



COMISIÓN EUROPEA

Dirección General de Ampliación

Dirección B- Rep. Checa, Hungría, Eslovaquia, Eslovenia
Equipo Hungría

LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS-GUÍA PRÁCTICA PARA LA UNIÓN DESPUÉS DE LA ADHESIÓN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS- EL PERIODO DE TRANSICIÓN

¿Cómo funciona el periodo de transición? ¿Qué está cubierto y qué no?

¿Cómo se verán afectadas por el acuerdo de transición las personas que deseen trabajar fuera de su país de origen?

¿Cuál es la situación actual en los Estados miembros?

¿Cómo se dará preferencia a la mano de obra comunitaria en la práctica?

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CON ARREGLO AL ACERVO COMUNITARIO

¿Cuáles son los pasos que en la práctica tiene que seguir un ciudadano de la UE hoy en día para trabajar en otro Estado miembro?

Si un ciudadano de la UE desea trabajar en uno de los futuros Estados miembros ¿cuáles son los pasos que ha de seguir en la práctica?

Si un ciudadano de la UE de uno de los futuros Estados miembros desea trabajar en uno de los actuales Estados miembros mientras sigue en vigor el acuerdo de transición, ¿cuáles son los pasos que ha de seguir en la práctica?

Las familias de los trabajadores

RECONOCIMIENTO MUTUO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

¿Qué significa el reconocimiento profesional?

¿Cuándo es preciso contar con un reconocimiento profesional?

¿Por qué es necesario el mutuo reconocimiento de cualificaciones profesionales?

¿Están obligados los Estados miembros a regular las actividades profesionales?

¿Está previsto algún periodo de transición en este campo?

¿Será automático el reconocimiento?

¿Se respetarán los derechos adquiridos de los profesionales en ejercicio?

¿Cuánto dura el proceso de reconocimiento?

¿Se reconocen los diplomas de países distintos de los de la UE?

¿Son admisibles los requisitos lingüísticos?

Comisión Europea B-1049 Bruselas- Despacho: CHAR, 5/168.
Teléfono; línea directa (+32-2)299.30.03, centralita 299.11.11. Fax: 296.87.27.
Telex: COMEU B 21877. Dirección telegráfica: COMEUR Brussels.

Internet: paolo.berizzi@cec.eu.int

DERECHOS DEL CIUDADANO

Derechos de residencia

¿Qué formalidades implica el derecho de residencia?

¿Cuáles son las implicaciones de las nuevas propuestas?

COORDINACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Lista de los sitios web a los que se hace mención en el texto

http://europa.eu.int/pol/enlarg/index_en.htm

<http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/negotiations/chapters/chap2/index.htm>

http://europa.eu.int/europedirect/en/index_en.html

<http://europa.eu.int/scadplus/citizens/en/at/1099.htm>

http://europa.eu.int/comm/dgs/internal_market/index_en.htm

http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/availability/en_availability_2002_3.html

<http://www.curia.eu.int/common/recdoc/indexaz/en/c2.htm>

<http://citizens.eu.int>

http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/availability/en_availability_2001_1.html

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/schemes/guide_en.htm

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm

Este folleto pretende aportar orientación sobre las normas comunitarias en el ámbito de la libre circulación de personas y tiene carácter meramente informativo. No es exhaustivo, y para contar con información más precisa se recomienda al lector que consulte los textos de los instrumentos jurídicos de la Comunidad y las leyes nacionales.

Texto finalizado en agosto de 2002

INTRODUCCIÓN

La libre circulación de personas es uno de los rasgos más importantes de la ciudadanía europea. Los ciudadanos de los actuales Estados miembros y de los que están a punto de adherirse a la Unión necesitan¹ tener conocimiento cabal de **la medida en qué la ampliación afectará a esos derechos**. El objetivo de esta breve guía es explicar con un cierto detalle **cómo funcionará el período de transición que se ha acordado para los trabajadores**. Sin embargo, la libre circulación tiene muchas facetas, y la guía explicará también cómo se aplicará a las personas de los futuros Estados miembros el sistema de **reconocimiento mutuo de cualificaciones**. El **derecho de residencia** muy a menudo se confunde, comprensiblemente, con los derechos de los trabajadores, por lo que se proporcionan algunas explicaciones con el fin de aclarar la situación para aquéllos que deseen ejercer este derecho en la Unión tras la ampliación. Por último, es preciso asegurarse de que los **derechos de seguridad social** se conservan cuando se pasa de un Estado miembro a otro; la guía proporciona detalles sobre dónde obtener información al respecto.

Sin entrar en demasiados detalles, probablemente resulte útil trazar una clara distinción entre una serie de términos, para así evitar posteriores confusiones. El derecho general de libre circulación entre países de la UE está abierto a todos y no se ve afectado por el acuerdo de transición acordado para los trabajadores. Por tanto, no hay restricciones adicionales cuando el desplazamiento es, por ejemplo, por razón de estudios o residencia. Sin embargo, el desplazamiento con el fin de trabajar como empleado está restringido a un total de siete años. De hecho, este es el único caso sujeto a restricción. Desde hace ya muchos años, los ciudadanos de los países candidatos han estado facultados para venir a la UE para establecerse y trabajar como autónomos, y ha habido ciudadanos de la UE que se han establecido en los países candidatos. No cabe, sin embargo, ignorar las dificultades prácticas muy reales a las que algunas de estas personas se enfrentan en lo relativo al acceso a determinadas profesiones. No obstante, la legislación comunitaria consagra el derecho de establecimiento, y los particulares pueden confiar en que esta legislación defiende sus derechos.

