



Bruselas, 26.4.2013  
SWD(2013) 148 final

**DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN**

**RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO**

*que acompaña al documento*

**Propuesta de  
DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

**sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos concedidos a los trabajadores en  
el marco de la libre circulación de los trabajadores**

{ COM(2013) 236 final }  
{ SWD(2013) 149 final }

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	4
2.	CUESTIONES DE PROCEDIMIENTO Y CONSULTA DE LAS PARTES INTERESADAS .....	4
3.	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	5
3.1.	Situación actual .....	5
3.2.	Los problemas .....	5
3.2.1.	Incumplimiento de la legislación de la UE por parte de las autoridades públicas (legislación no conforme o aplicación incorrecta) y su efecto sobre los trabajadores migrantes de la UE .....	5
3.2.2.	No cumplimiento por parte de empleadores y asesores jurídicos de la legislación de la UE (sea porque no pueden o porque no quieren aplicarla correctamente) y su efecto sobre los trabajadores migrantes de la UE .....	6
3.2.3.	No acceso de los trabajadores migrantes de la UE a la información o los medios que les permitan ejercer sus derechos .....	6
3.3.	Causas y factores determinantes .....	6
3.4.	¿A quién afecta y cómo? .....	6
3.5.	Escenario de referencia y necesidad de intervención.....	7
4.	ANÁLISIS DE LA SUBSIDIARIEDAD .....	7
5.	OBJETIVOS DE LA INICIATIVA.....	7
6.	OPCIONES ESTRATÉGICAS.....	8
6.1.	No llevar a cabo ninguna acción a nivel de la UE (escenario de referencia).....	8
6.2.	Directrices comunes .....	8
6.3.	Recomendación de la Comisión a los Estados miembros.....	8
6.4.	Directiva dirigida a la introducción de medidas de apoyo para los trabajadores migrantes de la UE, en particular:.....	8
6.5.	Directiva dirigida a la introducción de una protección reforzada de los trabajadores migrantes de la UE .....	8
7.	ANÁLISIS DE LAS REPERCUSIONES.....	9
7.1.	Opción 1 – Escenario de referencia .....	9
7.2.	Opción 2 – Directrices comunes .....	9
7.3.	Opción 3 – Recomendación de la Comisión a los Estados miembros .....	10
7.4.	Opción 4 – Directiva dirigida a la introducción de medidas de apoyo para los trabajadores migrantes de la UE .....	10
7.5.	Opción 5 – Directiva dirigida a la introducción de una protección reforzada de los trabajadores migrantes de la UE .....	11
8.	COMPARACIÓN DE LAS OPCIONES.....	12
9.	SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN.....	12

# DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN

## RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

*que acompaña al documento*

### **Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

#### **sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos concedidos a los trabajadores en el marco de la libre circulación de los trabajadores**

(Texto pertinente a efectos del EEE)

#### **1. INTRODUCCIÓN**

La libre circulación de trabajadores es una de las cuatro libertades fundamentales en que se basa el mercado único, junto con la libre circulación de bienes, servicios y capital. Está consagrada en el artículo 45 del TFUE y se ha especificado en la legislación secundaria a través del Reglamento (UE) n° 492/2011 [antiguo Reglamento (CEE) n° 1612/68].

Significa que los ciudadanos de la UE que se desplazan a otro Estado miembro por motivos de empleo tienen derecho a no ser discriminados por motivos de su nacionalidad por lo que respecta al acceso al empleo, a las condiciones de empleo, al acceso a las ventajas sociales y fiscales, a la pertinencia en los sindicatos, al acceso a la formación, al acceso a la vivienda y al acceso a la educación de los hijos.

La presente iniciativa no pretende crear nuevos derechos para los trabajadores migrantes de la UE, sino que responde a diversas inquietudes expresadas por diversas partes sobre la necesidad de garantizar que los derechos de los ciudadanos europeos sean reales y de eliminar los obstáculos que estos encuentran al desplazarse a través de las fronteras. Encaja en la Estrategia Europa 2020, así como en el «paquete de empleo» adoptado por la Comisión.

