

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Sexta, Sentencia de 28 Abr. 2022, C-86/2021

Ponente: Arabadjiev, Alexander.

En el asunto C-86/21, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, mediante auto de 4 de febrero de 2021, recibido en el Tribunal de Justicia el 11 de febrero de 2021, en el procedimiento entre

Gerencia Regional de Salud de Castilla y León

y

Delia,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por la Sra. I. Ziemele, Presidenta de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev (Ponente) y A. Kumin, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Pikamäe;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, por la Sra. D. Vélez Berzosa, en calidad de agente;

- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. I. Galindo Martín y el Sr. B.-R. Killmann, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1. *La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 45 TFUE y del artículo 7 del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del*

Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión (DO 2011, L 141, p. 1).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre D.ª Delia y el Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, relativo a la negativa de este a tomar en consideración la experiencia profesional adquirida por la interesada en Portugal a efectos del cálculo de su antigüedad en el marco del reconocimiento de su carrera profesional.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. El capítulo I del Reglamento n.º 492/2011 lleva por título «Del empleo, de la igualdad de trato y de la familia de los trabajadores». El artículo 7 de ese Reglamento, que figura en la sección 2 de dicho capítulo, titulada «Del ejercicio del empleo y de la igualdad de trato», establece en su apartado 1:

«En el territorio de otros Estados miembros y por razón de la nacionalidad, el trabajador nacional de un Estado miembro no podrá ser tratado de forma diferente a los trabajadores nacionales, en cuanto se refiere a las condiciones de empleo y de trabajo, especialmente en materia de retribución, de despido y de reintegración profesional o de nuevo empleo, si hubiera quedado en situación de desempleo.»

Derecho español

4. El artículo 44 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (BOE n.º 102, de 29 de abril de 1986, p. 15207), en su versión aplicable al litigio principal, define el Sistema Nacional de Salud del modo siguiente:

«1. Todas las estructuras y servicios públicos al servicio de la salud integrarán el Sistema Nacional de Salud.

2. El Sistema Nacional de Salud es el conjunto de los Servicios de Salud de la Administración del Estado y de los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas en los términos establecidos en la presente Ley.»

5. El Real Decreto 184/2015, de 13 de marzo, por el que se regula el catálogo homogéneo de equivalencias de las categorías profesionales del personal estatutario de los servicios de salud y el procedimiento de su actualización (BOE n.º 83, de 7 de abril de 2015, p. 29447), en su versión aplicable al litigio principal, establece una tabla de equivalencias de categorías profesionales que permite que el personal estatutario

pueda acceder a plazas vacantes de otros servicios de salud, mejorando la calidad de la asistencia y haciendo efectiva la garantía de su movilidad en todo el Sistema Nacional de Salud, tal y como recoge el artículo 43 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud (BOE n.º 128, de 29 de mayo de 2003, p. 20567), en su versión aplicable al litigio principal.

6. El artículo 37 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias (BOE n.º 280, de 22 de noviembre de 2003, p. 41442), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley 44/2003»), que trata del reconocimiento del desarrollo profesional, dispone:

«1. Se constituye el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional de los profesionales sanitarios a que se refieren los artículos 6 y 7 de esta ley, consistente en el reconocimiento público, expreso y de forma individualizada, del desarrollo alcanzado por un profesional sanitario en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, docentes y de investigación, así como en cuanto al cumplimiento de los objetivos asistenciales e investigadores de la organización en la que prestan sus servicios.

[...]

3. Podrán acceder voluntariamente al sistema de desarrollo profesional los profesionales que estén establecidos o presten sus servicios dentro del territorio del Estado.»

