



TOGETHER FOR DECENT WORK AND FAIR PAY FROM
FARM TO FORK

GEMEINSAM FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND
GERECHTEN LOHN VOM FELDE BIS AUF DEN TISCH

ENSEMBLE POUR L'EMPLOI DÉCENT ET L'ÉGALITÉ DE
RÉMUNÉRATION DE LA FOURCHE À LA FOURCHETTE

EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

Programa de trabajo de la EFFAT 2015-19

Juntos para un trabajo digno y un salario justo
del campo a la mesa

4° Congreso de la EFFAT
20-21 noviembre 2014



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

Prólogo

En los últimos años, Europa ha estado dominada por la crisis económica y financiera más larga y grave de la posguerra y por su desastroso impacto sobre las condiciones de trabajo y de vida de sus ciudadanos. Incluso cuando la crisis fue causada por bancos, que apostaron y perdieron los ahorros de sus clientes para después embolsarse las ayudas estatales negando a las empresas préstamos vitales para su supervivencia, los trabajadores han tenido que soportar las consecuencias de una política de la que son responsables aquellos políticos que han venido elaborando una política de desregulación neoliberal durante décadas.

Incluso el llamado " Mecanismo de Estabilidad Europeo" ha venido ayudando principalmente a los bancos e inversores europeos en lugar de a las personas afectadas por la crisis. Y aunque el " Mecanismo de Estabilidad Europeo " se vendió como una gran acción solidaria entre Estados, ha dividido a Europa más que nunca, ya que ha obligado a los Estados miembros a adoptar una política de ahorro y austeridad a los Estados miembros que bloquea el crecimiento en tiempos de crisis y solo consigue por tanto agravar los efectos de la crisis.

Por dicha razón, necesitamos una política que clausure de forma definitiva los paraísos fiscales, que introduzca un impuesto sobre transacciones financieras y que establezca un organismo de control y supervisión financiera, una política que regule los sectores bancario y financiero eficazmente.

El movimiento sindical europeo votó a favor de una política de inversión masiva para impulsar un crecimiento sostenible y la creación de empleos de calidad. Para dichos planes de inversión y financiación, el movimiento sindical europeo redactó unas propuestas concretas.

La crisis también ha traído consigo una mayor fragmentación del mercado de trabajo europeo y ha contribuido a un incremento de los empleos precarios, lo que resulta en que cada vez hay más trabajadores que haciendo el mismo trabajo en el mismo lugar reciben distintos salarios y están sujetos derechos diferentes. A medida que surgen nuevas forma de empleo, surgen también nuevas formas de discriminación en el lugar de trabajo.

No queremos empresarios que se deshagan de su responsabilidad social a través de empresas ficticias, de falsos autónomos o de subcontratos que aseguren ventajas competitivas a través del *dumping* social. No queremos un mercado de trabajo europeo en el que triunfen aquellos que encuentren la forma más elegante e inteligente de evitar las leyes y los convenios colectivos. Para nosotros lo que importa es dónde trabajan los trabajadores, no de dónde vienen, ni si es hombre o mujer, rumano u holandés, negro o blanco.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

Este es uno de los principales retos políticos que trataremos en los años venideros.

Con las prioridades de trabajo presentadas aquí para 2015-2019, queremos, ante los diversos retos por un lado y ante los limitados recursos humanos y financieros de la EFFAT por otro, proporcionar claridad sobre lo que para nosotros debe ser una prioridad política: una Europa que ofrezca a todos sus ciudadanos un futuro con condiciones de trabajo y de vida dignos.

Harald Wiedenhofer
Secretario General

Bruselas, en Marzo de 2014



I. Introducción



EFFAT CONGRESS 2014
 CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
 EFFAT-KONGRESS 2014