El propósito de esta guía es aportar datos básicos en las áreas mencionadas anteriormente que se verán afectadas por la ampliación, e indicar referencias útiles para los que deseen saber más. La información sobre las negociaciones de adhesión en general puede encontrarse en http://europa.eu.int/pol/enlarg/index_en.htm, mientras que la información específica de las negociaciones sobre la libre circulación puede consultarse en <http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/negotiations/chapters/chap2/index.htm>.

¹ Los actuales Estados miembros son: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Grecia, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y Suecia,

Los futuros Estados miembros son: Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, República Checa y Rumania,

LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS- EL PERIODO DE TRANSICIÓN

¿Cómo funciona el periodo de transición? ¿Qué está cubierto y qué no?

El acuerdo de transición para la libre circulación de los trabajadores, convenido por los actuales y futuros Estados miembros, significa básicamente que el sistema actual, en virtud del cual las personas de los futuros Estados miembros necesitan conseguir un permiso de trabajo para trabajar en la UE continuará funcionando durante varios años después de la ampliación. Esto no sólo se aplica a los trabajadores manuales, sino también a cualquiera que desee firmar un contrato de trabajo con un empleador de uno de los actuales Estados miembros. Este es el sistema normal que funciona internacionalmente y la idea es aproximarse gradualmente al sistema de la UE, según el cual es posible conseguir un empleo libremente en cualquier lugar de la UE. Es un cambio muy radical, y habitualmente se ha realizado poco a poco, primero entre los Estados miembros originales y después cuando se han ido adhiriendo nuevos Estados miembros. En particular, cuando España y Portugal se adhirieron hubo un periodo de aplicación progresiva de 7 a 10 años, que fue posteriormente acortado.

Esta situación en cierto modo restrictiva no puede sino mejorar, ya que los Estados miembros han **prometido intentar aumentar los derechos de acceso al mercado de trabajo y no podrán retirar derechos ya concedidos**. Además habrá una "**regla de preferencia**", lo que significa que cuando se ofrezca un empleo a un extranjero, los ciudadanos de los futuros Estados miembros **habrán de tener prioridad sobre los de los países que no pertenecen a la UE**.

En los dos Estados miembros que tradicionalmente han recibido en su mercado de trabajo a la mayoría de las personas de los países candidatos, Alemania y Austria, también se aplicará el mismo sistema gradual a casos muy específicos cuando empresas de los futuros Estados miembros quieran **enviar trabajadores** para realizar una labor para ellos, por ejemplo construir un edificio. Aun cuando a esto se le llame prestación de servicios, puede afectar a un número significativo de trabajadores que trabajarían en Alemania o Austria, y será muy parecido a conseguir un trabajo en estos países. En el Tratado de Adhesión se incluirá una lista de las áreas cubiertas por esta restricción muy específica, en forma de salvaguardia.

Durante los dos primeros años tras la adhesión, los actuales Estados miembros admitirán trabajadores de los futuros Estados miembros con arreglo a las normas nacionales en lugar de las normas comunitarias sobre la libre circulación.

Dos años después de la adhesión la Comisión informará de la situación y los Estados miembros tendrán que anunciar qué sistema desean utilizar a partir de entonces. La Comisión espera que sean pocos los Estados miembros que continúen restringiendo los permisos de trabajo, mientras que en otros países los ciudadanos de los futuros Estados miembros tendrán total libertad para conseguir un trabajo. Estos países mantendrán únicamente una "**salvaguardia**", lo que significa que en casos de dificultades inesperadas en el mercado de trabajo o en alguna región o profesión podrán reintroducir temporalmente los permisos de trabajo. Estas salvaguardias han estado disponibles también en el pasado, pero nunca se han usado. **Después de otros tres años** se invitará a los Estados miembros restantes a que abran su mercado de trabajo por entero; sólo se les permitirá seguir exigiendo permisos de trabajo si pueden

demostrar la existencia de alteraciones graves en el mercado de trabajo o amenazas en este sentido. En cualquier caso, **transcurridos otros dos años** no se permitirá a ningún Estado miembro que exija permisos de trabajo.

