

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Una movilidad laboral más justa en la UE»****(Dictamen exploratorio)**

(2016/C 264/02)

**Ponente: Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ****Coponente: Dorte ANDERSEN**

Mediante carta del 16 de diciembre de 2015, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, en nombre de la Presidencia neerlandesa del Consejo y de conformidad con el artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), solicitó al Comité Económico y Social Europeo (CESE) que elaborara un dictamen exploratorio sobre el tema:

*«Una movilidad laboral más justa en la UE»*

(Dictamen exploratorio).

La Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su Dictamen el 4 de abril de 2016.

En su 516.º pleno, celebrado los días 27 y 28 de abril de 2016 (sesión del 27 de abril), el Comité Económico y Social Europeo aprobó por 232 votos a favor, 2 en contra y 5 abstenciones el presente Dictamen.

**1. Conclusiones y recomendaciones**

1.1 El CESE considera que en el actual contexto político tanto la Comisión como los Estados miembros deben hacer un esfuerzo especial para garantizar y promover la libre circulación de los trabajadores en la UE, eliminando toda discriminación por razón de nacionalidad, evitando restricciones injustificadas tanto para trabajadores como para empresas, en la medida en que constituyen libertades fundamentales consagradas en el TFUE y uno de los logros más apreciados del proceso de construcción europea. El CESE apoya las iniciativas que fomenten y promuevan una movilidad laboral justa en el seno de la UE, como queda de manifiesto también en el objetivo de impulsar la movilidad expresado por la Presidencia neerlandesa y la Comisión.

1.2 La movilidad laboral, cuando se ejerce sobre la base de condiciones justas y responde a una opción positiva, puede resultar enriquecedora y beneficiosa para trabajadores, empleadores y la sociedad en su conjunto. La movilidad laboral es una de las piedras angulares del mercado interior y puede contribuir a crear oportunidades de empleo y prosperidad para los ciudadanos y las empresas europeas. Puede constituir un elemento importante para la consecución de los objetivos de empleo y crecimiento económico de la UE, ayudando a equilibrar los diferentes niveles de empleo en los Estados miembros aportando mano de obra y talento allí donde hace falta, puede permitir una mejor asignación de los recursos humanos y también puede promover la transferencia de conocimiento, la innovación y desarrollo de competencias, lo que es fundamental en un mundo de cambio tecnológico. Al mismo tiempo puede contribuir a paliar los efectos del envejecimiento de la mano de obra en el país de destino.

1.3 No obstante, la movilidad laboral puede también provocar, en algunos casos y en algunos sectores, lo que se ha dado en denominar «fuga de cerebros», cuando los jóvenes se desplazan, en particular, desde algunos países con altas tasas de desempleo, en busca de empleo o mejores oportunidades laborales. Al mismo tiempo, el valor positivo de la libre circulación de los trabajadores no debe verse debilitado o cuestionado por el temor infundado de que se produzcan todo tipo de abusos.

1.4 Para evitar estas situaciones, el CESE insta a la Comisión y a los Estados miembros a promover unas políticas económicas orientadas a potenciar el crecimiento y la productividad y a generar empleo de calidad en todos los Estados miembros para mejorar las condiciones de vida de todos los ciudadanos europeos.

1.5 Una movilidad justa requiere garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y de no discriminación por razón de nacionalidad, de conformidad con el acervo europeo, para los trabajadores móviles europeos que ejercen el derecho a la libre circulación y están sujetos a las condiciones laborales y reglas de fijación de salarios del país de acogida, en pleno respeto de los sistemas nacionales de negociación colectiva y de relaciones laborales.

1.6 El CESE insta a la Comisión a abordar, en consulta con los interlocutores sociales, todas las cuestiones necesarias en relación con los trabajadores desplazados para hacer frente a prácticas desleales que conducen al dumping social. Asimismo, cualquier nueva medida a nivel europeo ha de respetar las competencias nacionales de negociación colectiva y los diferentes sistemas de relaciones laborales.

1.7 Por lo que respecta a los trabajadores transfronterizos/fronterizos, el CESE considera que es necesario efectuar un seguimiento de la situación y recoger datos a nivel de la UE, a fin de suprimir posibles obstáculos y garantizar la movilidad libre y justa de estos trabajadores.

