CIRCULAR LABORAL 5/2019

18 de julio de 2019

REGLAMENTO (UE) 2019/1149 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE JUNIO DE 2019, POR EL QUE SE CREA LA AUTORIDAD LABORAL EUROPEA, SE MODIFICAN LOS REGLAMENTOS (CE) Nº 883/2004, (UE) Nº 492/2011 Y (UE) 2016/589 Y SE DEROGA LA DECISIÓN (UE) 2016/344

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

El día 11 de julio de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea el **Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea, se modifican los Reglamentos (CE) nº 883/2004, (UE) nº 492/2011 y (UE) 2016/589 y se deroga la Decisión (UE) 2016/344**[1], entrando en vigor a los 20 días siguientes a su publicación.

La Autoridad Laboral Europea se configura como un organismo de la Unión Europea con personalidad jurídica, que tendrá su **sede en Bratislava** y **deberá estar operativa, con capacidad de ejecutar su propio presupuesto, el 1 de agosto de 2021**. La Comisión Europea será responsable de su creación y funcionamiento inicial.

1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El **ámbito de actuación** de la Autoridad Laboral alcanza a las **personas sujetas a la legislación de la Unión Europea**, incluidos los asalariados, las personas trabajadoras por cuenta propia y los solicitantes de empleo. Entre estas personas se incluyen, además de los ciudadanos europeos, los nacionales de terceros países que residen legalmente en la Unión Europea, como los trabajadores desplazados, las personas trasladadas dentro de una empresa o los residentes de larga duración, así como los miembros de su familia.

2. OBJETIVOS

Este organismo debe **ayudar a los Estados miembros y a la Comisión** de cara a:

- Facilitar la movilidad laboral.
- Mejorar la cooperación entre los Estados miembros.
- Mediar y facilitar soluciones a conflictos transfronterizos.
- Luchar contra el trabajo no declarado.

Sin embargo, la creación de la Autoridad **no debe crear nuevos derechos o nuevas obligaciones para los trabajadores y los empleadores** y el refuerzo de la cooperación en el ámbito del cumplimiento de la legislación **no debe suponer una carga administrativa excesiva** para los trabajadores o los empleadores móviles, en particular para las pymes, **ni desincentivar la movilidad laboral**.

Asimismo, la Autoridad debe **respetar la diversidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales y la autonomía de los interlocutores sociales**.

3. MOVILIDAD LABORAL

En esta materia la Autoridad Laboral pretende no duplicar esfuerzos, fomentar sinergias y reforzar el acceso, disponibilidad y calidad de la información sobre los **derechos y obligaciones en materia de movilidad laboral y desplazamientos**, **la libre circulación de servicios y trabajadores y la coordinación de los sistemas de seguridad social**, entre otras vías, a través de un **sitio web único** para toda la Unión que sirva de portal único para acceder a todas las fuentes de información a escala de la Unión y nacional en todas las lenguas oficiales de la misma.

[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R1149&from=ES

Asimismo, se pretende apoyar a los Estados miembros en la promoción de **oportunidades para facilitar la movilidad laboral o la oferta de servicios a personas y empleadores para la contratación en cualquier lugar de la Unión**, incluido el acceso a servicios de movilidad transfronteriza, con información de los puestos de trabajo, las prácticas y los aprendizajes y planes de movilidad, a través de la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES).

Con este objetivo, **la Autoridad Laboral sustituirá a la Comisión en la gestión de la Oficina Europea de Coordinación de la Red EURES**, para la definición de las necesidades de los usuarios y los requisitos operativos para la eficacia del portal EURES y los servicios de tecnologías de la información conexos, pero excluyendo el suministro de tecnologías de la información y el funcionamiento y desarrollo de su infraestructura que seguirán estando a cargo de la Comisión.

Por otra parte, en cooperación con los Estados miembros y, cuando proceda, los interlocutores sociales, **evaluará los riesgos y realizará análisis en relación con la movilidad laboral y la coordinación de la seguridad social en la Unión Europea**, abordando cuestiones como los desequilibrios del mercado laboral, los desafíos sectoriales y los problemas recurrentes u otras cuestiones específicas.

4. COOPERACIÓN E INSPECCIONES CONCERTADAS Y CONJUNTAS

Otro de los objetivos de la Autoridad Laboral consiste en mejorar la cooperación entre los Estados miembros de cara a una **aplicación y cumplimiento coherente, eficiente y eficaz de la legislación y convenios colectivos universalmente aplicables**, incluida la facilitación de las **inspecciones concertadas y conjuntas**.

