



Posición de la CES sobre el Paquete de movilidad laboral justa: ALE y ESSPASS

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 6 y 7 de octubre 2026

Los trabajadores móviles y migrantes contribuyen de manera fundamental al funcionamiento del mercado interior de la UE. Merecen empleos de calidad y no ser tratados como factores de producción, con sus competencias y su trabajo reducidos a una mercancía flexible y de bajo coste. Con el **Paquete de movilidad laboral justa**ⁱ, la Comisión Europea pretende reforzar la protección y el cumplimiento de los derechos de los y las trabajadoras en situaciones transfronterizas. Para las personas trabajadoras, la justicia significa igualdad de derechos, acceso a la justicia y al apoyo, organismos de control en los que se pueda confiar y empleadores que respeten las normas.

La CES acoge con satisfacción las propuestas para reforzar la **Autoridad Laboral Europea** (ALE) y establecer una **Tarjeta Europea de Seguridad Social** (ESSPASS). La portabilidad de las competencias es otro componente clave del paquete que requiere un examen más detalladoⁱⁱ. También se necesitan más esfuerzos para hacer cumplir el marco jurídico vigente de la UE en materia de desplazamiento de trabajadores y trabajadoras, garantizando que las personas trabajadoras desplazadas de terceros países no sean objeto de abusos. Para colmar las lagunas jurídicas, la CES reitera su demanda de regular la subcontratación y la intermediación laboralⁱⁱⁱ, así como garantizar una contratación justa para las y los trabajadores migrantes^{iv}. Las graves preocupaciones expresadas por la CES sobre la propuesta «EU Inc»^v se ven agravadas aún más por las ideas de combinar un régimen empresarial flexible con un «teletrabajo transfronterizo en toda regla». Los trabajadores deben estar protegidos contra el dumping social y la búsqueda del foro más favorable. La coordinación modernizada de los sistemas de seguridad social debe centrarse en la seguridad jurídica para prevenir el fraude y los errores, y no en crear nuevos riesgos o formas de abuso.

La propuesta **ESSPASS**^{vi} para digitalizar los procedimientos de la seguridad social tiene el potencial de facilitar el acceso a la protección social y a la asistencia sanitaria en el extranjero, permitiendo a los trabajadores solicitar, acreditar y reclamar electrónicamente sus derechos de seguridad social en la UE. Aunque facilite la coordinación, debe respetar la diversidad de los sistemas nacionales y garantizar sólidas salvaguardias en materia de protección de datos, privacidad y ciberseguridad. Partiendo de la Identidad Digital Europea (EUDI)^{vii} y la Pasarela Digital Única (SDG)^{viii}, la digitalización de certificados como la Tarjeta Sanitaria Europea (EHIC)^{ix} y el formulario móvil A1 (PDA1)^x favorecerá el reconocimiento transfronterizo y el intercambio de datos. Un acceso seguro y sencillo a los datos personales y las credenciales al trabajar, viajar o desplazarse por la UE mejora los



servicios públicos transfronterizos, al tiempo que evita retrasos, fraudes y errores que vayan en detrimento de la protección.

Es fundamental que el ESSPASS funcione como una auténtica **herramienta digital de control del cumplimiento**, en la que la interoperabilidad sienta las bases para integrar documentos adicionales de movilidad, incluidas las tarjetas de identificación social sectoriales^{xi}, respetando al mismo tiempo su titularidad por parte de los interlocutores sociales. Para luchar contra el fraude y los abusos, la verificación en tiempo real debería permitir a las autoridades competentes comprobar la validez y autenticidad de los documentos, así como la exactitud de la información declarada. Si bien los documentos normalizados con características de seguridad digital pueden facilitar la verificación cruzada de los datos antes y después de su expedición, la simplificación nunca debe ir en detrimento de la supervisión y los controles por parte de las autoridades de seguridad social y laborales de los Estados miembros de origen o de destino. En este sentido, la propuesta de armonizar los requisitos de información para las solicitudes de PDA1 con los de la declaración electrónica sobre el desplazamiento de personas trabajadoras^{xii} suscita inquietudes, ya que no debe impedirse a los Estados miembros recopilar y evaluar los datos que necesitan para garantizar el cumplimiento y la aplicación conforme a los sistemas nacionales de seguridad social, la legislación y la práctica aplicables.

