de libre circulación en su condición de ciudadano de la Unión...
- .... siempre que esa denegación no implique privar al ciudadano de la Unión interesado del disfrute efectivo del contenido esencial de los derechos conferidos por el estatuto de ciudadano de la Unión”.

- 2. Libre circulación de personas y aplicación de la Directiva 2004/38/CE. Derecho de residencia de un progenitor de un hijo que ha alcanzado la mayoría de edad y que está estudiando en el Estado miembro de acogida. **Sentencia del TJUE de 8 de mayo de 2013, asunto C-529/11.**
- Decisión prejudicial que busca la interpretación del artículo 12 del 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 modificada por la Directiva 2004/38/CE).
- Versa sobre la denegación de una solicitud de residencia permanente a la madre de un estudiante.

- La cuestión que se plantea es la posibilidad de obtener el reconocimiento del derecho de residencia “derivado del de un hijo mayor de 21 años que ejerce su derecho de acceso a la educación de conformidad con el artículo 12 del Reglamento.
- TJUE: Tanto el derecho de acceso a la enseñanza previsto el art. 12 como el correlativo derecho de residencia del hijo perduran hasta que este último haya concluido sus estudios, por lo que “la fecha en que el hijo concluye sus estudios puede situarse después de su mayoría de edad”.

- TJUE: La denegación a los progenitores de la posibilidad de permanecer en el Estado miembro de acogida durante la escolaridad de sus hijos “podría llevar a privar a éstos de un derecho que les ha reconocido el legislador de la Unión”.
- Aún tratándose de un joven mayor de edad, “el TJUE ya ha declarado que... el derecho del progenitor puede prolongarse hasta más allá de esa edad cuando el hijo sigue necesitando la presencia y las atenciones de ese progenitor con objeto de continuar y terminar sus estudios.
- Incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar si sucede así en el litigio principal”.



- Para determinar esa necesidad el juez nacional “podrá tener en cuenta circunstancias e indicios concretos del litigio principal que pongan de manifiesto una necesidad real,...
- ... tales como, entre otros, la edad del hijo, la residencia en el domicilio familiar o la necesidad de un apoyo parental desde el punto de vista económico o afectivo para continuar y terminar sus estudios”.

- 3. La reforma laboral española de 2012 y la incidencia de la Directiva 98/59/CE. Aproximación de los Estados miembros en materia de despidos colectivos. **Sentencia del TJUE de 12 de octubre 2004, asunto C-55/02.**
- Concepto de despido: “debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no pretendida por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento. Tal concepto no exige que las causas subyacentes correspondan a la voluntad del empresario”.
- Sería contrario a la finalidad de la Directiva reducir el ámbito de aplicación de esta disposición mediante una interpretación restrictiva del concepto de «despido»”.

- 4. Discriminación en el acceso al empleo por razón de la orientación sexual del trabajador. **Sentencia del TJUE de 25 de abril de 2013, asunto C-81/12.**
- Petición de decisión prejudicial. Interpretación de los artículos 2, apartado 2, letra a), 10, apartado 1, y 17 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- **Litigio entre una asociación y el Consejo Nacional de Rumanía contra la discriminación.**
- Motivo: desestimación parcial de una denuncia presentada a raíz de unas declaraciones públicas pronunciadas por quien se presenta como el directivo de un club de fútbol profesional y así lo percibe la opinión pública, en las que excluía la contratación por dicho club de un futbolista al que se presentaba como homosexual.

- **Litigio principal.**
- El 3 de marzo de 2010, la organización no gubernamental ... , (que promueve y protege los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales)...
- presentó una denuncia contra el Sr. ... y el SC Futbol Club ... , por violación del principio de igualdad de trato en materia de contratación de personal.

- **Texto de la declaración del Sr. ...**
- “No cojo a un homosexual en el equipo ni aunque el [FC ...] tenga que cerrar. El rumor, rumor es, pero poner algo así por escrito si no es cierto..., y encima que salga en la portada. A lo mejor (el jugador de fútbol [...] X [...]) no es homosexual. Pero ¿y si lo es? ...
- Nada pinta un gay en mi familia y el [FC ...] es mi familia. Prefiero jugar con alguien de la cantera que con un gay. Para mí esto no es discriminación. No pueden obligarme a que trabaje con cualquiera. Yo también tengo derecho a trabajar con quien quiera, igual que ellos tienen sus derechos.”

- Prefiero jugar con alguien de la cantera que tener un homosexual en el terreno de juego. Para mí esto no es discriminación. No pueden obligarme a que trabaje con cualquiera.
- Yo también tengo derecho a trabajar con quien quiera, igual que ellos tienen sus derechos. ¡No lo cogería ni aunque el mismísimo Dios en sueños me garantizase al 100 % que X no es homosexual!
- Se ha escrito demasiado en los periódicos que es homosexual. ¡No lo cogería ni aunque [el actual club del jugador X] me lo ofreciera gratis! Ya puede ser el mayor pendenciero y el mayor borracho...que como sea homosexual no quiero saber nada de él”.