1.8 El CESE pide a la Comisión que, en coherencia con su voluntad manifestada de acabar con el dumping social y los abusos, no permita que otras iniciativas en materia de mercado interior, acaben permitiéndolos (incluido el pasaporte de servicios previsto).

1.9 La inspección de trabajo está llamada a jugar un papel fundamental para garantizar una movilidad justa. Para que esto sea posible, el CESE insta a los Estados miembros a formar debidamente y a dotar de personal y recursos suficientes a las inspecciones nacionales y a las autoridades de control del mercado laboral, al tiempo que apoya la mejora de instrumentos europeos transfronterizos de inspección del mercado laboral, incluida la mejora de la ejecución transfronteriza de las sanciones.

1.10 El CESE apoya la simplificación de las reglas de coordinación de los sistemas de seguridad social y la cooperación entre los Estados miembros para su aplicación, y subraya la necesidad de que cualquier revisión del Reglamento n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(1)</sup> respete en todo caso el principio de igualdad de trato de los trabajadores móviles para evitar que pierdan derechos adquiridos o se queden sin derechos por trasladarse a trabajar a otro Estado miembro.

## 2. Introducción

2.1 El CESE elabora este Dictamen exploratorio sobre una movilidad laboral más justa en la UE a solicitud de la Presidencia neerlandesa, que en sus prioridades afirma que la movilidad de los trabajadores puede estimular el crecimiento económico y el empleo pero que, para ello, es preciso contrarrestar los inconvenientes para reforzar el apoyo público a la libre circulación de trabajadores.

2.2 La libertad de circulación de los trabajadores constituye una de las libertades básicas del mercado interior y uno de los pilares del proceso de integración europea. Es además uno de los logros más apreciados por la ciudadanía europea. Asentado sobre la base de la libertad de circulación, el mercado interior ha contribuido a generar crecimiento económico, empleo y oportunidades para los ciudadanos, los trabajadores y las empresas. La movilidad laboral ejercida en condiciones justas puede resultar beneficiosa para trabajadores, empresas y la sociedad en su conjunto y, por lo tanto, debe ser facilitada eliminando, en la medida de lo posible, los obstáculos a la misma. No deberá aceptarse la competencia desleal o la discriminación de los trabajadores en el mercado interior.

---

<sup>(1)</sup> Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

2.3 La movilidad laboral puede conllevar también una serie de inconvenientes que deben ser abordados a fin de reducir sus riesgos y permitir que tanto trabajadores como empresas puedan beneficiarse plenamente de las oportunidades que esta ofrece.

2.4 La UE está trabajando para aumentar la movilidad laboral justa en Europa, eliminando obstáculos que la dificultan. La Comisión Europea ha anunciado en su Programa de trabajo para 2016 que propondrá propuestas de movilidad laboral en las que figurarán «medidas para combatir los abusos mediante una mejor aplicación y coordinación de los sistemas de seguridad social, así como una revisión específica de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores<sup>(2)</sup> para hacer frente a prácticas desleales que conducen al dumping social y la fuga de cerebros, asegurándonos de que un mismo trabajo en un mismo puesto tiene la misma remuneración», y medidas para promover la movilidad laboral en la UE.

2.5 Es objeto de este Dictamen abordar los diferentes aspectos que suscita la movilidad laboral en un contexto de mercados laborales que siguen acusando elevadas tasas de desempleo y que están sometidos a profundos cambios, con la globalización, los cambios sociales y la innovación tecnológica como telón de fondo.

2.6 Tras décadas en las que la movilidad intracomunitaria ha sido muy reducida, la ampliación de la UE, la crisis iniciada en 2008 y el aumento del desempleo han provocado un incremento de la movilidad de trabajadores. En 2014, había en torno a 15 millones de personas móviles en la UE, frente a casi 12 millones en 2006<sup>(3)</sup>. En el mismo año el número de trabajadores móviles en edad laboral que trabajaban y vivían en otro Estado miembro era de 8,3 millones de personas, lo que equivalía al 3,4 % del conjunto de la fuerza laboral, además de los 1,6 millones de personas que vivían en un país pero trabajaban en otro (trabajadores transfronterizos)<sup>(4)</sup>.

