



Tu *Europa*

Guías europeas generales

<http://ec.europa.eu/youreurope>



TRABAJAR EN OTRO PAÍS DE LA UNIÓN EUROPEA

INTRODUCCIÓN

La presente guía aborda una serie de cuestiones que usted puede plantearse en función de su situación laboral.

Como ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea, tiene derecho a trabajar en cualquier Estado miembro, si así lo desea, como trabajador por cuenta ajena o como trabajador por cuenta propia, a buscar trabajo o a instalarse allí cuando esté jubilado. Debe recibir el mismo trato que cualquier ciudadano de ese país. Algunos de los derechos de que disfruta por ser un trabajador de la UE pueden ampliarse a su cónyuge y a los miembros de su familia.

Cabe señalar que, tras la reciente ampliación de la UE, existe un período transitorio de siete años, como máximo, durante el cual el Derecho comunitario relativo a la libre circulación de los trabajadores no se aplicará plenamente en toda la UE ampliada. Por consiguiente, durante el período transitorio, los trabajadores de algunos de los Estados que se han adherido recientemente a la UE pueden encontrar restricciones para acceder a los mercados de trabajo de los antiguos Estados miembros (EU-15), al mismo tiempo que los trabajadores de EU-15 pueden encontrar restricciones recíprocas en algunos nuevos Estados miembros (véase el capítulo V, «Disposiciones transitorias relativas a la libre circulación de trabajadores»).

N.B.: En la presente guía, los términos «país», «Estado» y «Estado miembro» se utilizan indistintamente para designar a los Estados miembros de la Unión Europea, a saber, Bélgica, Chequia, Dinamarca, Alemania, Estonia, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Suecia y Reino Unido. Los demás países o Estados se designan como «terceros países». Además, a raíz del acuerdo del Espacio Económico Europeo (EEE), prácticamente todos los derechos mencionados en la presente guía asistirán también a los ciudadanos de Liechtenstein, Islandia y Noruega, al igual que a los ciudadanos de estos tres países que trabajen en un Estado miembro de la UE.

I. BUSCAR TRABAJO

ACCESO AL EMPLEO

Tiene usted derecho a que se le contrate en las mismas condiciones que a los ciudadanos del país en el que busca trabajo y no se le puede exigir que cumpla ningún requisito adicional. Cuando proceda, también disfrutará del mismo trato preferente en relación con el acceso al empleo, lo que significa que puede presentar su candidatura a cualquier oferta de empleo anunciada en cualquier país de la UE. Sin embargo, pueden reservarse a los ciudadanos del país determinados puestos de trabajo que implican el ejercicio del poder público y la protección de los intereses generales del Estado (por ejemplo, las fuerzas armadas, la policía, la judicatura, la administración fiscal, el cuerpo diplomático, etc.).

Esto significa que todos los ciudadanos de la UE pueden acceder no sólo a los empleos disponibles en el sector privado, sino también a un gran número de puestos de trabajo en los sectores de la sanidad, la educación y los servicios públicos (como el suministro de gas y

electricidad, correos y telecomunicaciones, la transmisión por televisión y radio, el transporte público, incluidas las compañías aéreas y marítimas), así como a la investigación a efectos civiles (véase también la ficha relativa al «Derecho de acceso al empleo»).

Sin embargo, debe tener en cuenta que su derecho al empleo en otro Estado miembro de la UE puede estar sujeto a las disposiciones transitorias acordadas en el contexto de la reciente ampliación de la UE (véase el capítulo V, «Disposiciones transitorias relativas a la libre circulación de trabajadores»).

RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

El principio básico es que, si usted está cualificado para ejercer una profesión en su país de origen, también lo está para ejercerla en cualquier otro país de la UE.

En la práctica, este principio puede ser difícil de aplicar, ya que, para acceder a determinados tipos de trabajos por cuenta ajena o por cuenta propia (las «profesiones reguladas») se requieren diplomas, títulos, certificados u otras cualificaciones especificados por el país de acogida. Puede haber diferencias importantes entre la formación que se imparte y los títulos que se conceden en los distintos países, a consecuencia de lo cual a veces puede resultarle difícil lograr que se reconozcan plenamente su formación y sus competencias.

Por ello, la Unión ha establecido sistemas de reconocimiento de títulos y formación que le permitan aprovechar plenamente su formación y sus competencias en otro país de la UE.

Así pues, existen dos posibilidades.