Con este fin, entre otras cuestiones, la Autoridad Laboral contribuirá a mejorar la transparencia y **agilizará el intercambio de información** entre los Estados miembros, incluida la relativa a los derechos y obligaciones establecidos en la legislación europea, así como **informará a las autoridades nacionales afectadas** y, en su caso, a la Comisión y a otros organismos competentes de la Unión **si tiene conocimiento de presuntas irregularidades** en ámbitos de la legislación europea como incumplimientos de condiciones de trabajo o de normas de salud y seguridad laboral.

De igual modo, dará **mayor accesibilidad a las personas y empleadores a los servicios**, creando un sitio web único para ofrecer acceso en línea a la información y los servicios a los interesados, tanto a nivel nacional como europeo, y cooperará con otras agencias y organismos especializados, como la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Fundación Europea de Formación (ETF).

Por otro lado, ayudará a las autoridades nacionales a realizar **inspecciones concertadas y conjuntas** que deben llevarse a cabo a petición de los Estados miembros o con su conformidad prestando apoyo estratégico, logístico, técnico y, cuando proceda, asesoramiento jurídico, incluidos servicios de traducción e interpretación, y respetando los requisitos de confidencialidad.

Estas inspecciones **no deberán reemplazar ni mermar las competencias nacionales**, sino que las autoridades nacionales deben participar en las mismas y tener plena autoridad. En caso de que uno o varios Estados miembros decidan no participar en la inspección concertada o conjunta, las autoridades nacionales de los otros Estados miembros realizarán la inspección solo en los Estados participantes. Los Estados que decidan no participar mantendrán la confidencialidad de la información sobre la inspección.

Además, proporcionará **asistencia operativa a las autoridades nacionales para promover la aplicación coherente de la legislación**, incluida la elaboración de orientaciones prácticas, de programas de formación y de aprendizaje entre iguales, también para las inspecciones de trabajo con el fin de hacer frente a cuestiones como los falsos autónomos o los abusos en materia de desplazamientos, la promoción de proyectos de asistencia mutua, la facilitación de intercambios de personal y la organización de campañas de sensibilización para informar a las personas y los empleadores sobre sus derechos y obligaciones.

5. MEDIACIÓN

Otra de las funciones de la Autoridad Laboral Europea será la de **mediar y facilitar soluciones en caso de litigios transfronterizos** entre los Estados miembros.

La mediación podrá ser a petición de los propios Estados o a iniciativa propia de la Autoridad Laboral, pero **siempre con el acuerdo de todos los Estados miembros que sean parte en el litigio** y siendo su **participación voluntaria**. El objetivo de dicha mediación será conciliar los puntos de vista divergentes de los Estados miembros parte en el litigio y adoptar un dictamen no vinculante.

La mediación **sólo debe afectar a los litigios entre Estados miembros**, mientras que las personas y los empleadores que encuentran dificultades para ejercer sus derechos de la Unión Europea deben seguir teniendo a su disposición los servicios nacionales y de la Unión destinados a resolver dichos asuntos, como la Red SOLVIT, a la que la Autoridad debe remitir esos asuntos. La Red SOLVIT debe poder remitir a la Autoridad para su consideración asuntos en los que el problema no puede resolverse debido a diferencias entre las administraciones nacionales. La Autoridad debe llevar a cabo su papel de mediación sin perjuicio de las competencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en lo relativo a la interpretación del Derecho de la Unión y de las competencias de la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social.

Por tanto, los procedimientos que sean objeto de actuaciones judiciales en curso a nivel nacional o de la Unión Europea **no serán admisibles para la mediación** de la Autoridad y en el caso de que se hubieran emprendido actuaciones judiciales durante la mediación, el procedimiento de mediación quedaría suspendido.

Cuando un litigio esté relacionado, en su totalidad o en parte, con **cuestiones de seguridad social**, la Autoridad informará a la Comisión Administrativa, antes citada, para garantizar una buena cooperación, coordinar las actividades de mutuo acuerdo y evitar cualquier duplicación en los asuntos de mediación que afecten tanto a cuestiones de seguridad social como de legislación laboral.

6. LUCHA CONTRA EL TRABAJO NO DECLARADO

También destaca entre sus funciones la de apoyar la cooperación entre los Estados miembros en la **lucha contra el trabajo no declarado**.