#### **2. CUESTIONES DE PROCEDIMIENTO Y CONSULTA DE LAS PARTES INTERESADAS**

Se han tomado en consideración estudios dirigidos e informes elaborados por expertos en el ámbito de la libre circulación de trabajadores, como la red de expertos independientes que apoya las actividades de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

Entre junio y agosto de 2011 se llevó a cabo una consulta pública en la que se invitó a los ciudadanos y a las organizaciones a que expresaran sus puntos de vista sobre los principales problemas relacionados con la movilidad de los trabajadores de la UE, con el nivel de protección ofrecida y con la necesidad de que la UE tome medidas a fin de ayudar a los trabajadores a disfrutar plenamente de sus derechos.

La cuestión se debatió en el Comité Consultivo para la libre circulación de los trabajadores, compuesto por representantes de los Estados miembros e interlocutores sociales a nivel nacional y europeo.

### **3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

#### **3.1. Situación actual**

La libertad de circulación de los trabajadores existente desde hace más de cuarenta años está respaldada por importantes y sólidos derechos. El Tribunal de Justicia ha suministrado importantes directrices para la interpretación de las disposiciones.

Los procedimientos de infracción constituyen un medio esencial para garantizar la aplicación de la normativa. Conducen a cambios en la legislación y las prácticas generales no conformes. Sin embargo, no resuelven los casos específicos de las personas afectadas y no pueden utilizarse en casos que afectan a organismos privados.

A diferencia de lo que ocurre en la UE en otros ámbitos como la discriminación por motivos de raza, religión, edad o género, los trabajadores migrantes de la UE que sufren discriminación por motivos de nacionalidad no pueden sino confiar en la acción de la Comisión y presentar el caso ante los tribunales nacionales. Las medidas existentes a nivel de la UE son por tanto limitadas por lo que se refiere al ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores.

Cada Estado miembro decide el tipo de ayuda y protección que se debe proporcionar a los trabajadores migrantes de la UE de acuerdo con su propio ordenamiento jurídico. Por tanto, el apoyo y la protección difieren entre los Estados miembros. Los informes de expertos en el ámbito sugieren que en los países en los que la nacionalidad está incluida de forma explícita entre los motivos de discriminación prohibidos, la protección de los ciudadanos de la UE es más sólida.

Hay un gran margen para incrementar la movilidad geográfica entre los Estados miembros de la UE: conforme a la encuesta sobre la población activa de la UE, en 2011 solo un 3,1 % de la población europea en edad laboral vivía en un Estado miembro distinto al suyo.

#### **3.2. Los problemas**

Si bien los derechos relacionados con la libre circulación de los trabajadores son sólidos, varios indicadores ponen de manifiesto que hay discriminación por motivos de nacionalidad y que resulta difícil para los trabajadores ejercer sus derechos en la práctica. Se han identificado los siguientes problemas:

##### *3.2.1. Incumplimiento de la legislación de la UE por parte de las autoridades públicas (legislación no conforme o aplicación incorrecta) y su efecto sobre los trabajadores migrantes de la UE*

La normativa sobre libre circulación de los trabajadores existe desde hace más de cuarenta años. Aun así, los problemas derivados del incumplimiento de la legislación nacional y las prácticas generalizadas subsisten en los Estados miembros y se siguen denunciando ante la Comisión. Estos problemas pueden tener serias consecuencias negativas para los ciudadanos de la UE, puesto que pueden afectar a sus perspectivas de empleo, sus condiciones laborales o su acceso a las ventajas sociales, y perturbar sus vidas tanto a nivel profesional como a nivel personal. También afectan a la integración de los ciudadanos de la UE en el mercado laboral y en la sociedad del país de acogida. Aunque estos problemas se pueden abordar a nivel de la UE mediante procedimientos de infracción, este instrumento no tiene ningún efecto directo sobre las personas en cuestión.

