



COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 9.4.2014
SWD(2014) 138 final

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

que acompaña al documento

Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo

**relativa a la creación de una plataforma europea para mejorar la cooperación en
materia de prevención y desincentivación del trabajo no declarado**

{ COM(2014) 221 final }
{ SWD(2014) 137 final }

ÍNDICE

1.	Antecedentes	2
2.	Definición del problema.....	3
2.1.	Gobernanza: el problema que requiere actuar.....	4
3.	Derecho a actuar de la UE y subsidiariedad.....	5
4.	Objetivos	6
4.1.	Objetivos generales	6
4.2.	Objetivos específicos	6
4.3.	Objetivos operativos.....	6
5.	Opciones de actuación.....	7
6.	Análisis de impacto	8
6.1.	Opción 1: Ninguna nueva acción	8
6.2.	Opción 2: Mejor coordinación de los diferentes grupos de trabajo/comités existentes a escala de la UE	8
6.3.	Opción 3: Un organismo con entidad propia de afiliación voluntaria	8
6.4.	Opción 4: Un organismo con entidad propia de afiliación obligatoria	8
6.5.	Opción 5: Integración de la lucha contra el trabajo no declarado en Eurofound.....	9
7.	Comparación de las opciones.....	9
8.	Supervisión y evaluación	9

1. ANTECEDENTES

Los altos niveles de trabajo no declarado suscitan mucha preocupación en la agenda política de la UE, especialmente en relación con la creación de puestos de trabajo, la calidad del empleo y el saneamiento presupuestario.

La Estrategia Europa 2020 por un crecimiento inteligente, sostenible e integrador fija como meta para 2020 que el 75 % de la población de entre 20 y 64 años esté empleada¹. Con el fin de catalizar los avances en pos de esta meta, la Comisión adoptó la iniciativa emblemática «Una agenda para nuevas cualificaciones y empleos»², en la que se hacía hincapié en la necesidad de pasar del trabajo informal o no declarado a un empleo regular.

En el Paquete sobre empleo³, adoptado en abril de 2012, la Comisión subrayó, además, que la transformación del trabajo informal o no declarado en empleo regular podría tener un impacto positivo en la productividad, los estándares de trabajo y, a largo plazo, el desarrollo de competencias. Destacó la necesidad de estrechar la cooperación entre los Estados miembros y anunció la apertura del proceso de consulta sobre la creación de una plataforma a escala de la UE entre las inspecciones de trabajo y otros organismos con funciones coercitivas para combatir el trabajo no declarado, al objeto de mejorar la cooperación, intercambiar buenas prácticas e identificar los principios comunes para las inspecciones.

En 2012 y 2013, varios Estados miembros recibieron recomendaciones específicas por país sobre el trabajo no declarado, la economía sumergida, la evasión fiscal o el cumplimiento de las normas fiscales.

En la Orientación de empleo n° 7⁴ «Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad», se insta a los Estados miembros a redoblar el diálogo social y a abordar la segmentación del mercado laboral con medidas tendentes a buscar soluciones al empleo precario, el desempleo y el trabajo no declarado.

El Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2013⁵ establece que los interlocutores sociales están llamados a desempeñar, junto con las autoridades públicas, un papel decisivo en la lucha contra el trabajo no declarado al objeto de

¹ Comunicación de la Comisión «Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», COM(2010) 2020, de 3 de marzo de 2010.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

² Comunicación de la Comisión «An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment», COM(2010) 682, de 23 de noviembre de 2010,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0682:EN:NOT>

³ Comunicación de la Comisión «Hacia una recuperación generadora de empleo», COM(2012) 173, de 18 de abril de 2012.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=101&newsId=1270&furtherNews=yes>

⁴ Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados

miembros <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32010D0707:ES:NOT>

⁵ Comunicación de la Comisión «Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2013», COM(2012) 750, de 28 de noviembre de 2012 http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/annual-growth-surveys/index_en.htm

preparar una recuperación generadora de empleo. En el contexto de la lucha contra el desempleo y las consecuencias sociales de la crisis, el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2014⁶ hace hincapié en la necesidad de reforzar la lucha contra el trabajo no declarado.