7. El artículo 38 de la Ley 44/2003 regula como sigue unos principios generales sobre el reconocimiento del desarrollo profesional:

«1. Las Administraciones sanitarias regularán, para sus propios centros y establecimientos, el reconocimiento del desarrollo profesional, dentro de los siguientes principios generales:

[...]

b) La obtención del primer grado, y el acceso a los superiores, requerirá la evaluación favorable de los méritos del interesado, en relación a sus conocimientos, competencias, formación continuada acreditada, actividad docente e investigación. La evaluación habrá de tener en cuenta también los resultados de la actividad asistencial del interesado, la calidad de la misma y el cumplimiento de los indicadores que para su

valoración se hayan establecido, así como su implicación en la gestión clínica definida en el artículo 10 de esta ley.

[...]»

8. En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el régimen aplicable está previsto en el Decreto 43/2009, de 2 de julio, por el que se regula la carrera profesional del Personal Estatutario de los Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León (BOCyL n.º 125, de 3 de julio de 2009, p. 20084), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Decreto 43/2009»), cuyo artículo 6 establece:

«1. La carrera profesional en el Servicio de Salud de Castilla y León se estructura en cuatro grados.

2. Se establecen como requisitos para obtener el primer grado de la carrera profesional o para acceder a cada uno de los grados superiores, los siguientes:

a) Ostentar la condición de personal estatutario fijo, en la categoría profesional en la que se pretenda acceder al primer grado o sucesivos de la correspondiente modalidad de carrera profesional y desempeñar sus funciones en el Servicio de Salud de Castilla y León.

b) Presentar la solicitud para obtener el primer grado de la carrera profesional o para acceder a cada uno de los grados superiores, en el plazo y en la forma que se determine en las correspondientes convocatorias.

c) Acreditar el número de años de ejercicio profesional, a fecha de cada convocatoria, como personal estatutario en centros e instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud establecidos en cada una de las modalidades de carrera para obtener el primer grado, así como los establecidos para acceder a los grados superiores, de acuerdo con la siguiente escala:

i. Para obtener el grado I será necesario acreditar 5 años de ejercicio profesional como personal estatutario en el Sistema Nacional de Salud, en la misma categoría profesional desde la que se pretenda acceder a la modalidad correspondiente de carrera profesional.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

9. Mediante resolución de 6 de octubre de 2017 del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León se convocó para el personal interino de larga duración el proceso ordinario y se abrió el plazo para la presentación de solicitudes de

acceso al grado I de carrera profesional correspondiente al año 2010. La solicitud de acceso a dicho grado I únicamente podía presentarse por el personal interino de larga duración que acreditase cinco años de ejercicio profesional como personal estatutario y/o personal sanitario funcionario en el Servicio de Salud de Castilla y León, en la misma categoría desde la que se pretendiera acceder a la modalidad correspondiente de carrera profesional. Entre las categorías de personal estatutario sanitario que se relacionaban en el anexo 1 de dicha resolución se encontraba la de «Enfermero/a».

10. El 26 de octubre de 2017, D.ª Delia presentó su solicitud de acceso a la referida categoría, alegando haber prestado servicios en esta durante diez años y tres meses a fecha 31 de diciembre de 2010. Entre tales servicios figuraban los prestados en el Hospital Santa María de Lisboa (Portugal) desde el 20 de noviembre de 2000 hasta el 25 de julio de 2007.

11. Mediante resolución de 25 de febrero de 2019, el Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León declaró procedente posibilitar el cómputo de los cinco años de ejercicio profesional exigido en el ámbito del Sistema Nacional de Salud español. Por el contrario, rechazó que se computasen los servicios prestados por la interesada en Portugal, al no estar previsto en el sistema de reconocimiento de la carrera profesional de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

12. No obstante, este período había sido tomado en consideración para el cálculo de los trienios del personal estatutario temporal.

13. D.ª Delia interpuso recurso contencioso-administrativo contra las resoluciones de 6 de octubre de 2017 y de 25 de febrero de 2019, solicitando que se tomase en consideración el período durante el que había prestado los citados servicios en el Sistema Nacional de Salud portugués a efectos del cálculo de su antigüedad en el marco del reconocimiento de su carrera profesional.