### *3.2.2. No cumplimiento por parte de empleadores y asesores jurídicos de la legislación de la UE (sea porque no pueden o porque no quieren aplicarla correctamente) y su efecto sobre los trabajadores migrantes de la UE*

Se han comunicado casos en que empleadores públicos y privados incumplieron la normativa de la UE, independientemente de que la legislación a nivel nacional fuera o no conforme. La información recogida por expertos y por la Comisión sugiere que este problema es recurrente, si bien la concienciación en relación con estos problemas depende en gran medida del eco que han tenido estos casos. Los problemas debidos a las acciones de los empleadores privados no pueden abordarse a nivel de la UE mediante procedimientos de infracción. Por tanto, los ciudadanos que sufren discriminación solo pueden acogerse a los mecanismos y los medios disponibles a nivel nacional. Las acciones de los empleadores pueden tener serias consecuencias para la situación personal de los trabajadores afectados, obstaculizando sus oportunidades de empleo y/o afectando a sus condiciones laborales.

### *3.2.3. No acceso de los trabajadores migrantes de la UE a la información o los medios que les permitan ejercer sus derechos*

Las personas entrevistadas en el marco de diferentes encuestas dijeron que no sabrían dónde acudir si se encontraran con problemas relacionados con los derechos de la UE. Esto indica que los ciudadanos de la UE no disponen de un punto de referencia claro. También se mencionó la falta de claridad en relación con el mejor lugar para obtener información sobre los derechos de la UE. Además, debido a varios factores (como el desconocimiento de los procedimientos o de los sistemas nacionales o la falta de habilidades lingüísticas) resulta difícil para los trabajadores de la UE que ejercen su derecho a la libre circulación recurrir a los medios de protección disponibles. Este punto quedó confirmado por los resultados de la encuesta pública, en la que una mayoría de ciudadanos declaró que el nivel de la protección concedida a los trabajadores influiría decisivamente en su decisión de ir a trabajar a otro Estado miembro. La renuencia a comunicar los casos de discriminación también es un factor importante.

## **3.3. Causas y factores determinantes**

Se han identificado cuatro factores determinantes principales: 1) desconocimiento de los derechos que la legislación de la Unión concede a los trabajadores de la UE, así como de las vías de recurso disponibles; 2) falta de comprensión de la legislación de la UE y falta de seguridad jurídica; 3) apoyo insuficiente a los trabajadores migrantes de la UE para ejercer sus derechos; 4) proteccionismo y falta de voluntad de cumplimiento.

## **3.4. ¿A quién afecta y cómo?**

Los problemas identificados afectan a los ciudadanos de la UE que se desplazan a otro Estado miembro por motivos de empleo, lo que incluye a las personas en busca de empleo y a los ciudadanos de un determinado Estado miembro que hayan ejercido su derecho a la libre circulación y vuelvan a su Estado miembro de origen para incorporarse al mercado de trabajo.

Por término medio, un 67,9 % de los ciudadanos de la UE en edad laboral que residen en otro Estado miembro tiene trabajo y un 9,1 % está en situación de desempleo. Por tanto, teóricamente, todos ellos pueden en algún momento tener problemas relacionados con la aplicación efectiva de sus derechos. También pueden verse afectados los ciudadanos que tengan intención de desplazarse en el futuro (17 %).

Los problemas pueden afectar a todos los trabajadores de la UE, de todas las profesiones y todos los sectores de actividad, así como a los miembros de la familia, ya que gozan de determinados derechos en virtud de las disposiciones de la UE.

También pueden afectar a los empleadores y a las autoridades nacionales, ya que un mejor control del cumplimiento de los derechos de los trabajadores migrantes puede suponer costes para ellos.

### **3.5. Escenario de referencia y necesidad de intervención**

En el contexto social y económico actual no se puede excluir el aumento de las limitaciones a los derechos de los trabajadores migrantes de la UE. Determinadas prácticas identificadas en distintos puntos del territorio europeo, así como varias encuestas, ponen de manifiesto un incremento de la intolerancia hacia los trabajadores migrantes de la UE, que podría traducirse en acciones discriminatorias.

A raíz de las ampliaciones de 2004 y 2007, los trabajadores procedentes de otros Estados miembros deben enfrentarse a nuevos problemas en relación con la aplicación de la legislación de la UE, por lo que se requiere un enfoque más pedagógico en el ámbito de la libre circulación.