La libertad de circulación de los ciudadanos de la UE es algo más que el acceso al mercado de trabajo, y de hecho la mayoría de los aspectos de esta libertad no quedarán cubiertos por el acuerdo de transición. Las personas de los países candidatos cuentan ya con **el derecho a poner en marcha un negocio** (sea a través de una empresa o como autónomos) en un Estado miembro de la UE. Por supuesto, este derecho seguirá existiendo tras la adhesión, y además existirá el beneficio del **reconocimiento de las cualificaciones profesionales**, lo que simplificará mucho en la práctica el poner en marcha un negocio. Desde el primer día las personas **tendrán libertad de viajar o de instalarse en otro Estado miembro**, por ejemplo como estudiante o jubilado, o como miembro de la familia de una persona que trabaja allí. También habrá total **libertad de prestar servicios allende la frontera** como autónomo o como empresa (con las limitaciones excepcionales en los casos de Austria y Alemania que ya se han señalado, pero solo si se desea traer consigo a algunos de sus empleados). Los ciudadanos de los futuros Estados miembros que trabajen en los actuales Estado miembro durante el periodo de transición, o que se hallen ya en ellos en el momento de la adhesión, estarán cubiertos por las normas comunitarias sobre la igualdad de trato en las condiciones laborales, las ventajas fiscales y sociales y las normas sobre la coordinación de sistemas de seguridad social. El acuerdo de transición tal como ha sido adoptado es una herramienta muy flexible, pero esta flexibilidad tiene tanto ventajas como inconvenientes. La principal desventaja es que los trabajadores que deseen ir a un país extranjero tendrán que estar debidamente informados sobre las normas en vigor en dicho país. Hasta ahora, el marco jurídico ha sido el mismo en toda Europa (y en el Espacio Económico Europeo), aún cuando los procedimientos en la práctica puedan variar. Sin embargo, la situación no será la misma en toda Europa durante el periodo de transición y **los que deseen desplazarse tendrán que comprobar antes los requisitos en cada caso**. Este es el precio que hay que pagar por un sistema que ofrece mercados abiertos a la mano de obra desde el principio en algunos países, pero que restringe el movimiento hacia otros países durante periodos que varían para tomar en consideración las circunstancias nacionales. Esta información podrá recabarse de las instancias gubernamentales que se ocupan de las cuestiones relacionadas con el empleo. El sitio web *Europe Direct* http://europa.eu.int/europedirect/en/index_en.html es un lugar adecuado para iniciar la consulta. Este sitio web, que introduce al usuario en un "diálogo con los ciudadanos", contiene una gran riqueza informativa en lo referente a cómo organizarse para ir a trabajar a otro Estado miembro. Las fichas con las direcciones de interés son especialmente recomendables. En la actualidad se dispone de esta información en lo relativo a todos los Estado miembro y en todas las lenguas de la Comunidad. Se incluye información sobre la legislación comunitaria que afecta a los ciudadanos y hay vínculos con los sitios web de las administraciones nacionales para permitir la consulta sobre la situación exacta en los Estados miembros.

Por último es preciso señalar que el acuerdo de transición no se aplica en los casos de Chipre y Malta. Esto quiere decir que habrá una libertad completa de circulación entre los Estados miembros y estos países y entre los futuros Estados miembros y Chipre y Malta. Sin embargo, Malta tiene el derecho de imponer una salvaguardia si teme que haya desplazamientos ingentes de trabajadores a Malta, y su posición es muy comprensible dada la escala del mercado de trabajo maltés.

¿Cómo se verán por tanto afectadas por el acuerdo de transición las personas que deseen trabajar fuera de su país de origen?

La respuesta a esta pregunta varía según cuál sea el país de origen del trabajador y el destino planeado. Se presentan cuatro opciones:

- ❑ Una persona de uno de los Estados miembros actuales desea trabajar en otro de los Estados miembros actuales.
- ❑ Una persona de uno de los futuros Estados miembros desea trabajar en uno de los actuales Estados miembros.
- ❑ Una persona de uno de los actuales Estados miembros desea trabajar en uno de los futuros Estados miembros.
- ❑ Una persona de los futuros Estados miembros desea trabajar en otro de los futuros Estados miembros.

¿Cómo se verá afectada por el acuerdo de transición una persona de los actuales Estados miembros que desee trabajar en otro de los actuales Estados miembros?

La respuesta es que no habrá cambios. Tras la ampliación, los trabajadores de uno de los actuales Estados miembros pueden ir a trabajar a cualquier otro Estado miembro sin restricciones de ningún tipo, tal como ocurre hoy en día. Además, para todos los efectos Chipre puede considerarse un Estado miembro, ya que este país no se ve afectado por el acuerdo de transición.

¿Cómo se verá afectada por el acuerdo de transición una persona de los futuros Estados miembros que desee trabajar en uno de los actuales Estados miembros?

Durante el periodo de transición, todos los ciudadanos comunitarios de uno de los futuros Estados miembros, con la excepción de Chipre y Malta, se enfrentarán a restricciones si desean trabajar en uno de los actuales Estados miembros. Estas restricciones se deben a que todos los Estados miembros actuales seguirán exigiendo permisos de trabajo a los trabajadores de los futuros Estados miembros durante un mínimo de dos años. Sin embargo, la llamada "**cláusula moratoria**" significa que el derecho de acceso al mercado laboral de determinado Estado miembro no podrá reducirse respecto de la situación actual. Así por ejemplo, si Alemania permite anualmente la entrada en su mercado laboral de 500 personas procedentes de Estonia, deberá seguir admitiendo el mismo número, o un número mayor.