- Su profesión no está regulada en el país en el que desea trabajar, de modo que no es necesario el reconocimiento de sus cualificaciones y no podrá alegarse ningún impedimento jurídico relacionado con su formación o cualificación para evitar que se desplace y trabaje allí.
- Su profesión está regulada. En ese caso, a su vez, existen cuatro posibilidades.
 - Las cualificaciones para ejercer su profesión se han coordinado a escala comunitaria (médico, enfermero de cuidados generales, dentista, comadrona, veterinario, farmacéutico o arquitecto), en cuyo caso, en principio, se reconocerán automáticamente las cualificaciones obtenidas en su país, lo que le permitirá ejercer la profesión en cualquier otro país de la UE.
 - Si ejerce como abogado en un Estado miembro, podrá prestar sus servicios ocasionalmente en otro Estado miembro con el título profesional de su país de origen, sin necesidad de que su cualificación haya sido reconocida previamente. También podrá ejercer en otro Estado miembro de forma permanente con la cualificación de su país de origen. En ambos casos, el Estado miembro de acogida podrá pedirle que trabaje junto con abogados locales que ejerzan ante la autoridad judicial en cuestión cuando represente a sus clientes en procesos judiciales. En cualquier caso, deberá cumplir las normas profesionales y deontológicas vigentes tanto en el país de acogida como en el de origen. Después de haber ejercido la actividad permanentemente con el título de su país de origen en el país de acogida, si se cumplen determinadas condiciones, podrá obtener el reconocimiento profesional y

quedar eximido de la realización de la prueba de aptitud que normalmente se exige para acceder a las profesiones jurídicas.

- En el caso de las demás profesiones reguladas (ingeniero, psicólogo, etc.), deberá solicitar el reconocimiento de sus cualificaciones en el país de que se trate. Las autoridades disponen de cuatro meses para responder. Si su formación es muy diferente, en cuanto a duración o contenido, de la impartida en el país de acogida, las autoridades podrán exigir la demostración de una experiencia profesional adicional, o bien la realización de un período de adaptación o de una prueba de aptitud. Sólo podrá imponerse una de estas tres medidas complementarias. Evidentemente, el hecho de que se tengan en cuenta sus cualificaciones reales y toda su experiencia profesional podrá facilitar el reconocimiento de sus títulos.
- El país en el que desea trabajar podrá exigirle cualificaciones especiales para profesiones como peluquero, trabajador de la construcción, agente de seguros o comerciante. En esos casos, sólo tendrá que demostrar que ha ejercido su profesión como trabajador por cuenta propia durante el período que haya determinado el Estado miembro en cuestión (normalmente 5 o 6 años). No obstante, dicho período podrá reducirse si ha seguido una formación o ha ejercido la profesión como trabajador por cuenta ajena. Si su experiencia profesional es inferior a la exigida, sólo podrá ejercer la profesión una vez que haya obtenido el reconocimiento de su título.

Para más información véase la ficha práctica sobre «Reconocimiento de cualificaciones».

BÚSQUEDA DE TRABAJO

Si se encuentra desempleado, podrá permanecer en otro país de la UE para buscar trabajo durante un «período suficiente». A falta de una disposición comunitaria que fije la duración de ese período, la mayor parte de los Estados miembros conceden un período de seis meses, aunque en algunos este plazo es aún de tres meses. Se le aconseja que compruebe la situación exacta con las autoridades del Estado miembro en el que busca usted trabajo. Sin embargo, podrá prorrogar su estancia si puede demostrar que sigue buscándolo seriamente y que tiene posibilidades reales de encontrarlo (por ejemplo, después de una entrevista o si está pendiente de alguna prueba). Podrá inscribirse en las oficinas de empleo que elija sin tener que cumplir ningún requisito en materia de residencia, y se le deberá prestar la misma ayuda para encontrar empleo que a los ciudadanos del país en cuestión.

Durante un plazo máximo de tres meses, podrá seguir percibiendo cualquier prestación por desempleo haya estado recibiendo, siempre que cumpla determinadas condiciones. Por ejemplo, si ha percibido prestaciones por desempleo en Francia, podrá seguir percibiéndolas mientras busca trabajo en otro Estado miembro, siempre que lleve inscrito al menos cuatro semanas en la Agencia Nacional de Empleo (Agence Nationale pour l'Emploi — ANPE). La Agencia le facilitará un formulario E 303, que usted deberá cumplimentar y presentar a los servicios de empleo del país en el que busca trabajo. No obstante, si no encuentra trabajo y desea mantener su derecho a prestaciones por desempleo, en un plazo de tres meses deberá volver a Francia e inscribirse en los servicios de empleo.