I Introducción

1. En el 2009, el tercer Congreso de la EFFAT (Congreso de Berlín) decidió adoptar una orientación estratégica concreta y un enfoque político concreto de la EFFAT, en la forma de la lucha contra el empleo precario. La tarea del cuarto Congreso de la EFFAT tendrá por tanto la tarea de definir lo que serán las prioridades de la EFFAT entre los años 2015 y 2019 a la luz de los nuevos retos políticos, particularmente aquellos que son el resultado de la crisis económica y social.
2. El trabajo de la EFFAT se centrará en cuatro objetivos principales:
 - defender y mejorar los derechos de trabajadores y sindicatos y los derechos a la participación y representación;
 - mantener y crear nuevos puestos de trabajo;
 - mejorar el nivel de vida y prevenir el dumping social;
 - mejorar las condiciones laborales y de vida.
3. Para lograr estos objetivos, el artículo I párrafo 1 del Estatuto define (entre otras) las siguientes tareas:
 - garantizar y fortalecer la paz y la democracia;
 - reforzar la dimensión social;
 - garantizar los derechos humanos y del derecho fundamental a la organización y participación sindical;
 - fomentar los empleos que son libremente elegidos y productivos para las partes implicadas;
 - eliminar todas las formas de discriminación a los trabajadores basadas en el género, procedencia étnica, religión o fe, discapacidad, edad u orientación sexual;
 - mejorar las condiciones laborales y de vida;
 - proteger y promover el medio ambiente;
 - fomentar un desarrollo sostenible económico, social y medioambiental en los sectores de la agricultura, la alimentación y el turismo;
 - garantizar la igualdad de derechos, de oportunidades y de trato a hombres y mujeres;
 - reforzar la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones sindicales en todos los niveles;
 - mejorar las perspectivas de futuro para los jóvenes;
 - democratización de la economía;



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

- apoyar activamente a las organizaciones miembro de Europa central, oriental y sudoriental;
- apoyar el proceso de cooperación económica y social entre la UE y los países que bordean el sur del Mediterráneo;
- apoyar la ampliación de la Unión Europea en la inclusión de otros Estados democráticos.

4. Para lograr implementar estos objetivos y tareas, la EFFAT debe asumir particularmente cuatro funciones (dos internas y dos externas):

Las funciones *internas* de la EFFAT hacia sus organizaciones miembros, son:

- ofrecer servicios, informando y asesorando a sus organizaciones miembro, apoyando a los Comités de Empresa Europeos (CEE) y organizando intercambios de experiencia a nivel Europeo;
- coordinar en caso de reestructuración de una empresa, durante negociaciones colectivas y acciones sindicales, en la lucha contra el *dumping* social y contra el trabajo precario e ilegal en todos los sectores de la EFFAT, en relación con las iniciativas de CEEs, etc.

Las funciones *externas* de EFFAT son:

- representar a los trabajadores ante las instituciones europeas, asociaciones empresariales y patronales europeas así como frente a las direcciones europeas de las empresas;
- negociar en el diálogo social o cuando se establecen Comités de Empresa Europeos;
- organizar movilizaciones transfronterizas y con publicidad efectiva en los casos de conflicto con instituciones europeas y empleadores.

Nuestras acciones van destinadas a los siguientes grupos:

- las instituciones europeas, especialmente la Comisión Europea y el Parlamento de la UE;
- las asociaciones patronales de la industria y de las empresas europeas en los sectores de la EFFAT;
- las direcciones europeas de empresas transnacionales.

En este contexto, se considera de particular importancia el diálogo social y las negociaciones con los empresarios.



II. Áreas de trabajo y prioridades



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

II Áreas de trabajo y prioridades

La EFFAT se centrará principalmente en las siguientes prioridades, iniciativas y proyectos durante el próximo período del Congreso 2015-2019:

1. Organización de nuevos miembros

El verdadero progreso social sólo se consigue con sindicatos fuertes. La fuerza de los sindicatos depende de un alto número de afiliados dentro de las empresas (aspecto cuantitativo), pero también de la capacidad de estos afiliados de luchar por unos empleos dignos (aspecto cualitativo). En un marco de pérdida de afiliados en muchas organizaciones miembros de la EFFAT en los últimos años, la organización o captación de nuevos miembros se ha convertido en la máxima prioridad para los sindicatos. Por ello, se debe enfatizar especialmente la necesidad de captar a trabajadores jóvenes, mujeres trabajadoras y al creciente número de trabajadores en empleos precarios.