2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

En la Comunicación de la Comisión de 2007⁷, se definía el trabajo no declarado como «cualquier actividad retribuida que sea legal en cuanto a su naturaleza pero que no sea declarada a las autoridades públicas, teniendo en cuenta las diferencias en el sistema regulador de los Estados miembros».

En el trabajo no declarado incide una amplia gama de factores económicos, sociales, institucionales y culturales. Se considera que este fenómeno dificulta las políticas económicas, presupuestarias y sociales orientadas al crecimiento y, en particular, reduce la calidad del empleo, poniendo en peligro la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social y socavando el entorno competitivo para las empresas⁸.

El hecho de que el trabajo no declarado no se observe ni se registre y tenga distintas definiciones en las legislaciones nacionales hace que sea complicado obtener estimaciones fiables sobre el alcance que tiene en los Estados miembros. Se han utilizado diversos métodos para abordar y medir el trabajo no declarado (se explican en detalle en el anexo II).

En general, pueden definirse tres tipos de trabajo no declarado. La primera categoría es la de trabajo no declarado en una empresa formal, e incluye el denominado «trabajo infradeclarado» retribuido «sueldo en mano» (cuando solo se paga oficialmente una parte del salario y el resto se abona directamente al trabajador en un sobre) y las situaciones en las que se declara que el trabajador trabaja a tiempo parcial, cuando en realidad lo hace a tiempo completo. En segundo lugar, existe trabajo por cuenta propia o trabajo autónomo no declarado en la prestación de servicios a una empresa formal o a otros clientes, como los hogares. Un tercer tipo de trabajo no declarado es el suministro de bienes y servicios a vecinos, familiares, amigos o conocidos, que puede incluir obras de construcción o reparación, limpieza, prestación de cuidados a niños o personas mayores, a veces como una especie de ayuda mutua. Esta tercera categoría no es el objetivo principal de la presente iniciativa.

El abuso de la condición de trabajador por cuenta propia, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aunque cumple las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de eludir determinadas obligaciones derivadas de las leyes y

⁶ Comunicación de la Comisión «Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2014», COM(2013) 800 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/ags2014_en.pdf

Véase asimismo el proyecto de informe conjunto sobre el empleo que acompaña a la Comunicación de la Comisión sobre el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento de 2014 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014_es.pdf

⁷ «Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado», COM(2007) 628, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0628:ES:HTML>

⁸ Regioplan, 2010

prácticas aplicables a los trabajadores, como la normativa laboral y el pago de impuestos o cotizaciones a la seguridad social. Podría argumentarse que el falso trabajo por cuenta ajena es actividad declarada indebidamente y que, como tal, no puede considerarse trabajo no declarado. Sin embargo, el falso trabajo por cuenta propia puede tener consecuencias negativas para los trabajadores afectados en términos de salud y seguridad y de cobertura de la seguridad social, así como sobre los ingresos fiscales, aunque suelen ser menos perjudiciales que las del trabajo no declarado.

El crecimiento de la economía informal se considera a menudo una reacción a las imperfecciones del mercado de trabajo formal⁹. Entre las circunstancias que conducen a dichas imperfecciones cabe destacar los elevados costes de la mano de obra, la escasez de mano de obra (cantidad y calidad), la falta de puestos de trabajo, o la rigidez del mercado laboral. Además, cuando se examinan las causas del trabajo no declarado, reviste gran importancia el grado de confianza que los ciudadanos depositan en el Gobierno y las agencias gubernamentales y su nivel de inclusión en la sociedad. Cuanto más escasa es la identificación con el Gobierno o con la sociedad en su conjunto, más probabilidad habrá de que se infrinjan las normas comunes¹⁰. Otros factores son la transparencia de la legislación y la forma en que se hace cumplir. Si los mecanismos de control son poco claros, ineficientes o inexistentes, los ciudadanos serán más propensos a evadir impuestos realizando trabajo no declarado.