2.7 La libre circulación de ciudadanos y trabajadores en la UE se encuentra, sin embargo, puesta en entredicho en estos días como consecuencia de diversos factores. Al CESE le preocupa la evolución de la situación. Tanto las restricciones que se están imponiendo al espacio Schengen por parte de algunos Estados miembros con motivo de la afluencia de refugiados<sup>(5)</sup> como las excepciones a la igualdad de trato de los trabajadores móviles intra-UE que se han acordado con el Reino Unido durante la reunión del Consejo Europeo de los días 18 y 19 de febrero de 2016<sup>(6)</sup> podrían afectar a uno de los logros más apreciados del proceso de construcción europea.

2.8 La libertad de circulación de los trabajadores y la eliminación de toda discriminación por razón de nacionalidad son principios fundamentales consagrados en el TFUE que deben ser garantizados y promovidos. Asimismo el espacio Schengen constituye un elemento central en el proceso de integración europeo y para el correcto funcionamiento de su economía. Garantizar que las fronteras estén abiertas y que sus ciudadanos puedan circular, vivir y trabajar en igualdad de condiciones en cualquiera de sus Estados miembros debe constituir una prioridad y una responsabilidad para la UE y sus Estados miembros.

2.9 Dado que afecta especialmente a los trabajadores y a las empresas, la Comisión debe consultar a los interlocutores sociales, tanto a nivel sectorial como intersectorial, sobre la necesidad de cualquier iniciativa en este ámbito y sobre su posible contenido. Asimismo, cualquier nueva medida a nivel europeo ha de respetar las competencias nacionales de negociación colectiva y los diferentes sistemas de relaciones laborales.

<sup>(2)</sup> Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1).

<sup>(3)</sup> Comisión Europea, *Employment and Social Developments in Europe 2015*, p. 33.

<sup>(4)</sup> Comisión Europea, discurso de la comisaria Marianne Tyssen «*Europe's vision for fair labour mobility*», Dublín, 13 de noviembre de 2015.

<sup>(5)</sup> [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/schengen/reintroduction-border-control/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/schengen/reintroduction-border-control/index_en.htm)

<sup>(6)</sup> Decisión de los jefes de Estado o de Gobierno, reunidos en el seno del Consejo Europeo, relativa a un nuevo régimen para el Reino Unido en la Unión Europea, en concreto Sección D, Prestaciones sociales y libre circulación.

### 3. Observaciones generales

3.1 La libertad de circulación de los trabajadores se encuentra regulada en los artículos 3, apartado 2, del Tratado de la Unión Europea y los artículos 4, apartado 2, letra a), 20, 26 y 45 a 48 del Tratado de Funcionamiento de la UE. Implica la abolición de toda discriminación por razón de nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo. Permite el acceso a derechos de movilidad, residencia y derechos económicos y sociales, cuya regulación básica está contenida en la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(7)</sup> sobre libre circulación y residencia en la UE y la Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(8)</sup> sobre medidas para facilitar el ejercicio del derecho a trabajar en otro Estado miembro.

3.2 La libre circulación de los trabajadores establece el derecho a desplazarse libremente y residir en uno de los Estados miembros con objeto de ejercer en él un empleo de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables al empleo de los trabajadores nacionales. Comprende por tanto la libertad de circulación en sí misma y el derecho a la igualdad de trato en relación, entre otras cuestiones, al empleo, a los servicios sociales, a la educación y a la formación.

3.3 La movilidad laboral, ejercida en condiciones justas, puede resultar beneficiosa para trabajadores, empresas y la sociedad en su conjunto. Puede constituir una gran oportunidad para el desarrollo personal, económico y social de los ciudadanos y trabajadores y en consecuencia debe ser facilitada.

3.4 La movilidad es un factor clave de empleabilidad y desarrollo de talentos y puede ser un medio para hacer frente a la divergencia en los niveles de empleo de los diferentes Estados miembros que puede ayudar a compensar la escasez de mano de obra allí donde se produzca y a aprovechar mejor las competencias de los trabajadores. Aporta mayores oportunidades de empleo para los trabajadores y ofrece un mayor campo a los empleadores en su búsqueda de talentos. En este sentido la movilidad puede constituir un elemento importante en la consecución de los objetivos de empleo y crecimiento económico de la Estrategia Europa 2020.

