

## RELACIONES INTERNACIONALES



# BOLETÍN *EUROPA AL DÍA*

LIBRE CIRCULACIÓN DE PROFESIONALES EN LA EUROPA AMPLIADA

*N.º 126*

*Año 2004*

Se prohíbe la reproducción total o parcial del contenido de este Boletín *Europa al Día* sin citar la fuente o sin haber obtenido el permiso del Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos de España.

## LIBRE CIRCULACIÓN DE PROFESIONALES EN LA EUROPA AMPLIADA

A partir del día 1 de mayo de 2004, la Unión Europea pasará a tener 25 miembros, con la incorporación de los siguientes diez países:

- Chipre,
- República Checa,
- Estonia,
- Hungría,
- Letonia,
- Lituania,
- Malta,
- Polonia,
- Eslovenia y
- Eslovaquia.

Esto va a dar lugar a que los nuevos miembros disfruten del derecho a la libre circulación de personas, con el correspondiente reconocimiento mutuo de cualificaciones profesionales. Pero esto no se va a hacer de manera inmediata después de la adhesión formal, sino que se establecerá un periodo transitorio para evitar una migración de dimensiones masivas y perturbadoras. Durante ese tiempo se aplicará una “**regla de preferencia**”, lo que significa que cuando se ofrezca un empleo a un extranjero, los ciudadanos de los nuevos Estados miembros de la UE habrán de tener prioridad sobre los de los países que no pertenecen a la UE.

Ya informamos acerca de este tema en el Boletín “Europa al día” número 108, de julio de 2003, ([www.cgcom.org](http://www.cgcom.org)) pero vamos a tratar de aclarar una serie de aspectos prácticos:

- 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 también ciudadanos de la UE que se han establecido en los países candidatos.
- No habrá restricciones cuando el desplazamiento sea por razón de **estudios o de residencia**.
- También habrá **total libertad para prestar servicios** como autónomo o como empresa.
- El único caso sujeto a restricción es el desplazamiento para **trabajar por cuenta ajena**, es decir, que se seguirá aplicando durante varios años el sistema actual, por el cual las personas de estos diez Estados necesitan un permiso de trabajo para trabajar en la UE. Esta regla de transición no se aplicará a Chipre ni a Malta, aunque está previsto un régimen salvaguardias de siete años para preservar el mercado laboral del Malta.

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

### **FASES DEL PERIODO DE TRANSICIÓN:**

**Dos años después de la adhesión** la Comisión Europea informará de la situación y los Estados miembros tendrán que anunciar qué sistema desean utilizar a partir de entonces. Se espera que sean pocos los Estados miembros que continúen restringiendo los permisos de trabajo y que, en la mayoría de ellos, los ciudadanos de los futuros Estados miembros tengan 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 laboral o amenazas en este sentido.

En cualquier caso, **transcurridos otros dos años** no se permitirá a ningún Estado miembro que exija permisos de trabajo.

Por tanto, vemos que **el periodo máximo de transición será de siete años**.

## RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS

Desde el momento de la adhesión serán de aplicación las normas comunitarias sobre reconocimiento mutuo de cualificaciones profesionales, que será automático para la profesión de médico. Todavía no disponemos de la lista de títulos de formación básica y especializada de los nuevos Estados miembros. De todas formas, de este trámite, se ocupa el Ministerio de Educación.

## DERECHOS DEL TRABAJADOR QUE SE DESPLAZA A OTRO PAÍS

- 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 unírsele.

## DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL

En el ámbito de la coordinación de la seguridad social, le asisten los siguientes derechos:

- 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.

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.

#### OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS:

“**Cláusula moratoria**”: esta cláusula significa que el derecho de acceso al mercado laboral de determinado Estado miembro no podrá reducirse respecto a 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.

En cuanto al tema del “**idioma**”, 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. Aunque los empleadores no podrán contratar personal basándose en el conocimiento del idioma, en términos prácticos, su desconocimiento será un obstáculo en la mayoría de los casos.

\*\*\*\*\*