Con este fin, la EFFAT apoyará activamente todas las iniciativas de sus organizaciones miembros en este campo dando prioridad a las siguientes:

- usar los eventos de la EFFAT para intercambiar información e identificar ejemplos de buenas prácticas para la organización de nuevos miembros;
- fomentar proyectos de organización bilaterales y de formación sindical
- evaluar la posibilidad de promover la organización o captación en ciertas empresas mediante proyectos;
- respaldar a los miembros amenazados de ser sancionados por los empresarios debido a sus actividades sindicales, solidarizándonos con su apuro;
- luchar las listas negras, con las que los empresarios aíslan y discriminan a sindicalistas comprometidos;
- usar los comités de empresa nacionales y CEEs para la organización de nuevos miembros;
- implementar y continuar la campaña juvenil conjunta de las federaciones sindicales europeas iniciada en el 2014 con el fin de organizar a los trabajadores jóvenes;
- continuar apoyando a las organizaciones miembros en Europa sudoriental en el marco de proyectos de desarrollo sindical;
- usar los pasaportes de cualificación en los sectores de la agricultura y de la hostelería con fines de organizativos;



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

- mantener el intercambio de experiencias entre las organizaciones miembros para la organización de pequeños agricultores, especialmente en Europa central, oriental y sudoriental;
- proseguir los esfuerzos conjuntos con la UITA para asegurar que todos los sindicatos se hagan miembros de la EFFAT y de la UITA, de acuerdo en consonancia con sus respectivas constituciones.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

2. Manteniendo y creando puestos de trabajo y empleo dignos

Necesitamos, no sólo más sino también mejores puestos de trabajo dignos. Esto requiere de una política industrial europea sostenible, que fomente las condiciones marco óptimas para actividades empresariales y negociaciones colectivas fructíferas.

El mayor desafío es la creciente propagación del empleo precario como resultado de la creciente segmentación del mercado de trabajo en Europa. Esto llevó a la EFFAT a adoptar una "Carta contra el Trabajo Precario", aprobada en el Congreso de Berlín en el 2009 y ha hecho de su aplicación una prioridad. También se mantendrá como prioridad durante el próximo período del Congreso.

Un empleo es precario cuando no ofrece seguridad laboral, salario justo, igualdad de derechos, ni perspectivas como la de conseguir un contrato indefinido y cuando este empleo no se ha elegido libremente por el trabajador.

La EFFAT no aspira a conseguir eliminar en el corto-medio plazo, todas las formas de empleo atípicas, sino mejorar las condiciones laborales de los trabajadores implicados. En algunas circunstancias, los trabajadores están a favor de formas de trabajo flexibles (por ejemplo, para conciliar familia/vida privada y vida profesional), pero estas formas de trabajo flexibles deben tener lugar en un marco determinado por convenios colectivos.

Las acciones de la EFFAT se centran en tres aspectos:

- la protección de los trabajadores de "empleos precarios";
- la limitación de este tipo de trabajos, su regulación en un marco legal y luchar por colocarlos al mismo nivel que otros tipos de empleo;
- la prevención práctica de abusos.

La EFFAT y sus organizaciones afiliadas llevarán a cabo las siguientes tareas:

- seguir implementando la Carta adoptada por el Congreso de Berlín en el 2009, los 10 Puntos de la EFFAT para combatir el Trabajo Precario, y el asesoramiento de la EFFAT en el Uso de Agencias de Trabajo Temporal;
- implementar negociaciones colectivas conjuntas para combatir el empleo precario y proteger a los trabajadores afectados, teniendo en cuenta ejemplos positivos que ya se han llevado a cabo;
- compilar directrices para combatir el empleo precario para las organizaciones miembros y comités de empresa;
- organizar a trabajadores de empleos precarios;
- asegurar organización sindical de migrantes y su apoyo en los países de acogida así como el reconocimiento mutuo de afiliación sindical;
- mantener la estrecha colaboración con las otras federaciones sindicales europeas.



Medidas para reducir los empleos precarios:

- asegurar que las compañías cumplan el principio de igualdad de trato;
- combatir el abuso de la libre circulación de trabajadores y de la (directiva de) la libre prestación de servicios;
- fomentar la revisión de la Directiva de la UE relativa al desplazamiento de los trabajadores;
- fomentar la igualdad social y económica así como la integración social y sindical de los trabajadores emigrantes;
- establecer criterios claros de responsabilidad y restricciones en lo relativo a la subcontratación;
- presionar a favor de iniciativas legales para combatir el *dumping* social y la competencia desleal;
- combatir a las agencias de trabajo temporal operando ilegalmente e introducir un procedimiento de certificación para dichas empresas;
- Inspecciones de las zonas de trabajo con el fin de asegurar que se cumpla la legislación nacional y europea vigente;