3.5 La movilidad laboral puede servir también para promover la transferencia de conocimientos, la innovación y el desarrollo del capital humano, esencial en un contexto de rápidos cambios tecnológicos y de globalización. En condiciones apropiadas, una movilidad laboral justa debería favorecer la interacción entre ciudadanos europeos y mejorar el mutuo conocimiento y aceptación y contribuir así a una sociedad más tolerante e inclusiva.

3.6 Pero tampoco podemos ignorar que la movilidad laboral presenta también una serie de inconvenientes. Los trabajadores europeos que trabajan en otro Estado miembro a veces, y por diferentes motivos, son más vulnerables al abuso y a la discriminación en ámbitos como la seguridad social, las condiciones de trabajo y los salarios, el acceso a prestaciones sociales y a la educación, en materia fiscal, etc. Todo lo cual puede igualmente generar una distorsión de la competencia entre las empresas, especialmente en sectores intensivos de mano de obra como la construcción con una alta concentración de empresas muy pequeñas. La movilidad puede además conllevar la separación de las familias y dificultades para la integración en otro país, consecuencia de barreras lingüísticas, culturales y de otro tipo. El CESE ha elaborado numerosos dictámenes sobre la importancia de apoyar la movilidad en el seno de la UE y de eliminar esos obstáculos <sup>(9)</sup>.

3.7 La persistencia de perspectivas económicas negativas, altas tasas de desempleo y la falta de perspectivas laborales que se dan en algunos países de la UE están llevando a algunos trabajadores, especialmente jóvenes, a buscar empleo o mejores salarios y condiciones laborales en otros países. Esto puede tener un lado positivo, en la medida en que permite a los jóvenes trabajar en otro país, ganando experiencia y desarrollando sus capacidades, en lugar de estar en el desempleo en su país de origen. Además, una vez de regreso, la experiencia adquirida resultará beneficiosa para su país. Pero al mismo tiempo puede generar un problema de lo que se denomina «fuga de cerebros» y agravar las consecuencias del envejecimiento de la población en los países de origen.

<sup>(7)</sup> 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 (DO L 158 de 30.4.2004, p. 77).

<sup>(8)</sup> Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores (DO L 128 de 30.4.2014, p. 8).

<sup>(9)</sup> DO C 424 de 26.11.2014, p. 27; DO C 18 de 19.1.2011, p. 74; DO C 228 de 22.9.2009, p. 14.

3.8 Además, una alta movilidad puede dar lugar a importantes retos y generar tensiones en el mercado laboral de los países de destino, sobre todo si la situación económica no garantiza un nivel adecuado de crecimiento y de creación de empleo que evite el aumento del desempleo.

3.9 Una condición previa imprescindible para maximizar las ventajas de la movilidad laboral en el seno de la UE, y al mismo tiempo reducir sus riesgos y permitir que tanto trabajadores como empresas puedan beneficiarse plenamente de las oportunidades que ofrece la misma, radica en promover una política económica orientada a potenciar el crecimiento, la productividad y la creación de empleo, que permita mejorar las condiciones de vida en todos los países.

3.10 La percepción pública en algunos países de que la movilidad laboral puede conllevar dumping social y salarial, junto con la creencia infundada de que los trabajadores móviles abusan de los servicios públicos y sociales —el llamado «turismo social»—, contribuye a alimentar un sentimiento de hostilidad hacia la movilidad laboral. Frente a esa creencia, diferentes estudios concluyen que no existen evidencias de que una razón significativa para la movilidad laboral sea la existencia de prestaciones de asistencia social más elevadas en unos Estados en relación con las de los países de origen. Esto se corrobora por la utilización más reducida de estas prestaciones por los trabajadores móviles intracomunitarios en relación con los nacionales. Cuando usan más intensivamente algunas prestaciones, ello se debe a circunstancias socioeconómicas específicas de los trabajadores móviles<sup>(10)</sup>. Los estudios demuestran que la relación entre la movilidad y las prestaciones sociales es mínima, siendo mucho más determinante la tasa de desempleo existente en el país, o el nivel salarial<sup>(11)</sup>.