A efectos del presente Reglamento, "luchar contra el trabajo no declarado" significa **prevenir, desalentar y combatir la economía informal, así como fomentar el que se declare**. Para ello, se deberá mejorar la cooperación entre los Estados miembros para hacer frente tanto al trabajo no declarado como a otras situaciones que comprometan el buen funcionamiento del mercado interior.

La Autoridad, con la participación de los interlocutores sociales, deberá crear un **grupo de trabajo** permanente denominado **Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado**, que apoyará las actividades de la Autoridad en la lucha contra el trabajo no declarado mediante:

- El refuerzo de la **cooperación entre las autoridades competentes de los Estados miembros y demás agentes involucrados**, a fin de luchar contra el trabajo no declarado en sus distintas formas y contra el trabajo falsamente declarado asociado a éste, incluido el falso trabajo por cuenta propia.
- La **mejora de la capacidad de las distintas autoridades y agentes competentes nacionales para luchar contra el trabajo no declarado** respecto de los aspectos transfronterizos y contribuir así al establecimiento de la igualdad de condiciones de competencia entre los participantes.
- El **aumento de la concienciación de la opinión pública** sobre estas cuestiones y la necesidad urgente de actuaciones adecuadas, así como el estímulo a los Estados miembros para que redoblen sus esfuerzos.

La Plataforma estará compuesta por los Estados miembros, la Comisión Europea y un máximo de cuatro representantes de organizaciones de **interlocutores sociales intersectoriales europeos**, también podrán asistir a las reuniones de la Plataforma en calidad de observadores otras partes interesadas como interlocutores sociales sectoriales con un alto índice de trabajo no declarado, representantes de Eurofound, de EU-OSHA, de OIT y de terceros países del Espacio Económico Europeo.

La Plataforma estará **presidida** por un representante de la Autoridad.

7. ESTRUCTURA, COMPOSICIÓN Y PRESUPUESTO DE LA AUTORIDAD LABORAL

La Autoridad debe regirse y funcionar de conformidad con los **principios de la Declaración Conjunta del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión Europea**, sobre las agencias descentralizadas.

Su **estructura administrativa** estará integrada por un Consejo de Administración, un director ejecutivo y un grupo de partes interesadas con funciones consultivas e integrado por miembros de la Comisión y de los interlocutores sociales a nivel de la Unión, además se podrán crear grupos de trabajo o de expertos.

Los Estados miembros y la Comisión Europea deben estar representados en el Consejo de Administración a fin de garantizar el funcionamiento efectivo de la Autoridad.

El Parlamento Europeo, así como las organizaciones intersectoriales de interlocutores sociales a nivel de la Unión Europea con una representación paritaria de los sindicatos y las organizaciones patronales y que cuenten con una representación adecuada de las pymes, también tendrán representantes para el Consejo de Administración.

La composición del Consejo de Administración, incluida la selección de su presidente y su vicepresidente, debe **respetar los principios de equilibrio de género, experiencia y cualificación**. Con vistas al funcionamiento efectivo y eficiente de la Autoridad, el Consejo de Administración, debe establecer un programa anual de trabajo, desempeñar sus funciones relacionadas con el presupuesto de la Autoridad, adoptar las normas financieras aplicables a la Autoridad, nombrar un director ejecutivo y fijar procedimientos para la adopción de decisiones relacionadas con las tareas operativas de la Autoridad por el director ejecutivo.

Debe concederse a la Autoridad un **presupuesto autónomo**, con ingresos procedentes del presupuesto general de la Unión Europea, contribuciones financieras voluntarias de los Estados miembros y de los terceros países que participen en el trabajo de la Autoridad, a fin de garantizar su plena autonomía e independencia.

De igual modo, la Autoridad debe **colaborar con el Centro de Traducción** para establecer indicadores de calidad, puntualidad y confidencialidad, determinar claramente cuáles son las necesidades de la Autoridad y crear procedimientos transparentes y objetivos para el proceso de traducción.

Las actividades de la Autoridad deben estar sometidas al **control del Defensor del Pueblo Europeo**.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

A más tardar el **1 de agosto de 2024** y, a continuación, **cada cinco años**, la Comisión evaluará la actuación de la Autoridad en relación con sus objetivos, su mandato y sus tareas; comunicando los resultados de la evaluación al Parlamento Europeo, al Consejo y al Consejo de Administración.

****