Una vez termine este periodo de dos años, algunos Estados miembros abrirán su mercado de trabajo por entero, mientras que otros podrán considerar necesario continuar manteniendo restricciones. De ahí que, como se ha mencionado anteriormente, los potenciales emigrantes deban informarse antes de desplazarse sobre las normas en cada caso. En algunos de los Estados miembros actuales se aplicará un régimen muy liberal, mientras que en otros la situación puede ser más restrictiva. Sin embargo, lo más probable es que se exijan permisos de trabajo, y los emigrantes han de informarse antes de desplazarse.

Sin embargo, las disposiciones restrictivas solo pueden afectar al acceso al mercado de trabajo. Una vez que un trabajador haya sido admitido en uno de los futuros Estados miembros para trabajar o para buscar trabajo, no podrá haber discriminaciones por

razón de nacionalidad entre este trabajador y los nacionales del Estado miembro en cuestión. Esto se aplica, con algunas excepciones limitadas, tanto a los puestos del sector público como en el privado. También se prohíbe la discriminación en la etapa de la búsqueda de trabajo. Los que busquen empleo tendrán derecho a la asistencia de los servicios públicos de empleo independientemente de que provengan de un futuro Estado miembro o de un Estado miembro actual. De hecho, todas las personas que busquen empleo tienen derecho a hacerlo en otro Estado miembro y a que las prestaciones de desempleo de que disfruten les sean transferidas por un máximo de tres meses. Es preciso que la persona en cuestión solicite la prestación de desempleo en su país de origen y que pida que le sea transferida al país de destino. La cuantía de la prestación será la que hubiese recibido en el país de origen.

Los empleadores no podrán contratar personal basándose en su nacionalidad, residencia o idioma. En el caso del idioma, sin embargo, tendrá que prevalecer el sentido común, ya que la mayoría de los empleos en un Estado miembro concreto exigirán que el trabajador hable el idioma del país, bien en el momento de su contratación o poco tiempo después. En términos prácticos, la falta de conocimiento del idioma será un obstáculo en la mayoría de los casos.

Un empleador podrá, en principio, dar preferencia a la mano de obra de la UE por encima de la mano de la obra que no provenga de la UE.

¿Cómo se verá afectada por los acuerdos de transición una persona de los actuales Estados miembros que desee trabajar en uno de los futuros Estados miembros?

Es muy probable que durante el periodo de transición los ciudadanos de la UE de uno de los actuales Estados miembros se enfrenten a restricciones si desean trabajar en uno de los futuros Estados miembros (a excepción de Chipre). La causa de ello es que los futuros Estados miembros tienen la opción de aplicar restricciones equivalentes a los países que les apliquen restricciones a ellos. Tal como ya se mencionó, en Malta se aplicará de todos modos un régimen de salvaguardias durante un periodo de 7 años.

El régimen será muy liberal en algunos Estados miembros mientras que en otros la situación puede ser más restrictiva. Los comentarios hechos anteriormente sobre la discriminación y la preferencia de la mano de obra de la UE también proceden en este caso.

¿Cómo se verá afectada por los acuerdos de transición una persona de los futuros Estados miembros que desee trabajar en uno de los futuros Estados miembros?

Ninguno de los futuros Estados miembros ha pedido un periodo de transición. Sin embargo, como una concesión, la UE ha acordado dar a los futuros Estados miembros la posibilidad de invocar salvaguardias recíprocamente con arreglo a lo indicado anteriormente. Si no se aplican estas salvaguardias, habrá libre circulación entre todos los futuros Estados miembros. Sin embargo, si se usan las cláusulas de salvaguardia, la situación será la descrita en los dos casos anteriores.

¿Cuál es la situación actual en los Estados miembros?

La situación es diferente en cada Estado miembro y el acceso de los ciudadanos no pertenecientes a la UE está regulado mediante contingentes, acuerdos especiales para los trabajadores temporales, sistemas de permisos de trabajo para algunas profesiones

especiales, etc. Esta información, así como la información sobre la evaluación de la situación, suele proporcionarse en los Ministerios de Trabajo (véase el vínculo con las direcciones útiles antes mencionado). La situación actual es el punto de partida. El acceso a los mercados de trabajo, futuro y actual, deberá ser tras la adhesión al menos tan liberal como lo es hoy en día.

¿Cómo se dará preferencia a la mano de obra comunitaria en la práctica?

En el caso de las vacantes anunciadas a través del sistema EURES y los servicios públicos de empleo de los Estados miembros, resulta fácil garantizar la preferencia de mano de obra de la UE frente a la no comunitaria. Sin embargo, no todas las vacantes son señaladas a la atención de EURES, y en muchos casos será difícil garantizar que los ciudadanos de la UE reciben sistemáticamente la preferencia. Los puestos de trabajo que se anuncian a través de empresas de contratación privadas son la mayoría, y en el escalón superior del mercado muchas personas son contratadas por empresas especializadas en la caza de talentos. Hay muchas razones por las cuales una empresa puede necesitar contratar a personas no pertenecientes a la UE, y en una economía global es una práctica aceptable. Sin embargo, cuando no haya una razón especial para contratar a una persona no perteneciente a la UE, deberá aplicarse la norma de la preferencia comunitaria, y ello en todas las etapas, a partir de la selección.