La Comisión Europea necesita:

- asegurar acceso a estadísticas fiables sobre el desarrollo de nuevas (atípicas) formas de empleo en el mercado laboral europeo;
- revisar la Directiva de la UE relativa al desplazamiento de los trabajadores;
- adoptar una Directiva europea contra el *dumping* social y la competencia desleal;

La implementación de una política industrial en la UE, especialmente para pequeñas y medianas empresas, que garantice una recuperación sostenible de las actividades económicas debe estar acompañada de medidas que apoyen la creación de trabajos de calidad, especialmente que:

- fomenten las habilidades, la cualificación y formación permanente de los trabajadores; la condición para ello es el empleo de calidad, ya que el empleo precario, tiene por el contrario efectos contraproducentes;
- fomenten la investigación, el desarrollo y el aprovechamiento industrial de materias primas renovables, sin poner en peligro el suministro regional, local o global de alimentos seguros, asequibles y de buena calidad;
- evaluando de forma consistente el impacto social de los efectos sobre los trabajadores y el empleo generados por todas las iniciativas previstas por la Comisión;



Dicha política debe:

- seguir implementando las recomendaciones de la "*High Level Group Agrofood*", que promueven el desarrollo sostenible en los sectores de la agricultura y de la alimentación;
- promover una política alimentaria europea preocupada por la salud y la nutrición;
- implementar tasas de impuestos sobre negocios y empresas uniformes en toda Europa, introduciendo un impuesto sobre transacciones financieras, acompañado de una lucha contra la evasión de impuestos y estrategias de planificación de impuestos corporativas, así como el abandono de cualquier propuesta de introducir impuestos a la comida;
- promover nuevos productos alimenticios e innovadores, producidos y fabricados de forma sostenible. Nuevas tecnologías, tales como la nanotecnología y biotecnología, deben ser usadas únicamente cuando los estudios y una evaluación de riesgos independiente garanticen la total seguridad de los trabajadores y consumidores. La confianza de los clientes en la industria alimentaria es indispensable para la seguridad de los trabajos;
- poner en marcha provisiones legislativas que limiten el poder de compra del sector minorista y asegure relaciones de comercio justo en la cadena alimentaria (B2B);
- asegurar que los contratos públicos y las subvenciones sólo están disponibles para aquellas empresas que cumplen con las normas sociales y los convenios colectivos y el reembolso en el caso de violación de la legislación laboral.

Más allá del marco europeo, EFFAT considera que el crecimiento global sostenible con el objetivo del bienestar general, pero especialmente del de los más pobres (como pequeños granjeros en países emergentes o en vías de desarrollo), debe basarse en relaciones comerciales internacionales justas, lo cual implica:

- acuerdos comerciales internacionales y acuerdos de asociación de la UE que incluyan cláusulas que garanticen el cumplimiento de las normas internacionales ambientales y sociales;
- una Asociación Transatlántica para el Comercio y la Inversión (TTIP) que respete tanto las normas sociales europeas como la comida europea y la cultura del consumidor y que no remplace los principios legalmente vinculantes nacionales y europeos existentes por sistemas de arbitraje no-vinculantes e informales;
- En este sentido las negociaciones sobre TTIP deben ser suspendidas. Las negociaciones no deben retomarse hasta que las demandas de los sindicatos sean tomadas en consideración. La EFFAT trabajará con la ETUC para conseguir este resultado.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

- cooperar con ONGs y movilizar a los consumidores en la lucha contra la explotación de los trabajadores, con el fin de animar a las empresas a seguir los acuerdos y las regulaciones internacionales.
- continuar los proyectos de la EFFAT para fomentar la sostenibilidad en el sector del cacao, tanto para combatir el trabajo infantil como para promover y fortalecer los sindicatos y mejorar las condiciones laborales y de empleo en la cadena del cacao;
- asegurar un acuerdo sobre las normas mundiales de seguridad alimentaria, con controles para asegurar su cumplimiento;
- introducir etiquetas de sostenibilidad y de denominación de origen controladas por las autoridades públicas;
- apoyar a la UITA en el cierre de contratos-marco globales con empresas transnacionales (ETN).