La CES evalúa la propuesta de la Comisión^{xiii} de modificar el Reglamento de la ALE^{xiv} a la luz de sus reivindicaciones^{xv} de **un mandato más sólido para la ALE** que siga basándose firmemente en la protección de los derechos laborales y respete plenamente los sistemas nacionales de relaciones laborales, los convenios colectivos y la autonomía de los interlocutores sociales. Creada en 2019, la Autoridad ha aportado un claro valor añadido, pero es necesaria una revisión específica para liberar todo su potencial en lo que respecta a las inspecciones, el tratamiento de datos, la cooperación transfronteriza, la protección de las y los trabajadores migrantes y los fondos de apoyo a las personas trabajadoras. Estas competencias permitirán a la ALE centrarse en las actividades de aplicación de la normativa pero requieren importantes recursos financieros adicionales para que la Autoridad pueda llevar a cabo eficazmente sus nuevas tareas.

Las facultades para acceder, tratar e intercambiar **datos** reforzarán las capacidades estratégicas y operativas de la ALE. Los sistemas de la UE^{xvi}—como el Sistema de Información del Mercado Interior (IMI), el Registro Europeo de Empresas de Transporte por Carretera (ERRU), el Intercambio Electrónico de Información sobre Seguridad Social (EESSI), el ESSPASS y las declaraciones de las y los trabajadores desplazados y las y los conductores— deberían permitir a la ALE facilitar la cooperación, realizar evaluaciones de riesgos, iniciar investigaciones, orientar mejor las inspecciones y garantizar su adecuado seguimiento. Debe respetarse plenamente la protección de datos de las personas trabajadoras, y el intercambio de datos personales debe limitarse estrictamente al cumplimiento de las tareas de la ALE. Más allá de la gestión interna de los casos, la Autoridad debería mejorar la calidad, la comparabilidad y la recopilación de datos sobre infracciones y medidas de control para fundamentar la elaboración de políticas basadas en datos, el establecimiento de prioridades y el desarrollo de capacidades.

Otorgar a la ALE un papel más proactivo a la hora de iniciar **inspecciones** transfronterizas permitirá centrarse de forma más sistemática en la aplicación operativa de la normativa. Debe reforzarse la cooperación no solo con los Estados



miembros, sino también con los sindicatos. Las competencias mínimas de los inspectores nacionales durante las actuaciones de la ALE y la introducción de responsables nacionales de enlace en materia de inspección deberían proporcionar los vínculos operativos y el conocimiento necesarios de los sistemas nacionales de aplicación de la normativa, garantizando el respeto de las prerrogativas sindicales. Para mejorar el seguimiento y la imposición de sanciones, la ALE debería apoyar activamente la ejecución transfronteriza de sanciones y multas, así como de los salarios impagados, los derechos y las indemnizaciones. Los Estados miembros deben tener obligaciones claras de presentación de informes tras las inspecciones, con una justificación de cualquier negativa a participar.

Si bien **la mediación** puede complementar la cooperación transfronteriza, es importante que cualquier simplificación del procedimiento de la ALE para la resolución de conflictos entre Estados miembros respete la autonomía de los interlocutores sociales. El refuerzo del mandato de la ALE para **hacer frente a la explotación laboral y al trabajo no declarado**, incluso en situaciones puramente domésticas y en relación con los trabajadores migrantes, convertirá a su Plataforma UDW^{xvii} en un complemento más ágil de las actividades de cooperación de la ALE.