14. Mediante sentencia de 16 de diciembre de 2019, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 3 de Valladolid estimó el recurso contencioso-administrativo. La Comunidad Autónoma de Castilla y León ha recurrido la sentencia en apelación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, el órgano jurisdiccional remitente.

15. Según dicho órgano jurisdiccional, podría considerarse que la disposición controvertida en el litigio principal constituye una discriminación indirecta, así como una vulneración del principio de libre circulación de los trabajadores y del principio de

igualdad de trato. En sentido contrario, también cabría entender que la referida disposición está basada en consideraciones independientes de la nacionalidad de los trabajadores afectados, que está justificada por la estructura y los principios organizativos del Sistema Nacional de Salud, así como por los objetivos propios de la organización en la que se prestan los servicios sanitarios, y que es proporcionada a estos objetivos, pudiéndose justificar asimismo el trato diferenciado por la inexistencia de criterios de homologación entre los distintos sistemas de salud de los Estados miembros.

16. En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) El artículo 45 TFUE y el artículo 7 del [Reglamento n.º 492/2011] ¿se oponen a una disposición nacional, como el art. 6.2.c) del [Decreto 43/2009], que impide reconocer los servicios prestados en una determinada categoría profesional en un Servicio Público de Salud de otro Estado miembro de la Unión Europea?

2) En caso de que la respuesta a la primera cuestión fuera afirmativa ¿el reconocimiento de los servicios prestados en el Sistema Público de Salud de un Estado miembro podría condicionarse a que previamente se aprobasen unos criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud de los Estados miembros de la Unión Europea?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

17. *Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 45 TFUE y el artículo 7 del Reglamento n.º 492/2011 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional relativa al reconocimiento de la carrera profesional en el servicio de salud de un Estado miembro que impide tomar en consideración, en concepto de antigüedad del trabajador, la experiencia profesional adquirida por este en un servicio público de salud de otro Estado miembro. El órgano jurisdiccional remitente se plantea, además, si es relevante a estos efectos el hecho de que, a escala de la Unión, no se hayan aprobado unos criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud de los Estados miembros.*

18. Con carácter preliminar, ha de recordarse que, con arreglo al artículo 168 TFUE, apartado 7, el Derecho de la Unión no supone merma alguna de la competencia de los

Estados miembros para adoptar disposiciones destinadas a organizar sus servicios de salud. No obstante, en el ejercicio de esta competencia, los Estados miembros deben respetar el Derecho de la Unión, especialmente las disposiciones del Tratado FUE relativas a las libertades fundamentales que les prohíben introducir o mantener restricciones injustificadas al ejercicio de estas libertades en el ámbito de la asistencia sanitaria (sentencia de 20 de diciembre de 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, apartado 33 y jurisprudencia citada).

19. Como se desprende del auto de remisión, *la normativa controvertida en el litigio principal excluye tomar en consideración el período durante el cual la interesada trabajó en un servicio público de salud de otro Estado miembro, a efectos de su acceso a un grado en el marco del reconocimiento de su carrera profesional.*

20. Ahora bien, la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León alega que no solo se excluyen del cálculo de la antigüedad los períodos trabajados en otros Estados miembros de la Unión, sino también los prestados en España en instituciones sanitarias no integradas funcional y orgánicamente en el servicio de salud español. Por lo tanto, afirma que ningún trabajador nacional de otro Estado miembro es tratado de un modo distinto a un trabajador español por cuanto se refiere a la carrera profesional. Observa que esa normativa no impide a los trabajadores de otros Estados miembros de la Unión acceder a la categoría profesional de que se trata en el litigio principal y que no resulta discriminatoria para ellos, en la medida en que se aplica igualmente a los trabajadores españoles.