La presente iniciativa puede contribuir a potenciar y facilitar la movilidad, ya que la lucha contra la discriminación por motivos de nacionalidad transmitirá un mensaje positivo a aquellos que deseen trabajar en otro Estado miembro, con lo que habrá un menor número de personas que se sientan desincentivadas para acogerse a la movilidad debido a experiencias negativas o a que esperan encontrar problemas.

## **4. ANÁLISIS DE LA SUBSIDIARIEDAD**

El artículo 46 del TFUE establece la competencia de la Unión para adoptar directivas o reglamentos relativos a las medidas necesarias a fin de hacer efectiva la libre circulación de los trabajadores, tal como queda definida en el artículo 45 del TFUE.

La presente iniciativa permitirá a los Estados miembros adoptar las medidas de ejecución adecuadas, y, por tanto, respeta el principio de proporcionalidad. Los Estados miembros que ya dispongan de una detallada protección jurídica contra la discriminación por motivos de nacionalidad no tendrán que introducir ningún cambio importante en sus sistemas.

La consecución de los objetivos de la presente iniciativa contribuiría a consolidar los derechos fundamentales contemplados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

## **5. OBJETIVOS DE LA INICIATIVA**

La presente iniciativa es coherente con el objetivo general de garantizar la igualdad de trato entre los ciudadanos de la UE. Este es uno de los valores esenciales de la Unión Europea y un elemento importante de la ciudadanía de la UE. Al garantizar la consecución de este objetivo se contribuirá a que el mercado interior funcione mejor.

Se han identificado los siguientes objetivos específicos:

- reducir la discriminación de los trabajadores migrantes de la UE por motivos de nacionalidad;
- reducir el desfase entre los derechos sobre el papel y su ejercicio en la práctica, para conseguir una aplicación completa y correcta de la legislación existente y un mejor funcionamiento del mercado interior.

A fin de alcanzar estos objetivos, se han identificado los siguientes objetivos operativos:

- aumentar la concienciación entre los ciudadanos, los empleadores, las autoridades públicas y otras partes interesadas, sobre los derechos de los trabajadores migrantes de la UE;
- mejorar la seguridad jurídica;
- facilitar a los trabajadores de la UE las herramientas adecuadas de apoyo en el ejercicio de sus derechos.

## **6. OPCIONES ESTRATÉGICAS**

Se han considerado las siguientes opciones:

### **6.1. No llevar a cabo ninguna acción a nivel de la UE (escenario de referencia)**

### **6.2. Directrices comunes**

Esta opción se centraría en la adopción de directrices comunes por los Estados miembros y la Comisión, a fin de disponer de un enfoque común para la aplicación e interpretación de las normas de la UE en materia de libre circulación de trabajadores. Se completaría mediante documentos interpretativos adoptados por la Comisión.

### **6.3. Recomendación de la Comisión a los Estados miembros**

Esta opción consistiría en la adopción de una recomendación general de la Comisión dirigida a los Estados miembros, en la que instara a estos a llevar a cabo acciones para:

- aumentar la concienciación sobre los derechos de los trabajadores migrantes de la UE;
- aumentar el apoyo prestado a los trabajadores migrantes de la UE, poniendo a disposición vías de recurso, creando estructuras de apoyo a dichos trabajadores y permitiendo que las asociaciones y organizaciones emprendan acciones legales en su representación o en su apoyo.

### **6.4. Directiva dirigida a la introducción de medidas de apoyo para los trabajadores migrantes de la UE, en particular:**

- la obligación jurídica de poner vías de recurso a disposición de los trabajadores migrantes de la UE;
- la creación de estructuras de apoyo a los trabajadores migrantes de la UE, mediante la promoción de los derechos, la asistencia a dichos trabajadores para hacer valer sus derechos, la realización de encuestas, la elaboración de informes y la adopción de recomendaciones;
- medidas para garantizar que las asociaciones, las organizaciones u otras personas jurídicas interesadas en la promoción del derecho de libre circulación de los trabajadores puedan participar en todo procedimiento administrativo o judicial en representación o en apoyo de los trabajadores migrantes de la UE.