El trabajo no declarado se traduce a menudo en un empeoramiento de las condiciones de trabajo. No se respetan los derechos en materia de empleo, como, por ejemplo, las obligaciones en materia de vacaciones anuales y tiempo de trabajo, salud y seguridad. No se tienen en cuenta las necesidades de formación de los trabajadores no declarados. Estos tienen menos seguridad en el empleo, y puede darse el caso de que no tengan derecho a indemnizaciones por despido ni a prestaciones de desempleo, así como a otras prestaciones, al no haber cotizado a la seguridad social o a la asistencia sanitaria ni haberlo hecho nadie por ellos. Además, dado que no cotizan al régimen de pensiones, sus derechos de pensión se ven reducidos. Como no tienen ingresos legítimos, su acceso al crédito puede verse limitado.

Los empresarios que no declaran el trabajo realizado por sus trabajadores compiten deslealmente con las empresas que sí cumplen las normas. Esta distorsión también puede tener una dimensión transfronteriza cuando en un determinado país se combate sistemáticamente el trabajo no declarado, mientras que en un país vecino las autoridades públicas no dan prioridad a este problema. Estas consecuencias negativas no las sufren únicamente los competidores y los trabajadores, sino que la propia empresa podría también salir perjudicada a largo plazo. Su capacidad de acceso al crédito, que es necesaria para seguir desarrollando su actividad, puede ser más limitada.

⁹ Undeclared labour in Europe: Towards an integrated approach of combatting undeclared labour, Regioplan 2001 http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier/dossier7/cap6/mateman_renooy2001.pdf

¹⁰ Regioplan, 2001

2.1. **Gobernanza: el problema que requiere actuar**

La responsabilidad en lo que concierne a la lucha contra el trabajo no declarado incumbe principalmente a los Estados miembros. Sin embargo, la actuación a nivel de la UE puede desempeñar un papel complementario y ayudar a los Estados miembros abordando los siguientes aspectos:

- (1) Insuficiente cooperación entre las autoridades con funciones coercitivas de los diferentes Estados miembros en materia de prevención y desincentivación del trabajo no declarado.

La lucha contra el trabajo no declarado se basa esencialmente en tres tipos de organismos con funciones coercitivas: a) las inspecciones de trabajo para hacer frente a los comportamientos abusivos en lo que respecta a las condiciones de trabajo o las normas de salud y seguridad, b) las inspecciones de la seguridad social encargadas de la lucha contra el fraude en las cotizaciones a la seguridad social, y c) las autoridades tributarias para hacer frente a la evasión de impuestos. En algunos casos, también participan en dichas tareas los interlocutores sociales¹¹. Además, en algunos Estados miembros intervienen las autoridades aduaneras, los organismos responsables en materia de migración, la policía y el Ministerio Fiscal (véase el anexo III). En algunos casos, se han creado nuevas autoridades, agencias interministeriales, grupos directores nacionales y comités tripartitos¹².

Los Estados miembros no aprovechan suficientemente la experiencia adquirida en otros Estados miembros. No aprenden unos de otros cómo evitar o reducir el trabajo no declarado.

- (2) Dificultades a la hora de abordar la dimensión internacional (transfronteriza) del trabajo no declarado.

La movilidad de los trabajadores entre los Estados miembros constituye una libertad fundamental dentro de la Unión. Están en curso una serie de iniciativas para facilitar el ejercicio de este derecho. La utilización de situaciones transfronterizas para enmascarar el trabajo no declarado amenaza con desacreditar este derecho fundamental. Determinar la situación laboral de un trabajador procedente de otro Estado miembro y verificar los derechos y obligaciones que le son aplicables es una tarea muy difícil para las administraciones. Cada vez es más necesaria la cooperación entre los Estados miembros para detectar el trabajo no declarado en situaciones transfronterizas.

3. **DERECHO A ACTUAR DE LA UE Y SUBSIDIARIEDAD**

Prevenir y desincentivar el trabajo no declarado contribuye a un mejor cumplimiento de la legislación nacional y de la UE, especialmente en los ámbitos del empleo, el

¹¹ En Alemania, los acuerdos entre el Ministerio de Hacienda Federal y los interlocutores sociales en los sectores de la construcción, los servicios de pintura y los servicios textiles industriales; en Bulgaria, la creación del centro «Normas para las empresas»; y en Luxemburgo la introducción de una tarjeta de identidad para todos los trabajadores presentes en las obras.