21. A este respecto, es preciso recordar que *el conjunto de las disposiciones del Tratado FUE relativas a la libre circulación de personas tienen por objeto facilitar a los nacionales de los Estados miembros el ejercicio de cualquier tipo de actividad profesional en el territorio de la Unión y se oponen a las medidas que pudieran colocar a estos nacionales en una situación desfavorable en el supuesto de que desearan ejercer una actividad económica en el territorio de otro Estado miembro* (sentencia de 11 de julio de 2019, A, C-716/17, EU:C:2019:598, apartado 16 y jurisprudencia citada).

22. *Procede examinar, en primer lugar, si la normativa controvertida en el litigio principal constituye un obstáculo a la libre circulación de los trabajadores, prohibido por el artículo 45 TFUE, apartado 1.*

23. A este respecto, se desprende de la jurisprudencia que *las disposiciones nacionales que impidan o disuadan a un trabajador nacional de un Estado miembro de abandonar su país de origen para ejercer su derecho a la libre circulación constituyen restricciones de dicha libertad, aun cuando se apliquen con independencia de la nacionalidad de los trabajadores afectados* (sentencia de 11 de julio de 2019, A, C-716/17, EU:C:2019:598, apartado 17 y jurisprudencia citada).

24. Además, el artículo 45 TFUE tiene por objeto, en particular, evitar que un trabajador que, en ejercicio de su derecho a la libre circulación, haya ocupado empleos en más de un Estado miembro sea tratado, sin justificación objetiva, de modo menos favorable que aquel que haya efectuado toda su actividad profesional en un solo Estado miembro (sentencia de 12 de mayo de 2021, CAF, C-27/20, EU:C:2021:383, apartado 32 y jurisprudencia citada).

25. En efecto, la libre circulación de personas no se realizaría plenamente si los Estados miembros pudieran negar el disfrute de dicha disposición a aquellos de sus nacionales que hayan hecho uso de las facilidades previstas en el Derecho de la Unión y hayan adquirido, al amparo de estas, unas cualificaciones profesionales en un Estado miembro distinto del Estado cuya nacionalidad poseen (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de diciembre de 2020, Onofrei, C-218/19, EU:C:2020:1034, apartado 28 y jurisprudencia citada).

26. De este modo, el Tribunal de Justicia ha declarado que una normativa nacional que no tenga en cuenta la totalidad de los períodos anteriores de actividad equivalente realizados en un Estado miembro distinto del Estado miembro de origen del trabajador migrante puede hacer menos atractiva la libre circulación de los trabajadores, en contra de lo dispuesto en el artículo 45 TFUE, apartado 1 [sentencia de 23 de abril de 2020, Land Niedersachsen (Períodos anteriores de actividad pertinente), C-710/18, EU:C:2020:299, apartado 26 y jurisprudencia citada].

27. Por consiguiente, procede señalar que *una normativa de un Estado miembro como la controvertida en el litigio principal, que solo permite tomar en consideración la experiencia profesional que el trabajador que solicite el reconocimiento de su carrera profesional haya adquirido en los servicios de salud españoles, en la misma categoría profesional desde la que pretenda acceder a la modalidad correspondiente de carrera profesional, puede disuadir a este de ejercer su derecho a la libre circulación previsto en*

el artículo 45 TFUE. El trabajador se verá disuadido de abandonar su Estado miembro de origen para trabajar o establecerse en otro Estado miembro si con ello se le priva de la posibilidad de que se tome en consideración su experiencia profesional adquirida en ese otro Estado miembro.