### **6.5. Directiva dirigida a la introducción de una protección reforzada de los trabajadores migrantes de la UE**

Además de los elementos descritos en el marco de la opción estratégica nº 4, esta opción también introduciría:

- la obligación para los empleadores de prevenir la discriminación en sus empresas;
- medidas dirigidas a la imposición de sanciones o compensaciones;

– una disposición reglamentaria dirigida a proteger a los trabajadores migrantes de la UE de cualquier trato adverso a raíz de la presentación de una reclamación.

## **7. ANÁLISIS DE LAS REPERCUSIONES**

Desde un punto de vista económico, no se ha podido identificar ninguna repercusión aparte de las que se derivarían naturalmente de los efectos sociales previstos y los costes reales de la aplicación. La reducción de la discriminación por motivos de nacionalidad en relación con el empleo podría aumentar el atractivo de la movilidad en el interior de la UE. Aunque el aumento de la movilidad podría no ser muy importante, ya que la discriminación es solo uno de los factores que influyen en la decisión de desplazarse de una persona, su impacto en el funcionamiento del mercado único sería positivo, ya que la movilidad puede desempeñar un papel en el crecimiento económico.

### **7.1. Opción 1 – Escenario de referencia**

#### *Impacto social*

Seguirían sin abordarse los problemas y los factores determinantes identificados. No implicaría cambios importantes en el comportamiento de los empleadores o las autoridades nacionales. No tendría repercusiones de importancia en la concienciación de los derechos o la seguridad jurídica. Mantener el *status quo* significaría además que los trabajadores migrantes de la UE no dispondrían de una ayuda ni una protección mínimas consolidadas a escala de la Unión Europea. Seguiría afectando negativamente a las personas que se desplazan por motivos laborales y perpetuaría la limitada capacidad de los trabajadores migrantes de la UE para participar plenamente en el mercado de trabajo y en la sociedad del Estado miembro de acogida.

#### *Repercusiones económicas*

No se han identificado costes de aplicación.

### **7.2. Opción 2 – Directrices comunes**

#### *Impacto social*

La adopción de directrices implicaría una interpretación común de la actual normativa de la UE con vistas a su aplicación práctica por las administraciones nacionales. Por tanto, contribuiría al aumento de la seguridad jurídica y a la reducción de las lagunas de aplicación. Podría, asimismo, conducir a una disminución de los casos de discriminación.

Las directrices también contribuirían a aumentar la concienciación entre las autoridades nacionales con respecto a los derechos vinculados a la libre circulación de trabajadores, aunque esta contribución dependería de la publicidad y la difusión que tuvieran en cada Estado miembro.

Las directrices se centrarían en aspectos relativos a la interpretación de la legislación de la UE, pero no contendrían ninguna medida específica para suministrar asistencia y apoyo a los trabajadores. Por tanto, aunque podría inducir a los trabajadores a ejercer más plenamente sus derechos gracias a una mayor seguridad jurídica, no les ayudaría a hacer cumplir estos derechos en caso de problemas.

Por tanto, tendría un impacto social general positivo pero limitado.



### *Repercusiones económicas*

Esta opción podría entrañar algunos costes de aplicación, vinculados a la difusión y la publicación de las directrices, incluidos los costes de traducción. Los costes dependerían de los esfuerzos específicos realizados al respecto por los Estados miembros.

Esta opción podría reducir el nivel de aplicación incorrecta de la legislación de la UE por parte de las administraciones nacionales, pero no afectaría a todas las demás partes interesadas, por lo que su impacto sobre el número de reclamaciones y procedimientos judiciales sería probablemente limitado.

No se han identificado costes de aplicación para las empresas.

### **7.3. Opción 3 – Recomendación de la Comisión a los Estados miembros**

Las repercusiones de esta opción pueden ser potencialmente las mismas que en la opción 4, puesto que en ambas se abordan las mismas cuestiones. La diferencia entre ambas opciones y, por tanto, en las correspondientes repercusiones, reside en su naturaleza vinculante o no vinculante.

#### *Impacto social*

La recomendación podría dar a la cuestión cierta visibilidad, que podría mejorar la concienciación de los derechos entre los ciudadanos, las partes interesadas y las autoridades nacionales. Podría incrementar el compromiso de las autoridades nacionales respecto de la reducción de las lagunas de aplicación y ayudar a reforzar los mecanismos de apoyo y ayuda disponibles para los trabajadores migrantes de la UE.