Para tener una cierta perspectiva cabe indicar que otros países, como los EE.UU. o Japón, tienen normas muy restrictivas a la hora de contratar extranjeros. No hay ninguna razón para que la UE se sienta incómoda con una política que, en comparación con las normas internacionales, es bastante liberal.

Como conclusión, las personas que deseen trabajar en otro Estado miembro mientras esté en vigor el periodo de transición deberán comprobar cuál es la situación exacta en el país en el que querrían trabajar. El periodo de transición ha sido establecido para garantizar que se evita una migración de dimensiones masivas y perturbadoras. Su papel no es impedir todo desplazamiento.

LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CON ARREGLO A LAS NORMAS COMUNITARIAS SOBRE LA LIBRE CIRCULACIÓN

Cuando un trabajador se desplaza a otro país, tiene una serie de derechos, a saber:

- ❑ Un ciudadano de la UE tiene derecho a trabajar en otro Estado miembro sin permiso de trabajo (con sujeción, por supuesto, al acuerdo transicional descrito).
- ❑ Igualdad de trato en cuestiones relacionadas con el empleo en comparación con los ciudadanos del país en cuestión.
- ❑ Los trabajadores tienen derecho a las mismas ventajas sociales y fiscales que los nacionales del país. También están facultados para disfrutar de los derechos y beneficios concedidos a los trabajadores nacionales en materia de vivienda. En la práctica esto significa que los trabajadores de otro Estado miembro pueden solicitar viviendas sociales y tienen derecho a adquirir una vivienda. En cuanto a las ventajas sociales y fiscales, significa que los nacionales no pueden recibir un trato preferente con respecto a los trabajadores de otro Estado miembro.
- ❑ La familia del trabajador, sea cual sea su nacionalidad, tiene derecho a unirsele.
- ❑ Plena coordinación de la seguridad social. Esto significa:
 - La exportación de los derechos de pensión y otros beneficios: un trabajador debe mantener sus derechos adquiridos cuando se desplaza de un Estado miembro a otro.
 - Acumulación - las contribuciones a la seguridad social en distintos países se adicionan sin distinción, de manera que el trabajador tiene la cobertura adecuada y está inmediatamente asegurado en el nuevo país y acumula beneficios del mismo modo que si su vida laboral hubiese transcurrido en un solo país.
 - Igualdad de trato: en concreto, la familia del trabajador podrá recibir las mismas prestaciones familiares que los nacionales del país.
- ❑ Se aplicarán por entero las normas comunitarias sobre el mutuo reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

En el pasado, los trabajadores de los países candidatos únicamente han disfrutado de una igualdad de trato en lo relativo a las condiciones de trabajo, la remuneración o el despido. Tras la adhesión estarán en una situación mucho más favorable. De este modo, las normas comunitarias conceden a los trabajadores el **derecho** innegable de desplazarse a otro Estado miembro para trabajar y proporciona el marco (reconocimiento de cualificaciones, coordinación de la seguridad social) necesario para que este derecho pueda ser ejercido de manera adecuada.

¿Cuáles son los pasos que en la práctica tiene que seguir un ciudadano de la UE hoy en día para trabajar en otro Estado miembro (procedimientos de registro, permiso de trabajo, obtención del reconocimiento mutuo de cualificaciones, transferencia de los derechos de seguridad social, etc.) y quién se encarga de cada uno de ellos (el empleador o el empleado)?

Cualquier ciudadano de la UE puede simplemente solicitar un trabajo en otro Estado miembro y, si le es ofrecido, puede desplazarse a dicho Estado miembro y comenzar a trabajar. También existe el derecho de desplazarse a otro Estado miembro en búsqueda de trabajo y seguir buscando durante un periodo razonable de tiempo (generalmente seis meses). La persona tendrá que dar cumplimiento a los procedimientos de registro en el Estado miembro en cuestión. En la mayoría de los Estados miembros esto supone presentarse ante las autoridades competentes (policía, servicios de inmigración, etc.) y registrarse. Es posible que se emita una tarjeta de residencia o de identidad.

Normalmente el empleador se encarga de todas las gestiones relacionadas con el trabajo. Igual que ocurre cuando se cambia de trabajo en el país de origen, se espera que el empleado suministre al nuevo empleador documentos del empleador anterior. En el sitio web *Europe Direct* anteriormente mencionado se describen los "formularios E" en el apartado dedicado a la seguridad social. Por ejemplo, la información en inglés relativa a Austria puede encontrarse en la dirección <http://europa.eu.int/scadplus/citizens/en/at/1099.htm>. Si bien las circunstancias varían, la mayoría de las personas necesitarán bien el formulario E104 si se desplazan para emprender un trabajo o el E301 si lo hacen para buscar empleo. El poder proporcionar un expediente relativo a las aportaciones a la seguridad social en estos formularios garantizará que el procedimiento administrativo tenga lugar sin problemas.

Si un ciudadano de la UE desea trabajar en uno de los futuros Estados miembros después de la adhesión, ¿cuáles son los pasos que ha de seguir en la práctica?

Si un ciudadano de la UE de los actuales Estados miembros recibe una oferta de trabajo en uno de los futuros Estados miembros, el empleador tendrá que tramitar un permiso de trabajo para el nuevo trabajador. Si la concesión del permiso está próxima, el trabajador podrá entonces desplazarse al futuro Estado miembro. A su debido tiempo, el trabajador migrante tendrá que identificarse ante las autoridades y respetar el requisito administrativo de la obtención de una tarjeta de residencia.