- **Cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal de Apelación de Bucarest ante el TJUE.**
- “1) ¿Es aplicable el artículo 2, apartado 2, letra a), de la [Directiva 2000/78] --- existencia de discriminación -- en el supuesto de que un accionista de un club de fútbol que se presenta a sí mismo y es percibido en los medios de comunicación y en la sociedad como el principal directivo (“patrón”) de ese club de fútbol declare lo siguiente en un medio de comunicación... (vid núms. 6 y 7 )...”?



- “2) ¿En qué medida las declaraciones anteriores pueden calificarse de “hechos que permiten presumir la existencia de discriminación directa o indirecta” conforme al artículo 10, apartado 1, de la [Directiva 2000/78], por lo que respecta al demandado [FC ... ]?”

- *Consideraciones preliminares*

- De la jurisprudencia del TJUE se desprende que la existencia una discriminación directa... no presupone la identificación de un denunciante que sostenga que ha sido víctima de tal discriminación
- La Directiva no se opone a que los Estados miembros reconozcan el derecho de las asociaciones que tengan un interés legítimo en lograr que se respete dicha Directiva a promover los procedimientos judiciales o administrativos dirigidos a hacer respetar las obligaciones derivadas de la citada Directiva, sin que actúen en nombre de un denunciante determinado, o a falta de un denunciante identificable

- **Respuesta del TJUE.**
- El mero hecho de que declaraciones como las controvertidas en el litigio principal no emanen directamente de un determinada parte demandada no necesariamente impide acreditar, respecto de esa parte, «hechos que permiten presumir la existencia de discriminación», en el sentido del artículo 10, apartado 1, de dicha Directiva.

- Un empresario demandado no puede refutar la existencia de hechos que permiten presumir que practica una política de contratación de personal discriminatoria simplemente sosteniendo que...
- las declaraciones que sugieren la existencia de una política de contratación homófoba emanan de quien, aunque afirma y parece desempeñar un papel importante en la gestión de dicho empresario, carece, desde el punto de vista jurídico, de capacidad necesaria para vincularlo en materia de contratación de personal.

- El hecho de que, en una situación como aquella de la que trae causa el litigio principal, tal empresario no se distanciara claramente de las declaraciones controvertidas constituye un elemento que puede ser tenido en cuenta por el tribunal que conoce del litigio, en una apreciación global de los hechos.
- Procede recordar ... que la percepción del público o de los medios de que se trata pueden constituir indicios pertinentes para la apreciación global de las declaraciones controvertidas en el litigio principal. ..

- **TJUE declara:**
- “Los artículos 2, apartado 2, y 10, apartado 1, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que hechos como aquellos de los que trae causa el litigio principal pueden calificarse de «hechos que permit[e]n presumir la existencia de discriminación» respecto de un club de fútbol profesional...,
- cuando las declaraciones de que se trate emanen de quien, sin disponer necesariamente desde el punto de vista jurídico de la capacidad necesaria para vincularlo o representarlo en materia de contratación de personal, se presenta a sí mismo y es percibido en los medios de comunicación y en la sociedad como el principal directivo de dicho club”.

- 5. Sobre la ordenación del tiempo de trabajo, su control por las autoridades laborales y la protección de datos. **Sentencia del TJUE de 30 de mayo de 2013, asunto C-342/12.**
- Cuestión prejudicial: si el registro del tiempo de trabajo de un trabajador queda comprendido dentro del concepto de datos de personales de la Directiva 95/46, la obligación del Estado de prever medidas adecuadas para su protección y los límites o restricciones que puede establecer la empresa para acceder a esos datos.

- El Tribunal responde afirmativamente a la consideración de datos personales del trabajador del registro de sus tiempos de trabajo... ,
- ... si bien ello no impedirá que la autoridad laboral competente pueda acceder a los mismos en cuanto que tal medida contribuya a una aplicación más eficaz de la normativa en materia de condiciones de trabajo.



- “Los artículos 6, apartado 1, letras b) y c), y 7, letras c) y e), de la Directiva 95/46 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que impone al empleador la obligación de poner a disposición de la autoridad nacional competente para la supervisión de las condiciones de trabajo el registro del tiempo de trabajo, de forma que se permita su consulta inmediata....,
- .... siempre que esta obligación sea necesaria para el ejercicio por esta autoridad de la misión de supervisión que le incumbe en relación con la normativa sobre condiciones de trabajo y, especialmente, de la relativa al tiempo de trabajo”.

- Muchas gracias por su atención .
- Eduardo Rojo Torrecilla.
- [eduardo.rojo@uab.cat](mailto:eduardo.rojo@uab.cat)