Cualquier persona que busque trabajo o que lo haya encontrado en otro Estado miembro, podrá utilizar la red EURES, establecida por la Comisión Europea y los servicios nacionales de empleo. Esta red está constituida por 450 «euroconsejeros» repartidos por todo el Espacio

Económico Europeo, los cuales han recibido una formación específica para informarle, asesorarle y ayudarle a encontrar trabajo. Puede ponerse en contacto con ellos a través de las oficinas de empleo.

Si ha encontrado un empleo remunerado en cualquier otro país de la UE, tiene derecho a salir de su país sin tener que realizar ningún trámite especial. Sólo necesitará un carné de identidad o un pasaporte válidos. Este derecho sólo puede limitarse por razones graves de seguridad, salud u orden públicos. Para más información, véase la ficha «Cómo encontrar empleo».

Sin embargo, debe tener en cuenta que su derecho a acceder al empleo en otro Estado miembro de la UE puede estar sujeto a las disposiciones transitorias acordadas en el contexto de la reciente ampliación de la UE (véase el capítulo V, «Disposiciones transitorias relativas a la libre circulación de trabajadores»).

PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES

En ocasiones pueden pedirle que comunique datos personales a la administración o a una empresa, o en relación con determinadas pruebas. Todos los Estados miembros cuentan con disposiciones sobre protección de datos personales, pero las disposiciones relativas a dicha protección varían de un país a otro.

Con el fin de permitir un funcionamiento adecuado del mercado único, la UE garantiza la libre circulación de datos y protege al mismo tiempo a las personas frente a toda violación de la privacidad. Por este motivo, la Unión ha aprobado disposiciones legislativas destinadas a establecer un nivel común de protección de los datos y a garantizar ciertos derechos en toda la UE. Esta legislación se aplica asimismo al tratamiento de los datos en el sector de las comunicaciones electrónicas. Las garantías cubren, en concreto, el derecho a estar informado sobre la utilización de los datos, el derecho a corregirlos y, en algunos casos, el derecho a dar su consentimiento previo para la utilización de datos personales.

Para más información sobre estas disposiciones comunitarias o nacionales, póngase en contacto con las autoridades responsables de la protección de datos de su país de origen.

Para más información sobre este tema, véase la guía «Protección de datos en la Unión Europea».

II. TRABAJAR POR CUENTA AJENA

DERECHO DE RESIDENCIA

Si trabaja en otro país de la UE, tiene derecho a residir en él. Para períodos superiores a tres meses, este derecho da lugar a la expedición de un permiso de residencia de ciudadano de un Estado miembro de la UE (para más información, véase la ficha «Derecho de residencia»).

NUEVAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE LIBERTAD DE CIRCULACIÓN Y DE RESIDENCIA

El 29 de abril de 2004, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron una Directiva destinada a actualizar la legislación vigente en materia de libertad de circulación y de residencia, a fin

de facilitar la movilidad de los ciudadanos en la Unión Europea¹. En ella se requiere a los Estados miembros que pongan en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva antes del 30 de abril de 2006.

La Directiva reúne el contenido de las nueve Directivas y el Reglamento vigentes, así como la jurisprudencia pertinente en un único instrumento legislativo que dará a este derecho una mayor transparencia y facilitará su aplicación, tanto para los ciudadanos como para las administraciones nacionales.

De conformidad con la nueva Directiva, se reducirán los trámites administrativos. Los ciudadanos europeos ya no necesitarán obtener un permiso de residencia en el Estado miembro en que residen: bastará con inscribirse ante las autoridades competentes e incluso esto sólo se exigirá si el Estado miembro de acogida lo considera necesario.

La Directiva mantiene el requisito de que los ciudadanos de la UE ejerzan una actividad económica o dispongan de recursos suficientes para poder residir en otro Estado miembro. No obstante, después de cinco años de residencia ininterrumpida, los ciudadanos de la Unión y los miembros de su familia adquirirán un derecho de residencia permanente que dejará de estar sometido a ninguna condición. Este derecho permanente será una clara expresión de una ciudadanía europea, que permitirá disfrutar de mayores derechos a los ciudadanos de la UE que hayan establecido unos vínculos estrechos con el Estado miembro de residencia.

La Directiva también pretende facilitar la circulación de los miembros de la familia. Por ejemplo, los miembros de la familia que sean nacionales de terceros países disfrutarán de mayores derechos, por ejemplo, en caso de que fallezca un ciudadano de la Unión del que dependan o de disolución del matrimonio.

La Directiva garantiza una notable reducción de las posibilidades de expulsión de los ciudadanos de la UE y los miembros de su familia que hayan adquirido el derecho a residir permanentemente en el Estado miembro de acogida, así como una mayor protección para los ciudadanos de la UE que tengan vínculos estrechos en el Estado miembro de acogida y para los menores.

RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Véase «Reconocimiento de cualificaciones profesionales», en la sección «Buscar trabajo».

CONDICIONES DE TRABAJO

Estará usted sometido a las mismas condiciones laborales que los ciudadanos del país en el que trabaja por lo que se refiere a la remuneración, el despido y la reinserción profesional, así

¹ Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros por la que se modifica el Reglamento (CEE) nº 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE. Diario Oficial L 158 de 30 de abril de 2004 (corrección de errores publicada en el Diario Oficial L 229 de 29 de junio de 2004).

como a las medidas de protección de la salud y la seguridad en el puesto de trabajo. También puede acogerse, al igual que los ciudadanos del país de acogida, al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de acceso al empleo, remuneración, formación, promoción, condiciones de trabajo y seguridad social.

DERECHOS SINDICALES

Tiene derecho a afiliarse al sindicato que usted elija y a ejercer sus derechos sindicales en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena del país de acogida. Por tanto, puede ejercer su derecho a voto y también presentarse como candidato a las elecciones sindicales. Si es elegido, tendrá los mismos derechos y prerrogativas que los representantes sindicales naturales del país en el que trabaja.

SEGURIDAD SOCIAL

La legislación comunitaria no tiene por objeto armonizar los sistemas de seguridad social, sino más bien coordinarlos. Su objetivo fundamental es garantizar su adscripción a un único régimen de seguridad social y preservar sus derechos (sobre todo respecto a la jubilación), sea cual sea el Estado miembro en que decida usted trabajar.

En principio, usted está asegurado en el país en el que trabaja. Usted y, en algunas circunstancias, su familia, tienen derecho a las mismas prestaciones de seguridad social que los ciudadanos del país de acogida. Estos derechos se refieren a las prestaciones de enfermedad y maternidad (asistencia sanitaria y prestaciones financieras), discapacidad, vejez y supervivencia, accidente laboral, enfermedad profesional, defunción y desempleo, así como a las prestaciones familiares. También deberá estar sujeto a las mismas cotizaciones

La asistencia social, las pensiones complementarias no reglamentarias y las pensiones de jubilación anticipada no quedan cubiertas por la normativa comunitaria.

Existen normas específicas para determinadas categorías de personas, por ejemplo:

- si usted es un trabajador transfronterizo, es decir, si trabaja en un país de la Unión diferente del de residencia y vuelve a casa al menos una vez a la semana, se le aplican normas especiales en materia de asistencia sanitaria y prestaciones de desempleo; o
- si su empresa lo destina temporalmente a otro Estado miembro, usted puede, en determinadas condiciones y durante un tiempo limitado, seguir asegurado en el Estado miembro en que trabaja normalmente.

A la hora de evaluar si tiene derecho a prestaciones de seguridad social en el país en que trabaja, se tendrán en cuenta todos los períodos de seguro o empleo que hayan tenido lugar en otro país de la UE. Existen normas especiales para los períodos realizados bajo un régimen especial de seguridad social aplicable a los funcionarios y al personal asimilado. Si es beneficiario de una pensión por jubilación, discapacidad o de supervivencia en un país de la UE, tiene derecho a seguir percibiéndola cualquiera que sea el Estado miembro donde decida instalarse.

Le aconsejamos que se informe en su oficina local de la seguridad social sobre cuál es su situación personal concreta o la de su familia. Además, la Comisión ha publicado dos folletos en los que se explica la normativa comunitaria relativa a la coordinación de la seguridad social (para más información véanse las fichas sobre «Seguridad social»).

OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

Usted y su familia tienen derecho a las mismas prestaciones de asistencia social que los ciudadanos del país donde trabaja desde el momento en que empiece a trabajar en dicho país. No podrá ser excluido por razones de nacionalidad, residencia o cualquier otra razón discriminatoria. Podrá optar, por ejemplo, a préstamos sin intereses por nacimiento de un hijo o a la percepción de ingresos mínimos si los nacionales del país donde trabaja tienen derecho a dichas prestaciones. También tendrá los mismos derechos que ellos en materia de vivienda (por ejemplo, a la adjudicación de viviendas sociales). Dado que son los Estados miembros los que establecen las prestaciones sociales, éstas pueden variar de un país a otro. Por tanto, es conveniente dirigirse a las autoridades nacionales para informarse exactamente de las prestaciones sociales concedidas en el país correspondiente (véase la ficha «Otras prestaciones sociales»).

IMPUESTOS

Debe saber que, normalmente, el hecho de trabajar en otro Estado miembro y transferir al mismo su residencia le convierte en «residente a efectos fiscales» en dicho Estado. La definición de «residencia fiscal» varía de un Estado miembro a otro. Las leyes que debe examinar para determinar dónde se encuentra su «residencia fiscal» son tanto las del país al que transfiere su residencia como las de su país de origen.