En un mercado laboral en el que los y las trabajadoras locales, móviles y migrantes trabajan cada vez más codo con codo, la igualdad de trato y de protección es fundamental. Para cumplir sus funciones, la ALE debe proteger **a los y las trabajadoras migrantes** independientemente de su situación laboral y migratoria. Esto requiere sólidas salvaguardias y barreras de protección, a fin de garantizar que ni los datos personales, ni las inspecciones laborales, ni la cooperación interinstitucional se utilicen con fines de control de la inmigración. La función de las autoridades europeas y nacionales es exigir responsabilidades a las empresas por las infracciones laborales y los delitos, y no castigar a los trabajadores que sufren las consecuencias de dichas infracciones. En este sentido, las disposiciones de las Directivas sobre sanciones a los empleadores^{xviii}, las y los trabajadores temporeros^{xix}, protección temporal^{xx} y permiso único^{xxi}, incorporadas al ámbito de aplicación de la ALE, deben limitarse estrictamente a los derechos laborales y sociales, de modo que las y los trabajadores puedan buscar recursos y apoyo de forma segura sin temor a represalias.

Para llegar de manera efectiva a los trabajadores y trabajadoras móviles y migrantes y satisfacer sus necesidades, la información en línea no es suficiente. Las personas trabajadoras que se enfrentan a situaciones laborales transfronterizas complejas necesitan asesoramiento presencial y multilingüe directamente sobre el terreno. Dotar a la ALE de la capacidad jurídica y la financiación necesarias para conceder **subvenciones a beneficiarios externos**, en particular a redes de asesoramiento transfronterizo, será, por lo tanto, clave para garantizar la viabilidad a largo plazo y la expansión de los servicios de apoyo sindical^{xxii} para las personas trabajadoras móviles y migrantes en toda Europa.

La transferencia de la titularidad del portal y del servicio de asistencia **EURES**^{xxiii} a la Comisión debe reforzar las sinergias con sus herramientas y redes existentes^{xxiv}, en particular también con las Asociaciones Transfronterizas de EURES^{xxv}. Dado que la ALE sigue apoyando todas las demás actividades de la Red EURES, debería prestarse mayor atención a garantizar una contratación justa y ofertas de empleo de calidad que conduzcan a un empleo directo. Las sinergias previstas por la Comisión con la Reserva de Talento de la UE^{xxvi} justifican que se preste especial atención a



posibles abusos.