La recomendación no impondría ninguna obligación a los Estados miembros. Habida cuenta de la diversidad de sus percepciones y sus medidas en materia de libre circulación y de derechos de los trabajadores, existe el riesgo de que los Estados miembros aborden los problemas de forma aún más diversa.

Por tanto, el impacto social podría ser positivo, pero dependería del grado de aplicación en cada Estado miembro y una mayor diversidad podría reducir las ventajas de la iniciativa.

#### *Repercusiones económicas*

Las repercusiones económicas dependerían de las acciones específicas iniciadas por los Estados miembros.

### **7.4. Opción 4 – Directiva dirigida a la introducción de medidas de apoyo para los trabajadores migrantes de la UE**

#### *Impacto social*

Vincular de forma específica las vías de recurso a las cuestiones de discriminación por motivos de nacionalidad aumentaría el nivel de seguridad jurídica, puesto que los ciudadanos estarían seguros de disponer de procedimientos específicos independientemente del Estado miembro al que decidieran desplazarse y en el que quisieran trabajar.

Abordar la nacionalidad como motivo de discriminación a través de organismos especializados, sin que la protección contra este tipo de discriminación dependa de interpretaciones generosas de la normativa aplicable en otros ámbitos, incrementaría la seguridad jurídica.

Los esfuerzos realizados por los organismos de apoyo (encuestas, informes o recomendaciones) ayudarían a incrementar la concienciación y a poner fin a leyes y prácticas discriminatorias. Además, se espera que, al ofrecer asesoría y apoyo a los trabajadores

migrantes de la UE, se animaría a estos a hacer valer sus derechos. La creación de organismos similares en toda la Unión Europea garantizaría que los ciudadanos pudieran tener acceso a información y apoyo en todos los Estados miembros. El hecho de que las asociaciones y las organizaciones pudieran emprender acciones legales supondría otro incentivo para que los trabajadores migrantes de la UE hicieran valer sus derechos.

Los organismos de apoyo también estarían en condiciones de ayudar a las empresas y a los sindicatos en caso de que estos necesitasen asesoría sobre cuestiones específicas relacionadas con los derechos de libre circulación de los trabajadores migrantes de la UE. La introducción de disposiciones para que las asociaciones y las organizaciones pudieran emprender acciones legales aumentaría el número de partes interesadas comprometidas en la lucha contra la discriminación por motivos de nacionalidad.

Las repercusiones sociales generales serían positivas, puesto que se reduciría la discriminación por motivos de nacionalidad.

#### *Repercusiones económicas*

La creación de organismos de apoyo supondría costes de aplicación para las autoridades nacionales. Sin embargo, puesto que la identificación de esos organismos sería competencia de los Estados miembros, los costes reales variarían en función de si se creara una nueva estructura o si las nuevas tareas se asignaran a organismos existentes. Actualmente, los veintisiete Estados miembros cuentan con estructuras específicas para abordar la discriminación por otros motivos; por tanto, si decidieran asignarles la tarea de luchar contra la discriminación por motivos de nacionalidad, los costes de aplicación se limitarían a los de ampliación de sus funciones.

Es de esperar que las medidas propuestas tengan un efecto preventivo y reduzcan la necesidad de acudir a procedimientos judiciales para resolver conflictos, como parece ser el caso en países en los que ya existen organismos de apoyo que se ocupan de la discriminación por motivos de nacionalidad.

Si bien no se han identificado costes de aplicación para las empresas, esta opción supondría algunos costes para las asociaciones y las organizaciones autorizadas a emprender acciones legales, puesto que tendrían que hacerse cargo de los costes relacionados con los procedimientos judiciales.

### **7.5. Opción 5 – Directiva dirigida a la introducción de una protección reforzada de los trabajadores migrantes de la UE**

Las disposiciones que se adoptarían en el marco de esta opción, que se sumarían a las previstas en la opción 4, incluirían algunas obligaciones para los empleadores.