Los Estados miembros de la Unión han celebrado entre ellos convenios fiscales cuyo objetivo fundamental es evitar la doble imposición. En estos convenios bilaterales, se reparte el derecho a gravar distintos tipos de ingresos entre el país de acogida y el de origen. Estos convenios permiten también determinar dónde se encuentra la «residencia fiscal» de una persona cuando las legislaciones del país de acogida y del país de origen lleven a considerar a la persona en cuestión como residente en ambos países. Los convenios bilaterales determinan cuál de los dos países está obligado a suprimir la doble imposición fiscal y qué método es aplicable (por ejemplo, el método de crédito o el método de exención). Normalmente, las personas que residan a efectos fiscales en un país de la UE deben declarar en el mismo la totalidad de sus ingresos. En caso de doble residencia, la declaración debe realizarse en ambos países. También pueden estar sujetas a otros impuestos, como el impuesto sobre el patrimonio o los derechos de sucesión. Si mantiene su residencia a efectos fiscales en su Estado miembro de origen, su remuneración tributará, normalmente, en el país en el que efectúe su trabajo. No obstante, es necesario tener en cuenta las particularidades de algunos convenios fiscales celebrados entre Estados miembros, como las que prevén la aplicación de normas específicas para la imposición de las personas que viven en la zona fronteriza de un Estado y trabajan en la zona fronteriza del otro. Las remuneraciones procedentes del ejercicio de la función pública tributan, en principio, en el país de origen de las mismas.

Las normas que regulan los impuestos sobre la renta y otros, como el impuesto sobre el patrimonio y los derechos de sucesión, no están armonizadas a escala comunitaria, de modo que su aplicación y sobre todo los tipos impositivos pueden variar mucho de un país a otro.

En general, las normativas fiscales nacionales deben respetar el principio fundamental de no discriminar a los ciudadanos de otros Estados miembros de la UE que se encuentren en la misma situación que sus propios ciudadanos. La libre circulación implica también que los trabajadores por cuenta ajena que residen en un país diferente de aquel en el que deben tributar la mayor parte de su renta no pueden recibir en este último país un trato menos favorable que los residentes, lo cual se aplica tanto al impuesto sobre la renta como a las

desgravaciones fiscales. La aplicación concreta de este principio ha sido objeto de varias sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Para saber en qué país deben tributar su salario y demás ingresos, y a qué tipo, puede ponerse en contacto con las autoridades fiscales de los países en cuestión. Le conviene consultar a asesores o a las autoridades tributarias o asesores competentes no sólo de su futuro país de residencia, sino también del país donde reside actualmente. Las autoridades tributarias pueden informarle también sobre cualquier trámite que deba realizar. De este modo, se tendrá en cuenta su situación profesional, individual o familiar (véase la ficha «Impuestos»).

FAMILIA

Los miembros de su familia, independientemente de su nacionalidad, tienen derecho a acompañarlo o reunirse con usted en el país donde trabaje. A tal efecto, se consideran miembros de su familia su cónyuge y sus hijos menores de 21 años (o mayores, si se encuentren a su cargo), y también sus padres y los de su cónyuge, si están asimismo a su cargo. En cuanto a los demás miembros de la familia, el país donde trabaja está obligado a «considerar favorablemente» cualquier solicitud por parte de ellos para reunirse con usted.

Los miembros de su familia que le acompañen recibirán un permiso o documento de residencia con el mismo período de validez que el suyo. Si lo desean, su cónyuge y sus hijos pueden trabajar sin ningún impedimento en el país de acogida.

Los miembros de su familia también podrán acceder a la enseñanza general y profesional en el país donde usted trabaja. Sus hijos pueden disfrutar de las mismas becas de estudios que los de los ciudadanos del país (para más información sobre enseñanza, véanse las fichas «Sistemas educativos nacionales»).

Es posible que el país de acogida exija un visado de entrada a los miembros de su familia que no sean ciudadanos de la UE. Las autoridades consulares competentes deben dar todas las facilidades para la concesión de este visado, que se expedirá gratuitamente.

TRABAJADORES DESTINADOS A OTRO PAÍS DE LA UE

Si usted es un trabajador cuya empresa lo ha destinado, durante un período limitado, a trabajar en un Estado miembro que no es el Estado donde trabaja habitualmente, dispone de derechos específicos.

Si va a estar destinado durante más de un mes, su empleador debe informarle por escrito y antes de su partida sobre las condiciones de trabajo y de remuneración mientras esté en el extranjero.