Si un ciudadano de la UE de uno de los futuros Estados miembros desea trabajar en uno de los actuales Estados miembros mientras sigue en vigor el acuerdo de transición, ¿cuáles son los pasos que ha de seguir en la práctica?

La situación de un ciudadano de la UE de un futuro Estado miembro que desea trabajar en uno de los actuales Estado miembro es similar a la descrita anteriormente. De hecho, en los países en los que existan permisos de trabajo será la misma. Sin embargo, muchos países no tienen un sistema de permisos de trabajo, por lo que las administraciones nacionales tendrán que encontrar otro medio para recabar información sobre el número de personas de los futuros Estados miembros que trabajan en su país.

Las familias de los trabajadores

En todos los casos en los que las normas comunitarias queden suspendidas durante los acuerdos de transición, los miembros de la familia (sea cuál sea su nacionalidad) de un trabajador que vivan ya en un Estado miembro (actual o futuro) en el momento de la adhesión tendrán derecho a instalarse con él y tendrán un acceso inmediato al mercado de trabajo del Estado miembro anfitrión. A los miembros de la familia que lleguen

más tarde se les concederán progresivamente los derechos que les correspondan con arreglo a los acuerdos generales expuestos con anterioridad (los acuerdos precisos serán especificados en mayor detalle en el Tratado de Adhesión). Cuando el acervo se aplique en su totalidad, los miembros de la familia, tanto si son ciudadanos de la UE como si no, tendrán derecho a desplazarse con el trabajador y al acceso al mercado de trabajo del país en cuestión.

RECONOCIMIENTO MUTUO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

La información que se ofrece a continuación cubre los aspectos básicos del sistema comunitario de reconocimiento mutuo. Se puede encontrar más información en el sitio web *Europe Direct*, donde figura un conjunto de guías y fichas sobre el sistema en vigor. Se ha elaborado una guía sobre el sistema general de reconocimiento de cualificaciones profesionales que, junto a otros datos interesantes sobre la evolución en el terreno del mercado interior, puede consultarse en el sitio web sobre el mercado interior de la Comisión, cuya dirección es http://europa.eu.int/comm/dgs/internal_market/index_en.htm.

También puede encontrarse información sobre los planes para actualizar y consolidar las normas existentes en http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/availability/en_availability_2002_3.html. La propuesta de la Comisión que se ocupa de este tema es la **COM (2002) 0119**.

¿Qué significa el reconocimiento profesional?

Es la aceptación de las cualificaciones y títulos profesionales necesaria para practicar una actividad profesional (diplomas académicos, formación en el empleo, experiencia práctica, exámenes de Estado y/o profesionales, solvencia financiera, ausencia de antecedentes de quiebra o penales) frente al reconocimiento académico, que es necesario sobre todo para continuar estudios.

¿Cuándo es preciso contar con un reconocimiento profesional?

Es preciso tan solo cuando una actividad profesional es objeto de regulación en el Estado miembro anfitrión. Una profesión está regulada cuando el ejercicio de la misma está sujeto a la posesión de una cualificación (por ejemplo un diploma, un título profesional, un periodo de experiencia profesional certificado, un examen de Estado y/o profesional).

¿Por qué es necesario el mutuo reconocimiento de cualificaciones profesionales?

Cuando una actividad profesional está regulada en un Estado miembro, sólo puede ser practicada por las personas en posesión de cualificaciones nacionales (del Estado anfitrión). Por tanto es necesario regular el mutuo reconocimiento entre Estados miembros de las cualificaciones profesionales de cada uno de ellos. De no ser así, los trabajadores migrantes tendrían que repetir en el Estado miembro anfitrión muchos de los requisitos de cualificación que hayan completado en otro Estado miembro.

¿Están obligados los Estados miembros a regular las actividades profesionales?

Con excepciones muy limitadas que se refieren a algunas profesiones del ámbito sanitario, los Estados miembros no están obligados a regular las actividades profesionales. Para saber si su profesión está regulada en el país al que pretende ir y cómo conseguir en la práctica el reconocimiento, consulte la lista de direcciones de interés ya mencionada para ver dónde puede obtener esta información.

¿Está previsto algún periodo de transición en este campo?

El acuerdo de transición en lo relativo a la libre circulación de trabajadores ha sido descrito anteriormente. Sin embargo, desde el momento de la adhesión serán de aplicación las normas comunitarias sobre el reconocimiento mutuo. El que sea preciso un permiso de trabajo o no afectará a la aplicación de las normas comunitarias sobre el reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales.

¿Será automático el reconocimiento?

El reconocimiento mutuo con arreglo a la legislación comunitaria es automático para las actividades profesionales de la artesanía, el comercio y la agricultura, siempre que se haya completado en el Estado miembro de origen el periodo de experiencia profesional que proceda.

También es automático para las profesiones de médico, dentista, personal de enfermería general, matrona, veterinario, farmacéutico y arquitecto, que están cubiertas por directivas específicas (sectoriales) porque las condiciones mínimas de aceptación de la educación y la formación han sido coordinadas entre los Estados miembros.