#### *Impacto social*

Las medidas activas para evitar la discriminación serían directamente aplicables en el contexto pertinente, es decir, en el lugar de trabajo. Así, se garantizaría que la información llegara a sus destinatarios. Las sanciones y la compensación a las víctimas supondrían también un incremento de la seguridad jurídica, debido al conjunto de derechos y obligaciones que se crearía.

La obligación de informar y/o de adoptar medidas activas para evitar la discriminación haría que la igualdad de trato pasara a formar parte de las políticas de recursos humanos de las empresas, incrementando la concienciación sobre los derechos aplicables entre los trabajadores y emprendedores nacionales, así como la sensibilización sobre esta cuestión.

Las medidas para evitar la discriminación están dirigidas por naturaleza a eliminar las prácticas discriminatorias. La amenaza de sanciones podría disuadir a los empleadores de actuar de forma discriminatoria.

La introducción de disposiciones contra las represalias reforzaría la situación de los trabajadores individuales y haría que se mostraran más firmes a la hora de hacer valer sus derechos.

Las disposiciones de esta opción podrían ayudar a reducir la discriminación por motivos de nacionalidad mediante un enfoque combinado que incentivara a los trabajadores a ejercer sus derechos (opción 4) e introdujera medidas preventivas contra la discriminación.

Si bien los elementos previstos transmitirían un importante mensaje a la sociedad por lo que respecta a la lucha contra la discriminación, no ha sido posible demostrar, en la práctica, que su impacto sobre las personas afectadas vaya a ser significativo.

#### *Repercusiones económicas*

Los costes de aplicación para las autoridades nacionales serían los mismos que en la opción 4. Aunque el número de procedimientos judiciales podría cambiar, no es seguro que lo hiciera; además, los efectos a corto y largo plazo podrían ser completamente distintos. Por tanto, no fue posible incluir este aspecto en el análisis.

Esta opción supondría costes de adaptación a la normativa para los empleadores, principalmente en términos de los costes hora/persona asociados a la adopción de medidas activas relativas por ejemplo a instalaciones o actividades de formación. Es difícil proporcionar estimaciones adecuadas de estos costes, que variarían en función de las medidas adoptadas por los empleadores. Se cree que, en gran parte, variarían en función del tamaño de la empresa, con solo un pequeño componente de costes fijos independiente de dicho factor.

Las disposiciones relativas a las sanciones o la compensación también supondrían costes de aplicación. Sin embargo, el establecimiento del importe específico sería competencia de los Estados miembros. Por tanto, las repercusiones económicas y financieras específicas dependerían de cada Estado miembro.

## **8. COMPARACIÓN DE LAS OPCIONES**

Se han comparado las opciones teniendo en cuenta su eficacia para lograr los objetivos específicos de la iniciativa, su eficiencia, su coherencia con los objetivos generales de la UE y sus repercusiones en las partes interesadas.

La opción preferida consiste en una combinación de las opciones 2 y 4. Son un poco menos eficaces que la opción 5, pero este enfoque es el más eficiente. Reunidas, estas opciones presentan una solución global a todos los problemas específicos identificados y no conllevan excesivos costes de adaptación a la normativa. Son más coherentes con los objetivos generales que la opción 5, que supone unos costes desproporcionados para las empresas. También son las opciones más previsibles en lo que respecta a sus efectos.

## **9. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN**

A efectos de supervisión se utilizarán varios indicadores, tanto cuantitativos (por ejemplo, el número de reclamaciones) como cualitativos (por ejemplo, los informes de la red de expertos), junto con los informes, las encuestas y las recomendaciones de los organismos de apoyo que se crearán en virtud de la presente iniciativa.

Dos años después de la expiración del plazo de transposición, la Comisión, asistida por expertos externos, llevará a cabo una evaluación. En esta evaluación se analizará lo siguiente:

- el conocimiento entre los ciudadanos y las partes interesadas de la existencia de los elementos introducidos por la Directiva;
- las actividades llevadas a cabo por los organismos de apoyo, así como el papel de otras organizaciones y asociaciones;
- los tipos de discriminación que más se hayan abordado, así como el posible cambio al respecto en comparación con el *status quo*.

De forma general, esta evaluación debería valorar si los nuevos elementos introducidos han conducido a cambios positivos e identificar las dificultades que se hayan encontrado hasta el momento.