Referencias *(los documentos están casi todos en español)*

- ⁱ [Comunicación de la Comisión sobre el Paquete de movilidad laboral justa](#), publicada el 15 de septiembre de 2026
- ⁱⁱ Las iniciativas sobre la portabilidad de las competencias serán examinadas por el Comité de Formación, Educación y Formación Profesional y Competencias [de la CES](#), a la luz de su [aportación](#) específica previa al «Paquete sobre la movilidad laboral justa», de 12 de febrero de 2026.
- ⁱⁱⁱ [Resolución de la CES a favor de una Directiva de la UE sobre subcontratación e intermediación laboral](#), adoptada el 1 de octubre de 2025
- ^{iv} [Resolución de la CES sobre la garantía de una contratación justa para los trabajadores migrantes en la UE](#), adoptada el 19 de noviembre de 2025
- ^v [Respuesta de la CES al plan de la Comisión para un «28.º régimen de empresas»](#), adoptada el 5 de marzo de 2025.
- ^{vi} [Propuesta de la Comisión de un Reglamento relativo a la digitalización de la coordinación de los sistemas de seguridad social, por el que se establece un marco para la tarjeta europea de seguridad social](#), presentada el 15 de septiembre de 2026.
- ^{vii} [Identidad Digital Europea \(EUDI\)](#) y [Cartera Digital](#), consultado el 17 de septiembre de 2026.
- ^{viii} [Pasarela Digital Única \(SDG\)](#), consultado el 17 de septiembre de 2026.
- ^{ix} [Tarjeta Sanitaria Europea](#), consultada el 17 de septiembre de 2026.
- ^x [Documento portátil A1](#) sobre la legislación de seguridad social aplicable a los trabajadores móviles, consultado el 17 de septiembre de 2026.
- ^{xi} [Informe de correspondencias de la EFBWW-FIEC sobre las tarjetas de identificación social en el sector de la construcción](#), 1 de noviembre de 2024
- ^{xii} [Posición de la CES sobre la declaración electrónica de desplazamiento de trabajadores](#), adoptada el 4 de marzo de 2025.
- ^{xiii} [Propuesta de la Comisión de un Reglamento por el que se modifica el Reglamento \(UE\) 2019/1149, por el que se crea una Autoridad Laboral Europea y el Reglamento \(UE\) 2016/589, relativo a una red europea de servicios de empleo \(EURES\)](#), presentada el 15 de septiembre de 2026.
- ^{xiv} [Reglamento \(UE\) 2019/1149 por el que se crea la Autoridad Europea del Trabajo](#), adoptado el 20 de junio de 2019.
- ^{xv} [Posición de la CES sobre la revisión del mandato de la Autoridad Europea del Trabajo](#), adoptada el 6 de diciembre de 2023.
- ^{xvi} Los sistemas de la UE a los que se hace referencia son el [Sistema de Información del Mercado Interior \(IMI\)](#), el [Registro Europeo de Empresas de Transporte por Carretera \(ERRU\)](#), el [Intercambio Electrónico de Información sobre Seguridad Social \(EESSI\)](#), el [Reglamento](#), acordado provisionalmente el 14 de julio de 2026, [relativo a una interfaz pública conectada al IMI para la declaración del desplazamiento de trabajadores \(e-Declaration\)](#), y el [Portal de Declaración de Desplazamiento en el Transporte por Carretera](#), consultado el 17 de septiembre de 2026.
- ^{xvii} [Plataforma europea para mejorar la cooperación en la lucha contra el trabajo no declarado](#), consultada el 17 de septiembre de 2026.
- ^{xviii} [Directiva 2009/52/CE por la que se establecen normas mínimas sobre sanciones y medidas contra los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular](#), adoptada el 18 de junio de 2009.
- ^{xix} [Directiva 2014/36/UE relativa a las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países con fines de empleo como trabajadores temporeros](#), adoptada el 26 de febrero de 2014.
- ^{xx} [Directiva 2001/55/CE del Consejo, relativa a las normas mínimas para la concesión de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas](#), adoptada el 20 de julio de 2001.
- ^{xxi} [Directiva \(UE\) 2024/1233 relativa a un procedimiento único de solicitud de un permiso único para que los nacionales de terceros países residan y trabajen en un Estado miembro](#), adoptada el 24 de abril de 2024.
- ^{xxii} Por ejemplo, la red consultiva [«Fair Labour Mobility EU» \(FELM\)](#), consultada el 17 de septiembre de 2026
- ^{xxiii} [Reglamento \(UE\) 2016/589 relativo a la red europea de servicios de empleo \(EURES\)](#), adoptado el 13 de abril de 2016
- ^{xxiv} Entre las iniciativas pertinentes de la UE gestionadas por la Comisión figuran el [portal Europass](#), la [Clasificación Europea Multilingüe de Habilidades, Competencias y Ocupaciones \(ESCO\)](#), la [Red Europea de Servicios Públicos de Empleo \(Red PES\)](#) y el [Programa de Movilidad Dirigida de EURES \(TMS\)](#).
- ^{xxv} [Asociaciones transfronterizas de EURES](#), consultado el 17 de septiembre de 2026.
- ^{xxvi} [Reglamento \(UE\) 2026/1047 por el que se crea una reserva de talento de la UE](#), adoptado el 29 de abril de 2026.

Traducido por Internacional CEC UGT