¹² *National Employment Rights Agency* (NERA) en Irlanda, Inspección SZW (reorganizada en 2012) en los Países Bajos, Servicio de Información e Investigación Social en Bélgica, Unidad Interadministrativa de Lucha contra el Trabajo Ilegal (CIALTI) en Luxemburgo, Delegación Interministerial para la Lucha contra el Trabajo Ilegal (DLNF) en Francia. ILO/LABADMIN, 2013

Derecho del trabajo, la salud y la seguridad, y la coordinación de la seguridad social. La lucha contra el trabajo no declarado en relación con la movilidad transfronteriza es esencial para mantener la credibilidad del derecho fundamental a la libre circulación.

Ello contribuiría a la creación de puestos de trabajo formales, mejoraría la calidad de las condiciones de trabajo y ayudaría a aumentar la inclusión en el mercado laboral y la inclusión social en general.

La UE tiene derecho a actuar en el ámbito del trabajo no declarado en virtud de los artículos sobre política social del TFUE, en particular su artículo 153, que prevé la adopción de una iniciativa de la UE con el objetivo principal de promover el empleo y mejorar las condiciones de trabajo respaldando los esfuerzos de los Estados miembros en la prevención y la desincentivación del trabajo no declarado. Ello permitirá la cooperación entre los Estados miembros intercambiando información y mejores prácticas, desarrollando pericia y una coordinación más operativa de las acciones de las autoridades con funciones coercitivas que abarque todas las facetas del trabajo no declarado, en particular los aspectos laborales, sociales y fiscales.

La UE es competente para abordar los aspectos transfronterizos de distorsión y desestabilización vinculados a altos niveles de trabajo no declarado, los beneficios del aprendizaje mutuo y la necesidad de cooperación a través de las fronteras para luchar contra determinadas formas de trabajo no declarado.

Los retos de la lucha contra el trabajo no declarado, como la detección de casos de este fenómeno y la falta de cooperación entre las diferentes autoridades con funciones coercitivas, son comunes a todos los Estados miembros. La actuación a escala de la UE tiene potencial para mejorar la eficacia y la eficiencia de las acciones de los Estados miembros destinadas a combatir el trabajo no declarado. La UE puede apoyar el intercambio de buenas prácticas, así como una coordinación más avanzada de las acciones.

La actuación de la UE apoyaría los esfuerzos de los Estados miembros mejorando la cooperación en materia de prevención y desincentivación del trabajo no declarado a nivel de la UE, haciéndola más eficaz y eficiente y aportando valor añadido a las acciones de los Estados miembros.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivos generales

El objetivo político general consiste en apoyar a los Estados miembros en sus esfuerzos por prevenir y desincentivar el trabajo no declarado.

4.2. Objetivos específicos

Dentro de este marco general, los objetivos específicos de esta iniciativa son:

- (1) Mejorar la cooperación entre las diferentes las autoridades con funciones coercitivas de los Estados miembros a nivel de la UE para prevenir y desincentivar el trabajo no declarado con mayor eficiencia y eficacia,

- (2) Mejorar la capacidad técnica de las diferentes autoridades con funciones coercitivas de los Estados miembros para hacer frente a los aspectos transfronterizos del trabajo no declarado.
- (3) Aumentar la sensibilización de la opinión pública sobre la urgencia de la actuación y alentar a los Estados miembros a que redoblen esfuerzos en la lucha contra el trabajo no declarado.

4.3. Objetivos operativos

A nivel operativo, la iniciativa tiene por objeto:

- (1) Constituir un foro de expertos de diferentes Estados miembros a fin de establecer contactos y compartir información y buenas prácticas. Entre los productos que el foro trataría de conseguir, destaca la creación de un «banco de conocimientos» que incluiría las diferentes prácticas utilizadas para prevenir y desincentivar el trabajo no declarado; la elaboración de directrices para los inspectores o de guías de buenas prácticas, por ejemplo sobre cómo llevar a cabo inspecciones para detectar el trabajo no declarado; la adopción de principios comunes o estándares para las inspecciones.
- (2) Constituir un marco para desarrollar pericia con el objetivo posible de adoptar un marco común y llevar a cabo actividades conjuntas de formación; establecer un mecanismo de investigación para la realización de evaluaciones de las diferentes medidas políticas incluidas en el «banco de conocimientos».
- (3) Desarrollar un mecanismo para una coordinación más operativa de las acciones. El funcionamiento del mecanismo podría dar lugar a la identificación de soluciones para el intercambio de datos; la adopción de estrategias a escala regional o de la UE; la organización de campañas de sensibilización a escala de la UE; y la organización de revisiones *inter pares* para hacer un seguimiento de los avances de los Estados miembros en la lucha contra el trabajo no declarado y un acuerdo sobre un marco común para las operaciones conjuntas de las inspecciones y el intercambio de personal.

5. OPCIONES DE ACTUACIÓN

Durante la evaluación de impacto se analizaron cinco opciones de actuación:

Opción 1: Ninguna nueva acción. No se emprendería ninguna acción más allá de los grupos de trabajo e iniciativas existentes.

Opción 2: Mejor coordinación de la labor de los diferentes grupos de trabajo/comités existentes a escala de la UE. A nivel de la UE, una serie de grupos se ocupan de temas relacionados con el trabajo no declarado. La DG EMPL nombraría a un coordinador del debate y las actividades de las distintas agrupaciones en relación con el trabajo no declarado.

Opción 3: Una plataforma europea como organismo con entidad propia de afiliación voluntaria. La Comisión crearía una plataforma compuesta de representantes de los organismos con funciones coercitivas de los Estados miembros y otras partes interesadas, como los interlocutores sociales. Los Estados miembros tendrían que decidir si participan o no en la plataforma.

Opción 4: Una plataforma europea como organismo con entidad propia de afiliación obligatoria. La Comisión crearía una plataforma compuesta de representantes de los organismos con funciones coercitivas de los Estados miembros y otras partes interesadas, como los interlocutores sociales. Los Estados miembros serían automáticamente miembros de la plataforma.

Opción 5: Adscribir la plataforma a un organismo ya existente. Una posible solución sería confiar esta tarea a la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), con sede en Dublín..

Se examinaron otras opciones, como la creación de una nueva agencia descentralizada encargada de velar por el cumplimiento de la legislación de la UE y la lucha contra el trabajo no declarado, pero quedaron descartadas por no ser realistas en la coyuntura actual.

6. ANÁLISIS DE IMPACTO

La iniciativa que nos ocupa atañe a cuestiones de gobernanza. Una buena gobernanza global debería incidir en la situación social y los resultados económicos. No obstante, la cadena de incidencia desde la creación de una plataforma contra el trabajo no declarado hasta la reducción de este fenómeno es bastante larga. Fue imposible establecer una relación suficientemente directa entre el funcionamiento de una plataforma, la reducción del trabajo no declarado y los resultados económicos o el bienestar social. La difícil mensurabilidad del trabajo no declarado dificulta especialmente esta tarea. Por consiguiente, el análisis se limita a la cuestión de en qué medida las diferentes opciones permitirían alcanzar los objetivos específicos. Además, se describen los gastos asociados directamente a la creación de una plataforma de esta naturaleza. Dado que los objetivos se definieron en términos de apoyo al bienestar socioeconómico, su consecución de la manera más efectiva y económica se considera la mejor alternativa desde el punto de vista socioeconómico.

6.1. Opción 1: Ninguna nueva acción

El mantenimiento del status quo parecería indicar que, aunque la Comisión ha reconocido la gravedad del problema, no hace nada para solucionarlo, es decir no se toma en serio la lucha contra el trabajo no declarado.

6.2. Opción 2: Mejor coordinación de los diferentes grupos de trabajo/comités existentes a escala de la UE

En términos generales, el impacto de esta opción sería muy limitado. Los problemas relacionados con la visibilidad y la priorización podrían quedar resueltos en cierta medida gracias al apoyo político de alto nivel. Difícilmente se conseguirían los objetivos de aprendizaje y coordinación interdisciplinarios y transfronterizos. Sería muy difícil tener una visión holística del problema.