28. *Así pues, procede considerar que los trabajadores migrantes españoles que tengan la intención de ejercer su profesión, en la categoría de «Enfermero/a», en una institución o centro sanitario ubicado en un Estado miembro distinto del Reino de España se verán disuadidos de hacerlo si la experiencia profesional equivalente que adquieran allí no se toma en consideración al evaluar su carrera profesional a su regreso a España.*

29. *En segundo lugar, debe recordarse que el artículo 45 TFUE, apartado 2, dispone que la libre circulación de los trabajadores supondrá 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. Lo dispuesto en dicho precepto se concreta en el artículo 7, apartado 2, del Reglamento n.º 492/2011, que precisa que el trabajador nacional de un Estado miembro se beneficiará, en el territorio de los otros Estados miembros, de las mismas ventajas sociales y fiscales que los trabajadores nacionales (sentencia de 2 de marzo de 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, apartado 32).*

30. *Asimismo, ha de recordarse que el principio de igualdad de trato establecido tanto en el artículo 45 TFUE como en el artículo 7 del Reglamento n.º 492/2011 prohíbe no solo las discriminaciones directas basadas en la nacionalidad, sino también cualquier forma de discriminación indirecta que, aplicando otros criterios de diferenciación, conduzca de hecho al mismo resultado (sentencia de 2 de marzo de 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, apartado 35 y jurisprudencia citada).*

31. *En esas circunstancias, el Tribunal de Justicia ha precisado que, a menos que esté justificada objetivamente y sea proporcionada al objetivo perseguido, una disposición de Derecho nacional, aunque sea indistintamente aplicable a todos los trabajadores con independencia de la nacionalidad, debe considerarse indirectamente discriminatoria cuando, por su propia naturaleza, pueda afectar más a los trabajadores nacionales de otros Estados miembros que a los trabajadores nacionales del Estado miembro interesado y, por consiguiente, pueda perjudicar particularmente a los*

primeros (sentencia de 10 de octubre de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, apartado 24 y jurisprudencia citada).

32. *Para que una medida pueda calificarse de indirectamente discriminatoria no es necesario que tenga como efecto favorecer a todos los nacionales del Estado miembro interesado, o perjudicar solamente a los nacionales de otros Estados miembros, con exclusión de los primeros (sentencia de 5 de diciembre de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, apartado 27 y jurisprudencia citada).*

33. *En el caso de autos, al no tomar en consideración la experiencia profesional adquirida por un trabajador migrante en los servicios de salud de un Estado miembro distinto del Reino de España, la normativa nacional controvertida en el litigio principal puede afectar en mayor medida a los trabajadores migrantes que a los trabajadores nacionales, perjudicando particularmente a los primeros, en la medida en que estos habrán adquirido muy probablemente una experiencia profesional en un Estado miembro distinto del Reino de España antes de incorporarse a los servicios de salud de este último Estado miembro. Así pues, el trabajador migrante que haya adquirido al servicio de empleadores establecidos en Estados miembros distintos del Reino de España una experiencia profesional pertinente y de la misma duración que la adquirida por el trabajador que haya trabajado siempre en los correspondientes servicios de salud españoles se verá perjudicado, al no tomarse en consideración esa experiencia profesional a efectos de su acceso a un grado en el marco del reconocimiento de su carrera profesional (véase, por analogía, la sentencia de 5 de diciembre de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, apartado 28).*

34. *En estas circunstancias, procede declarar que la normativa controvertida en el litigio principal constituye una restricción a la libre circulación de los trabajadores, prohibida, en principio, por el artículo 45 TFUE y por el artículo 7, apartado 1, del Reglamento n.º 492/2011.*

35. *Según reiterada jurisprudencia, las medidas nacionales que puedan obstaculizar o hacer menos atractivo el ejercicio de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado FUE solo son admisibles a condición de que persigan un objetivo de interés general, sean adecuadas para garantizar la realización de dicho objetivo y no vayan más*

allá de lo necesario para alcanzarlo (sentencia de 20 de diciembre de 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, apartado 38 y jurisprudencia citada).

36. Ha de señalarse que, en el marco de un asunto sometido al Tribunal de Justicia al amparo del artículo 267 TFUE, la cuestión de determinar cuáles son los objetivos que persigue efectivamente la legislación nacional controvertida en el litigio principal pertenece al ámbito competencial del órgano jurisdiccional remitente (sentencia de 20 de diciembre de 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, apartado 40 y jurisprudencia citada).