## 4. Observaciones específicas

### 4.1 *Una movilidad laboral más justa*

Una movilidad laboral justa implica garantizar que los trabajadores móviles ejercen su derecho a la libre circulación de conformidad con el acervo de la UE y con arreglo a los principios de igualdad de trato y no discriminación. Para ello es esencial que los Estados miembros garanticen la plena aplicación de la legislación existente en materia de derechos sociales y de condiciones laborales y salariales a los trabajadores móviles, y su obligado cumplimiento, a fin de evitar el riesgo de dumping social y salarial, así como de competencia desleal entre empresas. Ello es igualmente positivo para el mercado interior.

4.1.1 Del mismo modo, es preciso superar las barreras administrativas, institucionales y lingüísticas que siguen obstaculizando la movilidad laboral, adoptando para ello medidas concretas en materias como la facilitación de información y asesoramiento a los trabajadores móviles, en colaboración con la red EURES y la Red de la Unión de Servicios Públicos de Empleo, medidas de refuerzo de competencias lingüísticas, de reconocimiento de cualificaciones profesionales, etc. en línea con las propuestas contenidas en anteriores Dictámenes del CESE<sup>(12)</sup>.

4.1.2 Una movilidad laboral justa necesita además ir acompañada de medidas que garanticen el crecimiento y la creación de empleo en todos los países de la UE para evitar la profundización de las diferencias existentes entre ellos y conseguir que todos resulten beneficiados de la misma.

4.1.3 Solo con estas condiciones se puede garantizar una movilidad laboral justa, entendida como una opción positiva para los trabajadores, y no como una elección que se ven forzados a hacer.

<sup>(10)</sup> Comisión Europea, *A fact finding analysis on the impact on the Member States social security systems of the entitlements of non active intra-EU migrants to special non contributory cash benefits and healthcare granted on the basis of residence*.

<sup>(11)</sup> Giuletti Corrado, IZA-World of Labor, *The welfare magnet hypothesis and the welfare take-up of migrants*, pp. 5-6.

<sup>(12)</sup> DO C 327 de 12.11.2013, p. 65; DO C 424 de 26.11.2014, p. 27; DO C 18 de 19.1.2011, p. 74 y DO C 228 de 22.9.2009, p. 14.

## 4.2 Desplazamiento de trabajadores

4.2.1 Los trabajadores desplazados tienen un régimen legal diferenciado en la medida en que no están haciendo uso de los derechos de libre circulación, sino que es el empleador el que se está acogiendo a la libre prestación de servicios para destinar trabajadores a otro país temporalmente. Tanto el empresario como el trabajador se benefician de no tener que cambiar el lugar de trabajo del contrato y pueden mantener las contribuciones a la seguridad social en el país de origen.

4.2.2 El régimen legal de estos trabajadores desplazados se regula en la Directiva 96/71/CE<sup>(13)</sup> y su Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>(14)</sup> para la aplicación de la legislación sobre el desplazamiento de los trabajadores, adoptada en mayo de 2014.

4.2.3 Aunque no existen estadísticas oficiales sobre los salarios de los trabajadores desplazados, en un informe encargado por la Comisión Europea<sup>(15)</sup> se constata que en los sectores de la construcción y de los transportes perciben salarios inferiores que los de los trabajadores locales en un porcentaje que puede alcanzar hasta un 50 %. Estas diferencias pueden explicarse por la incorrecta aplicación de los salarios mínimos y por otras razones, tales como la tendencia a clasificar a los trabajadores desplazados en un bajo nivel en la escala de la clasificación convencional. También existen diferencias, aunque menores, en otros sectores productivos que varían según los países. Es destacable la heterogeneidad de las fuentes de información: inspecciones de trabajo, informes de los sindicatos y de las organizaciones patronales, medios de comunicación<sup>(16)</sup>.