6.3. Opción 3: Un organismo con entidad propia de afiliación voluntaria

Las mejoras asociadas a esta opción dependerían en gran medida del número de Estados miembros que decidieran participar en este grupo. Antes de crear el grupo debería garantizarse la participación de una amplia mayoría de Estados miembros (si no todos). Puesto que en los debates los Estados miembros manifestaron su preferencia por esta opción y están obligados a intervenir contra el trabajo no

declarado, es lógico suponer que la participación sería alta incluso en un grupo de afiliación voluntaria. Sin embargo, siempre quedaría la incertidumbre sobre si participarían todos los Estados miembros, lo que constituye una deficiencia esencial de esta opción. Si —en un escenario muy positivo— participaran todos los Estados miembros, la única diferencia respecto de la afiliación obligatoria sería que los Estados miembros habrían decidido participar de forma voluntaria, es decir, manifestando su propio compromiso.

6.4. Opción 4: Un organismo con entidad propia de afiliación obligatoria

La fuerza de esta opción radica en la inclusión de todos los Estados miembros desde el principio. Al no tener que decidir sobre su participación, algunos Estados miembros podrían mostrarse menos comprometidos a la hora de emprender una coordinación más operativa de las acciones o el desarrollo de pericia. Podrían desear limitar la cooperación al intercambio de información y buenas prácticas, sin proceder a una cooperación transfronteriza de calado.

6.5. Opción 5: Integración de la lucha contra el trabajo no declarado en Eurofound

Como las funciones de Eurofound se limitan a la investigación y el desarrollo de proyectos a fin de proveer de conocimientos y prestar apoyo a las políticas de la UE, cabe esperar que estos podrían ser los límites de las actividades de la plataforma. Sus actividades estarían relacionadas sobre todo con el intercambio de buenas prácticas e información y la contribución al desarrollo de pericia.

7. COMPARACIÓN DE LAS OPCIONES

La comparación se hizo tomando como base el análisis de impacto del capítulo 6. Según este análisis, mientras que la opción 1 constituye la hipótesis de referencia, en el sentido de que no se introducirían cambios importantes, las opciones 2 y 5 supondrían algunas, pero muy limitadas, mejoras a muy bajo coste.

Las opciones 3 y 4 entrañarían prácticamente los mismos costes (los costes correspondientes a la opción 3 se han calculado partiendo del supuesto de que todos los Estados miembros participasen en la plataforma): los costes anuales para el personal de la Comisión, la organización de la labor de la plataforma y las reuniones no superarían los 600 000 EUR y los costes operativos anuales relacionados con las diferentes funciones llevadas a cabo por la plataforma no superarían los 2,1 millones EUR. Además, la eficacia de las opciones 3 y 4 sería similar si se parte del supuesto de que todos los Estados miembros participan en la cooperación voluntaria prevista en la opción 3.

Por lo tanto, una clara ventaja de la opción 4 en comparación con la opción 3 es que el éxito de la plataforma voluntaria depende en gran medida de la voluntad de los Estados miembros de convertirse en miembros desde el primer momento. Así pues, existe un elemento adicional de incertidumbre con respecto a la opción 4. La clara ventaja de la opción 4 en comparación con la opción 3 radica en la participación obligatoria. Se considera que es un elemento necesario de la plataforma, ya que la cooperación para abordar los aspectos transfronterizos del trabajo no declarado, que es uno de los objetivos esenciales de la iniciativa, no podría alcanzarse plenamente si algunos Estados miembros participaran y otros no.

Por lo tanto, la opción 4 se considera globalmente preferible. Puede materializarse mediante la adopción de una decisión del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la base del artículo 153, apartado 2, letra a), del TFUE.

8. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

La Comisión informaría con regularidad al Parlamento Europeo y al Consejo de los trabajos de la plataforma. Estos informes darían a conocer los programas de trabajo detallados de la plataforma, los productos y la frecuencia de las reuniones.

Cuatro años después de la entrada en vigor de la Decisión por la que se crea la plataforma se procederá a su evaluación. La evaluación, que se basará en los informes periódicos y en nuevas actividades de investigación, evaluará en qué medida ha contribuido la plataforma a la consecución de los objetivos específicos y si se han registrado avances hacia el objetivo general. Este informe se presentará al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.