37. En el caso de autos, *el órgano jurisdiccional remitente señala que la normativa controvertida en el litigio principal tiene un objetivo de interés general consistente en garantizar los objetivos y la organización del servicio nacional de salud. Expone que el reconocimiento de la carrera profesional del trabajador no implica únicamente la toma en consideración de la antigüedad, sino que también se exige que la prestación de determinados servicios se haya efectuado en una categoría profesional concreta y en un específico servicio sanitario orientado a la consecución de los objetivos de la organización en que se prestan esos servicios. Pues bien, observa que es difícil evaluar el grado de consecución de unos objetivos establecidos en otro Estado miembro.*

38. *Según la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, dado que, a efectos del reconocimiento de la carrera profesional, son objeto de evaluación las funciones propias de la categoría profesional en que se prestan los servicios considerados y que las funciones desempeñadas fuera del sistema de salud español pueden responder a unos estándares de calidad u objetivos inferiores a los que exige dicho sistema de salud, la toma en consideración de estas últimas funciones supondría reconocer la carrera profesional a personal que ha realizado unos servicios que no alcanzan esos estándares de calidad u objetivos.*

39. *Por lo tanto, en su opinión, la normativa controvertida en el litigio principal se justifica esencialmente por la ausencia de armonización, a escala de la Unión, de las modalidades de toma en consideración de la experiencia profesional adquirida y por la falta de criterios de comparación entre los estándares de calidad, los principios y los objetivos de los respectivos sistemas de salud.*

40. A este respecto, debe recordarse que corresponde a los Estados miembros decidir qué nivel de protección de la salud pública pretenden asegurar y de qué manera debe

alcanzarse el mismo. Dado que ese nivel puede variar de un Estado miembro a otro, es preciso reconocer a los Estados miembros un margen de apreciación en este ámbito (sentencia de 20 de diciembre de 2017, Simma Federspiel, C-419/16, EU:C:2017:997, apartado 45 y jurisprudencia citada).

41. En consecuencia, *es posible considerar que el objetivo mencionado por el órgano jurisdiccional remitente en el presente asunto, a saber, garantizar los objetivos y la organización del servicio nacional de salud, constituya un objetivo de interés general*, en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 35 de la presente sentencia, *en tanto que objetivo de la política en materia de salud pública vinculado a la mejora de la calidad de la asistencia en el sistema de salud en cuestión y a la consecución de un elevado nivel de protección de la salud.*

42. *Aun cuando, sin perjuicio de que el órgano jurisdiccional remitente verifique este extremo, pueda admitirse tal objetivo de interés general, para poder considerar justificada la restricción a la libertad de circulación de los trabajadores que implica la disposición nacional controvertida es preciso, además, que esta sea adecuada para garantizar la realización del objetivo planteado y que no vaya más allá de lo necesario para alcanzarlo.*

43. *A la vista de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia y sin perjuicio de que el órgano jurisdiccional remitente verifique este extremo, no parece que la toma en consideración de la antigüedad del profesional sanitario de que se trate y del desarrollo individual alcanzado por este en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, docentes y de investigación, así como en cuanto al cumplimiento de los objetivos asistenciales e investigadores de la organización afectada, pueda considerarse una medida inadecuada para alcanzar el objetivo relativo a una garantía reforzada de la protección de la salud que dicha medida parece perseguir.*

44. *Por lo que se refiere a la apreciación del carácter estrictamente necesario de la normativa controvertida en el litigio principal, el órgano jurisdiccional remitente deberá tener en cuenta, por un lado, que el reconocimiento de la experiencia profesional adquirida por el trabajador en cuestión en el sistema de salud de otro Estado miembro no puede considerarse, con carácter general, un obstáculo para la consecución del citado objetivo.*