4.2.4 El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha abordado la cuestión del salario de aplicación a los trabajadores desplazados, contribuyendo con su jurisprudencia a generar una gran controversia. Esa situación llevó a la Comisión a proponer la Directiva 2014/67/UE<sup>(17)</sup>, destinada a mejorar la lucha contra el fraude y el uso abusivo del desplazamiento de trabajadores. Los Estados miembros tienen de plazo hasta el 18 de junio de 2016 para transponer la Directiva de aplicación. El CESE ya ha considerado que esta Directiva, si bien supone un paso en la dirección de reforzar la dimensión social del mercado interior, no es suficiente para satisfacer las exigencias del Comité<sup>(18)</sup>.

4.2.5 En el marco del paquete de movilidad laboral, la Comisión anunció la revisión específica de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores «para hacer frente a prácticas desleales que conducen al dumping social y la fuga de cerebros, asegurándonos de que un mismo trabajo en un mismo puesto tiene la misma remuneración»<sup>(19)</sup>. El día 8 de marzo hizo pública su propuesta legislativa de revisión de la Directiva<sup>(20)</sup>, con carácter previo a la presentación del Paquete de movilidad laboral y antes del vencimiento del plazo de transposición de la Directiva de aplicación. El CESE abordará todas las cuestiones relativas a este asunto en un dictamen específico sobre la propuesta de la Comisión.

4.2.6 En cualquier caso, el CESE toma nota con interés de la intención declarada por la Comisión Europea de querer acabar con el dumping social. El CESE reitera la opinión expresada en el Dictamen SOC/460 y «resalta la importancia de garantizar la protección de los trabajadores desplazados, respetar los diferentes modelos de mercado laboral de los Estados miembros y poner freno al dumping social y a la competencia desleal». Es importante —también con vistas al futuro— encontrar el equilibrio apropiado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores desplazados. El CESE volverá a tratar esta cuestión.

4.2.7 El CESE pide a la Comisión que, en coherencia con su voluntad manifestada de acabar con el dumping social y los abusos, no permita que otras iniciativas en materia de mercado interior, acaben permitiéndolos (incluido el pasaporte de servicios previsto).

---

<sup>(13)</sup> Op. cit.

<sup>(14)</sup> Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») (DO L 159 de 28.5.2014, p. 11).

<sup>(15)</sup> Comisión Europea, *Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors. Final Report.*

<sup>(16)</sup> *Ibid.*, pp. 18-20.

<sup>(17)</sup> Op. cit.

<sup>(18)</sup> DO C 351 de 15.11.2012, p. 61.

<sup>(19)</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Programa de trabajo de 2016, COM(2015) 610 final.

<sup>(20)</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, COM/2016/0128 final.

### 4.3 *Trabajadores transfronterizos*

De conformidad con el Reglamento (CE) n.º 883/2004, los trabajadores transfronterizos están cubiertos por el sistema de seguridad social del país en el que trabajan. No obstante, en determinados casos podrían ser objeto de algunas formas de discriminación debido a la aplicación insuficiente de las normas vigentes. Por consiguiente, es necesario efectuar un seguimiento de la situación y recoger datos a nivel de la UE, a fin de suprimir posibles obstáculos y garantizar la correcta aplicación de la legislación nacional y de la UE, de conformidad con los principios de no discriminación e igualdad de trato.

### 4.4 *Papel de la inspección de trabajo*

4.4.1 El CESE considera que la inspección de trabajo nacional tiene que desempeñar un papel fundamental en la lucha contra las empresas ficticias, los salarios inferiores y el trabajo no declarado, haciendo respetar y cumplir los derechos de los trabajadores móviles y los desplazados, e impidiendo los abusos. Esto permitirá igualmente prevenir la distorsión de la competencia entre las empresas.

4.4.2 La falta de control existente en algunos países, ya sea por falta de una estructura de inspectores de trabajo adecuada, por falta de competencias o conocimientos apropiados o por la falta de los recursos necesarios, favorece los abusos. Los inspectores de trabajo y las demás autoridades de la supervisión del mercado laboral solo pueden ser eficaces si disponen de una dotación financiera y de personal suficiente con una formación adecuada. En este sentido, son necesarias normas de ámbito europeo, incluida la mejora de la ejecución transfronteriza de las sanciones, así como un apoyo para los Estados miembros que tengan dificultades para crear dichas infraestructuras.

4.4.3 Combinado con ello, la mejora de instrumentos europeos de inspección transfronteriza, como se sugiere en la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de enero de 2014 <sup>(21)</sup> ayudaría a detectar y combatir los casos de dumping social, en particular mediante la detección de sociedades ficticias.