En principio, el régimen de seguridad social aplicable seguirá siendo el del país de origen (véase lo que antecede). En cuanto a la tributación de sus ingresos, los convenios fiscales a los que han llegado los Estados miembros de la UE prevén, en general, que el salario de una persona que ha sido destinada a trabajar en otro país pueda, en ciertas condiciones muy precisas, seguir tributando en su país de residencia habitual. Una de dichas condiciones es que el período de estancia del trabajador en un Estado miembro diferente del de su residencia habitual no exceda de 183 días en el curso de doce meses (normalmente cualquier período de doce meses consecutivos). Otra condición es que la remuneración que reciba el trabajador no sea pagada o soportada por el empleador que reside en el país de acogida o por empleadores establecidos de forma permanente en dicho país.

Para más información, se le recomienda que se ponga en contacto con las autoridades tributarias de los Estados miembros en cuestión (véase también la sección anterior «Impuestos»).

TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

Si es usted un trabajador transfronterizo —es decir, si trabaja en un país de la UE diferente del de residencia y vuelve a su casa al menos una vez por semana—, debe recibir el mismo trato que los trabajadores del país donde trabaja en lo que se refiere al derecho a solicitar empleo, las condiciones laborales y las prestaciones sociales.

Sin embargo, en virtud de los convenios fiscales bilaterales de los Estados miembros, su salario puede ser gravado en uno de los dos países o en ambos. En este último caso, el impuesto pagado en un país se tendrá en cuenta, naturalmente, a la hora de determinar la parte que ha de pagarse en el otro (para más información véase la ficha «Trabajadores transfronterizos»).

PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES

Véase la sección del mismo título del capítulo I, «Buscar trabajo».

III. TRABAJAR POR CUENTA PROPIA

Usted tiene derecho a ejercer una actividad económica como trabajador por cuenta propia en cualquier país de la UE, de forma permanente o temporal.

DERECHO DE ESTABLECIMIENTO

Puede establecerse de forma permanente en otro país para ejercer cualquier actividad de carácter industrial o comercial, o cualquier oficio o profesión. Lo puede hacer de dos formas:

- bien trasladando a ese país o creando en él su centro principal de interés personal, profesional o empresarial; o
- bien estableciendo una estructura profesional fija dependiente de su centro principal de actividad.

En ambos casos, para ejercer su actividad, está usted sujeto a las mismas condiciones que los ciudadanos del país.

LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Si decide prestar sus servicios en otro país sin establecerse de forma permanente en él y cumple las normas para el ejercicio de la profesión u oficio vigentes en su país de origen, tiene, en principio, derecho a ofrecer sus servicios en toda la UE. Por tanto, podrá desplazarse para prestar sus servicios a clientes establecidos en otros países de la Unión o hacerlo desde su país de residencia sin desplazarse (por ejemplo, trabajar como asesor o realizar un estudio y enviarlo por fax, correo o teléfono).

Dependiendo de que decida usted establecerse permanentemente o no, se le aplicarán (por analogía) los mismos principios que a los trabajadores por cuenta ajena en materia de derecho de residencia, condiciones sociales y prerrogativas.

Sin embargo, debe tener en cuenta que, en virtud del Tratado de Adhesión de 2003, Austria y Alemania tienen derecho a aplicar disposiciones transitorias que restringen la prestación transfronteriza de servicios en determinados sectores sensibles (véase el capítulo V, «Disposiciones transitorias relativas a la libre circulación de trabajadores»).

DERECHO DE RESIDENCIA

Como los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia que trabajan en otro país de la UE tienen derecho a residir en él. Para estancias superiores a tres meses, este derecho da lugar a la concesión de un permiso de residencia de ciudadano de un Estado miembro de la UE. En un futuro próximo, bastará una simple inscripción ante las autoridades competentes (para más información sobre el derecho de residencia, véase el capítulo II, «Nuevas disposiciones en materia de libertad de circulación y de residencia» y la ficha «Derecho de residencia»).

RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

En esta materia, se aplican los mismos principios tanto si usted trabaja por cuenta propia como si trabaja por cuenta ajena (véase el punto «Reconocimiento de títulos» en la sección «Búsqueda de trabajo»).

Algunos países de la UE pueden exigir cualificaciones especiales para profesiones como peluquero, trabajador de la construcción, agente de seguros o comerciante. En tales casos, le bastará con demostrar que ha ejercido dicha actividad por cuenta propia durante un período que ha sido fijado por la UE (en general, cinco o seis años).