45. *Por otro lado, el órgano jurisdiccional remitente deberá tener en cuenta la circunstancia de que el reconocimiento de dicha experiencia profesional podría efectuarse mediante un procedimiento que ofrezca al interesado la posibilidad de demostrar la equivalencia de su experiencia profesional adquirida en otros Estados miembros, tal y como, según se desprende de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia, está permitido en la normativa nacional controvertida en el litigio principal a efectos del reconocimiento de trienios en favor del personal estatutario temporal.*

46. En efecto, en una situación que no está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (DO 2005, L 255, p. 22), pero que queda incluida en el ámbito de aplicación del artículo 45 TFUE, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente, el Estado miembro de acogida de que se trate debe cumplir sus obligaciones en materia de reconocimiento de cualificaciones profesionales [sentencia de 3 de marzo de 2022, Sosaiali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Formación básica de médico), C-634/20, EU:C:2022:149, apartado 41].

47. De este modo, *el Tribunal de Justicia ha declarado que las autoridades del Estado miembro de acogida ante las que un nacional de la Unión haya presentado una solicitud para que se le autorice a ejercer una profesión cuyo acceso está supeditado, según la normativa nacional aplicable, a la posesión de un título o de una cualificación profesional, o incluso a períodos de experiencia práctica, están obligadas a tomar en consideración todos los diplomas, certificados y otros títulos, así como la experiencia pertinente del interesado, y a efectuar una comparación entre, por un lado, las aptitudes acreditadas por dichos títulos y dicha experiencia y, por otro, los conocimientos y cualificaciones exigidos por la normativa nacional* [sentencia de 3 de marzo de 2022, Sosaiali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Formación básica de médico), C-634/20, EU:C:2022:149, apartado 38 y jurisprudencia citada].

48. Así pues, *si el examen comparativo de los títulos permite constatar que los conocimientos y las cualificaciones acreditados por el título extranjero equivalen a los exigidos por las disposiciones nacionales, el Estado miembro de acogida está obligado a reconocer que ese título cumple los requisitos que tales disposiciones establecen. Si, por el contrario, la comparación solo pone de manifiesto una correspondencia parcial entre*

tales conocimientos y cualificaciones, dicho Estado miembro tiene derecho a exigir que el interesado demuestre que ha adquirido los conocimientos y las cualificaciones que faltan (sentencias de 6 de octubre de 2015, Brouillard, C-298/14, EU:C:2015:652, apartado 57, y de 8 de julio de 2021, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, C-166/20, EU:C:2021:554, apartado 39).

49. De ello se deduce que *procede rechazar la alegación de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León relativa a la inexistencia, dentro de la Unión, de un régimen común de organización de los servicios de salud de los Estados miembros.*

50. Habida cuenta del conjunto de consideraciones anteriores, *procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 45 TFUE y el artículo 7 del Reglamento n.º 492/2011 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional relativa al reconocimiento de la carrera profesional en el servicio de salud de un Estado miembro que impide tomar en consideración, en concepto de antigüedad del trabajador, la experiencia profesional adquirida por este en un servicio público de salud de otro Estado miembro, a menos que la restricción a la libre circulación de los trabajadores que implica dicha normativa responda a un objetivo de interés general, permita garantizar la realización de ese objetivo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzarlo.*

Costas

51. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto,

FALLO

el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

El artículo 45 TFUE y el artículo 7 del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional relativa al reconocimiento de la carrera profesional en el servicio de salud de un Estado miembro que impide tomar en consideración, en

concepto de antigüedad del trabajador, la experiencia profesional adquirida por este en un servicio público de salud de otro Estado miembro, a menos que la restricción a la libre circulación de los trabajadores que implica dicha normativa responda a un objetivo de interés general, permita garantizar la realización de ese objetivo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzarlo.

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 28 de abril de 2022.

(*) Lengua de procedimiento: español.