El reconocimiento es también automático para los abogados que practiquen al amparo de su "título profesional del país de origen", contando con una autorización para practicar en el país de origen.

Para otras profesiones (ingenieros, fisioterapeutas y otras profesiones complementarias del ámbito médico, profesores, contables, asesores fiscales, diseñadores, responsables de la planificación urbana, abogados que practiquen al amparo del "título del país anfitrión" y otros cubiertos por las directivas del "sistema general de reconocimiento de las cualificaciones profesionales" que no prevén la coordinación de la formación) no se garantiza que el reconocimiento sea automático. Si un Estado miembro considera que existe una diferencia sustancial entre la competencia del trabajador migrante evaluada de acuerdo con las cualificaciones y experiencia profesional adquiridas en otro Estado miembro (incluyendo el ámbito de actividad profesional) y los requisitos aplicados por el Estado anfitrión para la concesión de la autorización de practicar la misma profesión en su territorio, el Estado miembro anfitrión podrá imponer una medida de compensación. En este caso, el trabajador migrante tiene derecho a escoger entre un test de aptitud o un periodo de prácticas supervisadas.

¿Se respetarán los derechos adquiridos de los profesionales en ejercicio?

Las normas del Sistema General permiten que se atienda suficientemente a la educación recibida, la formación y la experiencia profesional. Esto se aplica también a los abogados. En el caso de las directivas sectoriales con arreglo a las cuales el reconocimiento automático depende de un nivel mínimo garantizado de formación, la cuestión de si el derecho al reconocimiento automático puede ser concedido a los que

hayan completado su educación y formación antes de que sean aplicables los requisitos mínimos de las directivas dependerá de la medida en que la educación y formación correspondientes sean conformes con los mínimos legales de la Comunidad y de cualquier otra posible prueba adicional de competencias suplementarias adquiridas mediante una educación o formación continuas o a través de la experiencia profesional.

Cuando el territorio de un país candidato formaba parte anteriormente del territorio de otro país y los profesionales continúen practicando en el país candidato con las cualificaciones obtenidas en el anterior Estado, el derecho al reconocimiento podrá limitarse a aquellos casos en los que se certifique que la cualificación en cuestión es equivalente a la cualificación nacional exigida actualmente y la persona en cuestión pueda presentar un documento que certifique tres años consecutivos de práctica en el país candidato durante los cinco años anteriores a la solicitud de reconocimiento. Este sería el caso de los Estados Bálticos, la República Checa, Eslovaquia y Eslovenia.

¿Cuánto dura el proceso de reconocimiento?

El Estado anfitrión deberá tomar una decisión tres a cuatro meses después de presentada una solicitud completa de reconocimiento; la decisión deberá ser razonada y estar abierta a revisión judicial.

¿Se reconocen los diplomas de países distintos de los de la UE?

La legislación comunitaria se aplica, en general, únicamente a las cualificaciones obtenidas sobre todo en el territorio de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo (la UE más Noruega, Islandia y Liechtenstein) y en beneficio exclusivo de ciudadanos de la UE y nacionales de Estados miembros del EEE.

Con arreglo a las directivas del Sistema General, los Estados miembros están obligados a reconocer las cualificaciones de los ciudadanos de la UE que hayan sido obtenidas fuera de la UE o el EEE (con sujeción a la aplicación de medidas de compensación cuando resulte necesario) si estas cualificaciones ya han sido reconocidas en otro Estado miembro y el trabajador migrante cuenta con dos o tres años de experiencia profesional para las cualificaciones de nivel de certificado o diploma respectivamente, documentados por el Estado miembro en el que hayan sido reconocidas sus cualificaciones.

En el caso de las profesiones cubiertas por las Directivas sectoriales, sigue quedando enteramente a la discreción de los Estados miembros el reconocer las cualificaciones obtenidas fuera de la UE o el EEE y ningún reconocimiento que se conceda es vinculante para los otros Estados miembros. Sin embargo, todos los Estados miembros están obligados a evaluar los casos y a presentar una decisión razonada, contra la que es posible apelar, en respuesta a cada solicitud de reconocimiento que le sea presentada por un ciudadano de la UE o nacional del EEE cuando el solicitante ya haya obtenido reconocimiento en otro Estado miembro y practicado la profesión en él.

¿Son admisibles los requisitos lingüísticos?

Si, siempre que se apliquen de una manera abierta y proporcionada y se limiten al nivel necesario para practicar la profesión en cuestión. El caso Haim II (C-424/97), que puede consultarse en <http://www.curia.eu.int/common/recdoc/indexaz/en/c2.htm> es un punto de referencia útil en cuanto a la posición jurídica en esta materia.

DERECHOS DEL CIUDADANO

Los derechos del ciudadano son el derecho al voto y el derecho de residencia. A través del primero de ellos, quedan garantizados los derechos de todos los ciudadanos de la UE a participar activamente en la vida política de la Unión, y existen directivas que cubren los procedimientos aplicables a las elecciones europeas y municipales. Puede consultarse una información completa sobre los derechos al voto en <http://citizens.eu.int> seleccionando la ficha sobre los derechos y obligaciones de los residentes.