En cambio, si su profesión no está regulada en el país en el que desea trabajar, el reconocimiento de títulos no es necesario y no existe ningún obstáculo jurídico relacionado con su formación o cualificación que pueda impedirle trabajar.

SEGURIDAD SOCIAL

Dependiendo de si decide usted establecerse profesionalmente y residir en otro Estado miembro o prestar servicios desde su país de origen, se le aplicarán los mismos principios tanto si es trabajador por cuenta ajena como si lo es por cuenta propia (véase el punto «Seguridad social» en la sección «Trabajar por cuenta ajena», así como la ficha correspondiente).

OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

Se aplican los mismos principios a los trabajadores por cuenta ajena y a los trabajadores por cuenta propia (véase el punto «Otras prestaciones sociales» en la sección «Trabajar por cuenta ajena» y en las fichas correspondientes).

IMPUESTOS

Los ingresos procedentes de actividades comerciales o industriales, o de una profesión liberal tributan, en principio, en el Estado de «residencia fiscal» (véase la sección relativa a los impuestos para los trabajadores por cuenta ajena).

Sin embargo, si se considera que sus actividades empresariales se realizan a partir de un establecimiento permanente (para una actividad industrial o comercial) o de una base fija (para una profesión liberal) en otro Estado miembro, sus ingresos relativos a dicho establecimiento permanente o base fija tributarán en ese Estado.

Para obtener más información sobre este punto, le recomendamos que se ponga en contacto con la administración tributaria de los correspondientes Estados miembros (véase la ficha «Impuestos»).

PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES

Véase la sección del mismo título del capítulo I, «Buscar trabajo».

IV. FIN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Después de haber trabajado en un país de la UE, tiene derecho a seguir residiendo en él siempre que cumpla una de las dos condiciones siguientes:

- haber alcanzado la edad de la jubilación, haber residido en el Estado miembro de acogida de forma continua durante más de tres años y haber trabajado allí durante los últimos doce meses (o haber estado desempleado involuntariamente durante ese tiempo); algunas categorías de trabajadores por cuenta propia no tienen derecho a una pensión de vejez; en ese caso, en algunos Estados miembros se considera que la edad de jubilación es de 65 años; o
- tener una incapacidad laboral permanente como consecuencia de un accidente ocurrido durante su vida profesional; en este caso, podrá permanecer en el país si ha ejercido una actividad profesional y residido en él durante al menos dos años antes de sufrir la incapacidad, pero si la incapacidad le da derecho a percibir una pensión a cargo de una institución de dicho país de la UE, podrá permanecer en él incluso si no ha residido o trabajado allí más que una semana.

Dispone de un plazo de dos años para ejercer este derecho de permanencia, que le permite disfrutar del mismo trato que los nacionales (en lo que se refiere a vivienda, seguridad social, educación de los hijos, etc.), como cuando desempeñaba usted su actividad

Este derecho se hace extensivo a los miembros de su familia que residan en el país de acogida, que podrán disfrutar del mismo incluso en caso de que usted fallezca. Si el fallecimiento se produjera antes de adquirir el derecho de permanencia en el país, su familia podrá seguir residiendo en él si se cumple una de las siguientes condiciones:

- usted trabajaba y residía en dicho país desde hacía más de dos años;
- el fallecimiento se debió a un accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- su cónyuge es originario del país de acogida y perdió su nacionalidad con motivo del matrimonio.

V. DISPOSICIONES TRANSITORIAS RELATIVAS A LA LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

El acceso de los trabajadores de Chequia, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia al mercado de trabajo de los demás Estados miembros (UE-15) está sujeto a las disposiciones transitorias que figuran en su Tratado de Adhesión a la UE.

Durante los dos primeros años siguientes a la adhesión, dicho acceso dependerá de la legislación y la política nacionales de los antiguos Estados miembros (EU-15). En la práctica, esto significa que es probable que un trabajador de uno de los nuevos Estados miembros mencionados anteriormente necesite un permiso de trabajo.

Las medidas nacionales podrán ampliarse durante un período adicional de tres años, tras el cual se podrá autorizar a un antiguo Estado miembro a seguir aplicando medidas nacionales, pero sólo si experimenta graves perturbaciones en su mercado de trabajo.

Las disposiciones transitorias no podrán durar, en ningún caso, más de siete años.

Se deberá dar prioridad a los trabajadores de los Estados miembros que se adhirieron a la UE el 1 de mayo de 2004 y están sometidos a las disposiciones transitorias respecto a los trabajadores de terceros países. Una vez que el trabajador haya accedido al mercado de trabajo, disfrutará de igualdad de trato.

Los Estados miembros que se adhirieron a la UE el 1 de mayo de 2004, cuyos nacionales encuentren restricciones en uno de los Estados miembros de EU-15, podrán imponer restricciones equivalentes a los trabajadores de dicho Estado miembro.

En el Tratado de Adhesión de Chipre no figura ninguna restricción a la libre circulación de trabajadores. En cuanto a Malta, sólo existe la posibilidad de acogerse a una cláusula de salvaguardia.

Por último, en virtud del Tratado de Adhesión de 2003, Austria y Alemania tienen derecho a aplicar disposiciones transitorias que restrinjan la prestación transfronteriza de servicios en determinados sectores sensibles, como la construcción y la limpieza industrial.

VI. CÓMO REIVINDICAR Y EJERCER SUS DERECHOS

Si trabaja por cuenta ajena y tiene un litigio con su empresa, no está usted indefenso. En todos los Estados miembros existen órganos judiciales especiales encargados de resolver este tipo de problemas. En algunos casos, podrá obtener ayuda y asesoramiento jurídico de asociaciones o sindicatos. Si considera que las administraciones nacionales, regionales o locales han interpretado o aplicado mal sus derechos, o han cometido una discriminación contra usted o algún miembro de su familia, podrá presentar una reclamación. Si la respuesta no le satisface, tiene otras posibilidades de hacer valer sus derechos.

En primer lugar, puede necesitar asesoramiento personalizado sobre sus derechos como ciudadano de la Unión Europea. Para ello, puede ponerse en contacto con el Servicio de Orientación de los Ciudadanos, un servicio rápido y eficaz que se presta gratuitamente en todas las lenguas oficiales de la Unión Europea. Los expertos jurídicos de este servicio le proporcionarán información práctica, lo asesorarán y le indicarán cuál es el organismo más adecuado a nivel europeo o nacional para ayudarlo a solucionar el problema.

Para más información sobre el Servicio de Orientación de los Ciudadanos, consúltense las páginas web siguientes: http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_es.htm.

Le aconsejamos que empiece por ponerse en contacto con la autoridad correspondiente. Si, a pesar de ello, no se satisfacen sus demandas, dispone de otras posibilidades.

Si su caso contiene un componente transfronterizo, puede exponerlo a su centro nacional de SOLVIT. SOLVIT es una red de centros dedicados a resolver problemas nacionales, que fue creada y está supervisada por la Comisión Europea. SOLVIT aborda problemas transfronterizos originados por una aplicación incorrecta de la normativa comunitaria por parte de las autoridades públicas. Su objetivo es encontrar soluciones prácticas en un plazo de diez semanas y es gratuita. Para más información sobre cómo presentar un caso, véase http://europa.eu.int/solvit/site/index_es.htm.

También puede optar por iniciar un proceso más formal a nivel nacional. Los tribunales nacionales tienen plena competencia para hacer respetar los derechos basados en la legislación comunitaria e invalidar, en caso necesario, la aplicación de cualquier medida contraria a dichos derechos. También pueden concederle una indemnización.

Además, también hay modos de presentar su caso de una manera más formal a nivel comunitario.

Por ejemplo, puede presentar una reclamación a la Comisión Europea (véase http://ec.europa.eu/community_law/complaints/form/). Si la Comisión considera que su reclamación está justificada, ésta podrá ponerse en contacto con las autoridades nacionales responsables para pedir explicaciones y exigir que cese la infracción del Derecho comunitario. De no obtener satisfacción, la Comisión podrá iniciar un procedimiento contra el país de la UE en cuestión, el cual puede desembocar en un recurso ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Debe tener en cuenta que tales procedimientos pueden prolongarse mucho y que SOLVIT puede ayudarle mucho más rápido.

También puede presentar una petición al Parlamento Europeo (véase <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/petition/submit.do?language=ES>) o comunicar su problema a un eurodiputado de su elección, el cual podrá formular las correspondientes preguntas a la Comisión y al Consejo. Las respuestas de estas instituciones se harán públicas.

Asimismo, puede dirigirse al Defensor del Pueblo Europeo (véase <http://www.ombudsman.europa.eu/home/es/default.htm>), pero únicamente si su reclamación se refiere a irregularidades u omisiones administrativas por parte de las instituciones comunitarias (como el Parlamento, el Consejo o la Comisión Europea), o de un organismo descentralizado de la Comunidad (por ejemplo, la Fundación Europea de Formación). El Defensor del Pueblo Europeo no tiene competencias para ocuparse de las reclamaciones que se refieren a las actividades de las administraciones nacionales o locales.

Ni la Comisión Europea ni cualquier persona que actúe en representación de la misma son responsables del uso que pudiera hacerse de la siguiente información.

Última actualización: 2005

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.