4.4.4 Esto estaría totalmente en línea con la recientemente creada Plataforma europea para la lucha contra el trabajo no declarado.

### 4.5 *La portabilidad de los derechos sociales y la protección de los trabajadores móviles*

4.5.1 El CESE apoya la simplificación de las reglas de coordinación de los sistemas de seguridad social y la cooperación entre los Estados miembros para su aplicación, y subraya la necesidad de que cualquier revisión del Reglamento (CE) n.º 883/2004 respete en todo caso el principio de igualdad de trato de los trabajadores móviles para evitar que pierdan derechos adquiridos o se queden sin derechos por trasladarse a trabajar a otro Estado miembro.

4.5.2 Garantizar la portabilidad de los derechos sociales de los trabajadores móviles es igualmente un aspecto clave para una movilidad justa, tanto para quien se marcha a trabajar a otro país como para quien regresa a su país de origen tras haber trabajado en otro.

4.5.3 Con el objeto de facilitar la libre circulación de personas y promover la movilidad laboral se ha desarrollado en la UE la vía de la coordinación de los sistemas de la seguridad social que tiene por objetivo regular las relaciones entre sistemas nacionales, sin alterar el contenido de sus normas.

4.5.4 En desarrollo de los Tratados se promulgaron normas de coordinación de los sistemas de seguridad social. Entre otras, los Reglamentos (CEE) n.º 1408/71 (Reglamento base) y (CEE) n.º 574/72 (Reglamento de aplicación), sustituidos por los Reglamentos (CE) n.º 883/2004 (Reglamento base) y (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(22)</sup> (Reglamento de aplicación). En la actualidad está en trámite una revisión del Reglamento (CE) n.º 883/2004.

<sup>(21)</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre el tema «Inspecciones de trabajo eficaces como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa», P7\_TA(2014)0012.

<sup>(22)</sup> Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 284 de 30.10.2009, p. 1).

4.5.5 El CESE prevé emitir un informe detallado tan pronto como la Comisión le remita la propuesta de revisión del Reglamento (CE) n.º 883/2004. Tal como ya expuso en un Dictamen anterior, el marco legislativo debe adaptarse a la realidad cambiante del mundo del trabajo, a las nuevas formas de empleo y, en particular, a las nuevas formas de movilidad <sup>(23)</sup>.

4.5.6 El CESE considera que los principios de igualdad de trato, totalización de los períodos, exportabilidad de las prestaciones y determinación de la legislación aplicable (principio de unicidad) son fundamentales para la libre circulación de los trabajadores y deberán garantizarse en cualquier futura revisión del Reglamento (CE) n.º 883/2004.

4.5.7 Por lo que respecta a la libre circulación de solicitantes de empleo en otro país, el CESE toma nota de la declaración de la comisaria Thyssen en Dublín el 13 de noviembre de 2015: «A nuestro juicio, también debe admitirse el derecho a la libre circulación de los solicitantes de empleo, en particular a la luz de las enormes divergencias en los niveles de desempleo entre los Estados miembros. Es fundamental, no obstante, que ello no se haga a expensas del régimen de seguridad social del país de acogida. Con esta idea en mente, queremos posibilitar que una persona que está desempleada pueda transferir sus prestaciones de desempleo a otro país en el que pueda tener más posibilidades de encontrar un puesto de trabajo. En la actualidad, esto ya es posible por un período de tres meses». La Comisión quiere prorrogarlo a seis meses.

4.5.8 La complejidad de la regulación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 requiere una estrecha cooperación entre las autoridades de los Estados miembros para garantizar que la diversidad de las regulaciones estatales no dificulte la libre circulación, así como la máxima claridad posible en la información para que los beneficiarios de las prestaciones y las empresas conozcan sus derechos y obligaciones. Asimismo, se debe reforzar la utilización de medios electrónicos y la cooperación entre los Estados miembros de forma que se minimicen las exigencias de información a los trabajadores y empresas.

Bruselas, 27 de abril de 2016.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Georges DASSIS

---

<sup>(23)</sup> DO C 228 de 22.9.2009, p. 14.