Derechos de residencia

Tras la adhesión, todos los ciudadanos de la UE se beneficiarán inmediatamente de las disposiciones relativas a los derechos de residencia. Las restricciones en cuanto a los desplazamientos por motivos laborales no deben confundirse con el derecho de residencia. Por tanto, siempre que cuente con los suficientes recursos financieros y un seguro sanitario (para no ser una carga para el sistema de seguridad social en el país en que desea vivir) cada ciudadano tiene derecho a vivir en el país que escoja.

Si se retira en el país en el que trabajó como empleado o autónomo, tiene automáticamente derecho a quedarse allí.

Los miembros de la familia, sean o no ciudadanos de la UE, tienen también derecho a acogerse a las disposiciones sobre los derechos de residencia. Sin embargo, es importante señalar que estos derechos solo se aplican plenamente a los miembros que no son originarios de la UE cuando el ciudadano de la UE decide desplazarse a otro Estado miembro para trabajar. Los miembros de la familia que no sean ciudadanos de la UE solo tienen derechos de residencia en el Estado miembro en el que trabaja el nacional de la UE; no se benefician de las normas comunitarias sobre la libre circulación.

¿Qué formalidades implica el derecho de residencia?

El concepto de residencia temporal y permanente ha sido un rasgo de la legislación sobre la residencia en muchos países candidatos. Sin embargo, la UE no distingue entre residencia temporal y permanente: un ciudadano de la Unión tiene derecho a residir en el territorio de un Estado miembro siempre que cumpla las condiciones vinculadas al derecho de residencia. No obstante, tiene también que cumplir con el trámite administrativo de solicitar un permiso de residencia, y la validez de este permiso puede estar limitada en su duración. En la práctica, los permisos se conceden de la manera siguiente:

- ❑ Un trabajador migrante cuyo empleo dure más de 12 meses tiene derecho a un permiso de residencia de 5 años.
- ❑ Las personas que trabajan durante un periodo inferior a 3 meses en otro Estado miembro no necesitan permiso de residencia.
- ❑ Para empleos cuya duración se calcula entre 3 y 12 meses, debe emitirse un permiso de residencia válido para el tiempo que se calcula que durará el empleo.

Se trata de un requisito puramente administrativo y la expiración de la tarjeta de residencia no supone en ningún modo que termine el derecho de residencia. De hecho, todo nacional de la UE tiene derecho a un permiso de residencia, a menos que se considere una amenaza al orden o la seguridad públicos o que suponga un riesgo para la salud pública. Los únicos documentos que pueden ser exigidos de un trabajador para emitir el permiso de residencia son los documentos con los que entró en el país (pasaporte o tarjeta de identidad) y una prueba de que está trabajando.

¿Cuáles son las implicaciones de las nuevas propuestas?

La Comisión ha presentado unas propuestas nuevas para la adaptación de las normas en materia de residencia, que pueden consultarse en la dirección http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/availability/en_availability_2001_1.html. La propuesta en este sentido es el documento COM(2001) 257 de 23/5/2001. Además de consolidar y simplificar la legislación existente, la Comisión propone también mejoras con un alcance más amplio. Así por ejemplo, desea que se concedan mayores derechos a los nacionales no comunitarios que han permanecido legalmente en la UE durante una serie de años, y que se establezcan con claridad las definiciones y los derechos de los miembros de la familia.

Para más información sobre las formalidades de la residencia puede consultarse la dirección <http://citizens.eu.int>.

COORDINACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los principios de la coordinación son sencillos: las personas que ejerciten su derecho a la libre circulación en la UE no deberían ser penalizados como resultado de ello. Por tanto, el derecho a las pensiones de vejez e invalidez, los beneficios en caso de enfermedad o maternidad, las prestaciones de desempleo y las primas familiares no deberían perderse si una persona se traslada de un Estado miembro a otro. Las pensiones laborales no están cubiertas por las normas comunitarias sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, sino por una directiva aparte.

Los sistemas nacionales de seguridad social han evolucionado con el tiempo y, aunque haya semejanzas, los Estados miembros son muy reacios a la armonización de estos sistemas diferentes. La coordinación efectiva de estos sistemas garantiza que todos los ciudadanos de la UE reciben la protección necesaria. La Comisión ha elaborado una guía sobre los derechos de la seguridad social, que puede consultarse en la dirección http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/schemes/guide_en.htm

La legislación comunitaria sobre la coordinación de la seguridad social está sujeta a continuas modificaciones técnicas para reflejar las decisiones del Tribunal Europeo de Justicia y mejorar el funcionamiento de la cooperación. La Comisión ha presentado dos propuestas, la primera de las cuales pretende modernizar y simplificar las disposiciones actuales, mientras que la segunda amplía su ámbito para incluir a los nacionales de terceros países que estén presentes legalmente en los Estados miembros. Ambas propuestas están siendo discutidas en la actualidad por el Consejo de Ministros. Cuando se cuente con información relativa a la evolución en este terreno y a las propuestas de la Comisión, podrá consultarse en el sitio web de la Comisión que se ocupa del empleo y los asuntos sociales, en la dirección http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm.