

**Dictamen del Comité de las Regiones «El Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007-2010)»**

(2008/C 325/11)

## EL COMITÉ DE LAS REGIONES

- Apoya totalmente el punto de vista de la Comisión en el sentido de que la «movilidad de los trabajadores es un instrumento clave para un mercado único que funcione eficazmente y es esencial para permitir que más personas encuentren un mejor puesto de trabajo, un objetivo clave de la Estrategia de Lisboa».
- Subraya que la «movilidad» en este contexto debe entenderse y fomentarse tanto en términos de movilidad geográfica (dentro de un Estado miembro y entre los diferentes Estados miembros de la UE) como de movilidad social, económica y laboral.
- Comparte el objetivo de la Comisión de fomentar una mayor sensibilización de las posibilidades y ventajas de la movilidad, y subraya el papel particular que pueden desempeñar los entes locales y regionales a la hora de divulgar la información pertinente.
- Insta a la eliminación de todas las barreras jurídicas y administrativas a la libre circulación de trabajadores antes de que concluya este Plan de Acción en 2011:
  - para incluir la supresión de todas las barreras que aún obstaculizan la libre circulación de trabajadores de los diez Estados miembros que se adhirieron a la UE en 2004, así como de Bulgaria y Rumanía;
  - y para que no se imponga ninguna restricción a los nuevos Estados miembros cuando se produzca su adhesión a la UE.
- Asimismo, recomienda que los entes locales y regionales aumenten las posibilidades de colocación laboral a corto o medio plazo para los nacionales de otros Estados miembros.
- Considera que los entes locales y regionales deben tener la autoridad jurídica necesaria para llevar a cabo estas tareas en materia de movilidad laboral, especialmente a la hora de difundir información a nivel local y regional tanto a los empleados como a los empresarios. Asimismo, es importante que, en caso necesario, los órganos nacionales y europeos les confieran las competencias requeridas para ello.

**Poniente:** Dave QUAYLE, Mitglied des Rates des Großraumbe-zirks Trafford (UK/SPE)

**Texto de referencia**

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — «La movilidad, un instrumento para más y mejor empleo: El Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007-2010)»,

COM(2007) 773 final

**RECOMENDACIONES POLÍTICAS**

EL COMITÉ DE LAS REGIONES

**Observaciones generales**

1. Apoya totalmente el punto de vista de la Comisión en el sentido de que la «movilidad de los trabajadores es un instrumento clave para un mercado único que funcione eficazmente y es esencial para permitir que más personas encuentren un mejor puesto de trabajo, un objetivo clave de la Estrategia de Lisboa».

2. Subraya que la «movilidad» en este contexto debe entenderse y fomentarse tanto en términos de movilidad geográfica (dentro de un Estado miembro y entre los diferentes Estados miembros de la UE) como de movilidad social, económica y laboral.

3. Subraya que, en aras de los principios acordados de flexibilidad, la movilidad debería ejercerse como una elección de los trabajadores, y hay que apoyarla para minimizar los riesgos que plantea y maximizar los beneficios que reporta tanto a los trabajadores como a los empresarios.

**Seguimiento del Plan de Acción desde 2002**

4. Apoya que los sistemas de educación y formación respondan más al mercado de trabajo y preparen a la gente para la movilidad mediante el aprendizaje de lenguas y el desarrollo de competencias laborales.

5. Apoya la supresión de las barreras jurídicas y administrativas y el fomento del reconocimiento transfronterizo de las cualificaciones.

6. Apoya el establecimiento de una «ventanilla única» de Internet con información sobre la movilidad concebido como un instrumento centralizado basado en el sistema EURES de ofertas de trabajo.

**Plan de Acción de Movilidad Laboral 2007-2010**

7. Apoya las intenciones de mejorar las actuales prácticas legislativas y administrativas relativas a la movilidad de los trabajadores para asegurar que el ejercicio del derecho a la movilidad no entrañe una pérdida de la protección dispensada por la seguridad social u otros riesgos desproporcionados.

8. Reconoce la necesidad de asegurar el apoyo político al objetivo de la movilidad laboral por parte de las autoridades a todos los niveles: local, regional, nacional y europeo.

9. Está de acuerdo en que es necesario reforzar EURES como instrumento para facilitar la movilidad de los trabajadores y sus familias.

10. Comparte el objetivo de la Comisión de fomentar una mayor sensibilización de las posibilidades y ventajas de la movilidad, y subraya el papel particular que pueden desempeñar los entes locales y regionales a la hora de divulgar la información pertinente.

11. Acoge favorablemente la creación de la «Asociación europea de la movilidad laboral», una iniciativa que comprenderá una red de partes interesadas comprometidas con el desarrollo de la movilidad laboral en la UE (Medida 14) y la inclusión, en el marco del programa Progress, de ayudas para la financiación de actividades piloto, el intercambio de buenas prácticas, la divulgación de los resultados de nuevas acciones y la aparición de programas innovadores (Medida 15).

12. Insta a la eliminación de todas las barreras jurídicas y administrativas a la libre circulación de trabajadores antes de que concluya este Plan de Acción en 2011:

- i. para incluir la supresión de todas las barreras que aún obstaculizan la libre circulación de trabajadores de los diez Estados miembros que se adhirieron a la UE en 2004, así como de Bulgaria y Rumanía;
- ii. y para que no se imponga ninguna restricción a los nuevos Estados miembros cuando se produzca su adhesión a la UE.

13. A fin de asegurar el éxito de esta estrategia de manera que la movilidad sea una realidad para todos los trabajadores que deseen encontrar trabajo en otro Estado miembro:

- i. habría que facilitar información sobre ofertas de empleo en otros Estados miembros a través de EURES, los servicios nacionales de empleo, y a través de los entes locales o regionales a nivel local y regional;
- ii. habría que alentar a los Estados miembros a incluir la movilidad geográfica y entre empleos como prioridad en sus estrategias nacionales de empleo y de aprendizaje permanente (Medida 5);
- iii. los trabajadores deben conocer su derecho a buscar empleo en otros Estados miembros y deben saber cómo pueden hacerlo y qué necesitan hacer para salvaguardar sus derechos de seguridad social en este proceso;
- iv. los empresarios, y especialmente los de las PYME a nivel local, deben saber que pueden contratar trabajadores de otros Estados miembros, en el estricto respeto de todas las normas vigentes sobre derecho del trabajo y protección laboral y social, y hay que darles a conocer los beneficios potenciales de esta posibilidad;
- v. hay que hacer más hincapié en el aprendizaje de lenguas y el fomento del multilingüismo;

- vi. debería haber un mayor reconocimiento transfronterizo de las cualificaciones, incluidas las profesionales;
  - vii. los interlocutores sociales deberían participar en todos los aspectos de la movilidad laboral;
  - viii. la transferibilidad de las pensiones (Medida 4) y unas disposiciones más flexibles en materia de seguridad social en los Estados miembros y entre diferentes Estados miembros son esenciales;
  - ix. hay que asegurar la apropiada formación de funcionarios locales, regionales y nacionales que estén trabajando sobre todas las cuestiones relacionadas con la movilidad de los trabajadores para que puedan facilitar rápidamente la información correcta a los trabajadores que buscan un trabajo en otros países y ayudarles a entrar en contacto con los servicios competentes del país de acogida en lo relativo al respeto de su derecho a la protección social.
14. Considera que, para asegurar que la movilidad no produzca tensiones ni inestabilidad social en las comunidades de acogida, es necesario:
- i. apoyar a la Comisión Europea a la hora de promover el concepto de «movilidad justa»;
  - ii. asegurar que seguimos luchando contra el trabajo no declarado y el dumping social (Medida 6);
  - iii. apoyar el principio general de que los trabajadores migrantes tienen derecho al mismo salario y condiciones laborales —o a beneficiarse de condiciones equivalentes— que el trabajador en el mismo empleo o industria del Estado miembro de acogida;
  - iv. apoyar el concepto de solidaridad e inclusión social entre trabajadores migrantes y los del Estado miembro de acogida.

#### **El papel de los entes locales y regionales a la hora de fomentar la movilidad laboral**

15. Considera que los entes locales y regionales tienen un importante papel que desempeñar a la hora de facilitar información junto con otras agencias nacionales y europeas sobre ofertas de trabajo en otros Estados miembros y la forma de acceder a ellas.
16. Estima que es necesario garantizar que los empresarios locales, y especialmente los de las PYME, comprendan su derecho a contratar trabajadores de toda la UE y, además, prestarles ayuda práctica y asesoramiento si desean hacerlo.
17. Reconoce que los entes locales y regionales suelen ser los principales responsables de la educación primaria y secundaria, y considera que dicha educación debería incluir la formación lingüística, la promoción del multilingüismo y el desarrollo de competencias interculturales que son necesarias para preparar a los ciudadanos para vivir y trabajar en diferentes entornos culturales.
18. Subraya que los entes locales y regionales fomentan y proporcionan el aprendizaje permanente (a menudo, en asociación con otros organismos).

19. Hace hincapié en el hecho de que los entes locales y regionales son importantes empleadores y habría que animarles a buscar trabajadores para cubrir las ofertas de trabajo en todos los Estados miembros de la UE. Asimismo, recomienda que los entes locales y regionales aumenten las posibilidades de colocación laboral a corto o medio plazo para los nacionales de otros Estados miembros.

#### **Para llevar a cabo estas tareas y participar en términos generales en la movilidad laboral, los entes locales y regionales necesitan lo siguiente:**

##### *— El fundamento jurídico y competencial*

20. Considera que los entes locales y regionales deben tener la autoridad jurídica necesaria para llevar a cabo estas tareas en materia de movilidad laboral, especialmente a la hora de difundir información a nivel local y regional tanto a los empleados como a los empresarios. Asimismo, es importante que, en caso necesario, los órganos nacionales y europeos les confieran las competencias requeridas para ello.

##### *— Los recursos*

21. Los entes locales y regionales pueden verse sometidos a una gran presión cuando muchos trabajadores migrantes acceden a un empleo y fijan su residencia en su territorio, en particular si este cambio se produce repentinamente. Esto es especialmente cierto en el caso de los servicios sociales, la educación, la atención sanitaria y la vivienda; en consecuencia, hay que facilitarles los recursos necesarios para hacer frente a esta presión. Esto no es sólo de utilidad para los recién llegados, sino que también reduce la posibilidad de que se produzcan tensiones entre los trabajadores migrantes y la comunidad que los acoge. Por consiguiente, el CDR apoya los esfuerzos para recabar datos estadísticos sobre las necesidades de los diferentes sectores del mercado de trabajo e intercambiar esta información a nivel europeo, para mejorar la planificación y gestión de la circulación de trabajadores. Los entes nacionales, regionales y locales deben planificar con antelación, y de forma coordinada, cómo se conformarán estos servicios sociales para gestionar mejor la llegada de migrantes europeos. La razón es, en parte, que la migración laboral intereuropea aumentará de forma significativa en el futuro y, en parte, que la falta de planificación, con la consiguiente tensión social y el deterioro de las relaciones en la comunidad, perjudicará a la migración laboral intereuropea e incluso podría poner en peligro la unidad europea.

22. Asimismo, habrá que asignar recursos para facilitar información sobre la movilidad laboral y la expansión del aprendizaje de lenguas.

##### *— Conocimiento y acceso a las «buenas prácticas»*

23. Subraya la disposición del CDR a mantenerse activos en la cuestión de la movilidad laboral, tanto por lo que respecta a su promoción como a la hora de identificar las buenas prácticas y asegurarse de que se difunden a otros entes locales y regionales.

24. Anima a los entes locales y regionales a unirse a otros entes análogos de los Estados miembros para desarrollar «buenas prácticas» en este campo y seguidamente promocionarlas a escala nacional y en todos los Estados miembros (Medidas 7 y 15).

#### **Sistema EURES**

25. Apoya a la Comisión en su objetivo de desarrollar y reforzar el sistema EURES como «un instrumento centralizado para facilitar la movilidad de los trabajadores y sus familias». Sin embargo, por lo que respecta a la subsidiariedad, debe integrarse con estructuras a nivel nacional, regional y local.

26. Coincide con la Comisión en que un cometido fundamental de EURES consistirá en «incrementar la sensibilización sobre el principio de la igualdad de trato y el respeto de las normas laborales en los mercados de trabajo europeos» (Medida 9).

27. Está de acuerdo en que EURES debería ampliar sus servicios para satisfacer las necesidades de categorías específicas de trabajadores (desempleados de larga duración, trabajadores jóvenes, trabajadores mayores, mujeres, etc.) (Medida 10).

Bruselas, 9 de octubre de 2008.

El Presidente  
del Comité de las Regiones  
Luc VAN DEN BRANDE

---