Una política industrial sostenible de la UE sólo es posible mediante la ampliación y el fortalecimiento del diálogo social a nivel nacional y europeo.

El diálogo social sectorial ha contribuido a conseguir una cohesión social genuina que resulta esencial para recuperar la confianza de los trabajadores y ciudadanos en el futuro de Europa.



3. Fomentar la formación de los trabajadores

Hoy en día, contar con una formación apropiada es una de las claves para conseguir un puesto de trabajo, ya que los trabajadores altamente cualificados son considerados como el factor más importante que determina el éxito en la innovación y calidad de las empresas. Sin embargo, muchos sectores de la EFFAT carecen de los trabajadores cualificados necesarios. Esto se debe a que las empresas a menudo no ofrecen la formación y capacitación necesarias y porque los puestos de trabajo en los sectores de la agricultura, la alimentación y la hostelería no resultan suficientemente atractivos para los trabajadores. La expansión del empleo precario resulta particularmente contraproducente para la formación de los trabajadores. Después de todo, ¿qué empresario invierte en un trabajador que en pocas semanas o meses ya no trabajará para él?

Para alcanzar el objetivo fijado por la Unión Europea en Lisboa en el año 2000 de “convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, con más y mejores empleos y con la mayor cohesión social”, es absolutamente necesario dedicar atención a la formación de trabajadores y puestos de trabajo más atractivos con perspectivas de desarrollo profesional.

La EFFAT perseguirá especialmente los siguientes objetivos y la aplicación de las siguientes medidas:

- implementar las recomendaciones del proyecto de capacitación en el sector de la alimentación (2013), en relación con, por ejemplo, el fomento y mejora de la calidad de formación inicial y continua y la empleabilidad de los trabajadores, con especial énfasis en los trabajadores jóvenes y de más edad;
- identificar ejemplos de buenas prácticas y convenios colectivos para la formación inicial y continua y el aprendizaje permanente;
- implementar con éxito el pasaporte de cualificación a través del diálogo social en los sectores de la hostelería y la agricultura;
- identificar las cualificaciones y requisitos que serán requeridos a los trabajadores en nuestros sectores en 10 o 15 años, en el marco del diálogo social en el sector de la alimentación;
- implementar proyectos que incrementen la empleabilidad de los trabajadores en empleos precarios;
- desarrollar perfiles profesionales europeos en los sectores de la agricultura y del turismo;
- aumentar el uso de los períodos de desempleo (por ejemplo, en el trabajo estacional o de jornada reducida) para fines formativos;
- usar los Comités de Empresa Europeos (CEE) para fomentar la formación y capacitación empresarial - especialmente para los jóvenes desempleados;
- llevar a cabo un proyecto conjunto con la FETCM para trabajos arduos.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

4. Mejora de la seguridad y de la salud en el puesto de trabajo

Proteger la salud de los trabajadores sigue siendo una de las prioridades principales. Mucho se ha logrado, pero los sectores de la EFFAT siguen implicando riesgos especialmente elevados para la salud. La creciente presión creada por la competencia desenfrenada, no sólo trae consigo que las medidas preventivas necesarias sean ignoradas frecuentemente, sino que también conduce a un incremento alarmante de riesgos psicosociales, como el estrés. Cada vez más trabajadores sufren de estrés, sin que exista en las empresas la sensibilidad necesaria hacia estos nuevos riesgos ni el conocimiento suficiente para hacer frente a estos nuevos retos. Los ejercicios anti-estrés no son la respuesta a la creciente presión laboral.

La EFFAT continuará con los proyectos existentes y se centrará en lo siguiente:

- luchar contra las enfermedades músculo-esqueléticas en los sectores de la EFFAT;
- proteger a los trabajadores contra sustancias biológicas perjudiciales;
- clarificar los posibles riesgos para la salud (evaluación de riesgos) relacionados con el uso de las nuevas tecnologías, como la nanotecnología y sustancias como el diacetil en la elaboración de alimentos;
- mejorar la aplicación del acuerdo de los interlocutores sociales europeos sobre el estrés en el puesto de trabajo;
- abordar iniciativas sobre el estrés en el puesto de trabajo en reuniones de diálogo social y de los CEE;
- incorporar normas de protección social y laboral en la Política Agrícola Común (PAC);
- intercambiar prácticas acreditadas para combatir la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo;
- intercambiar prácticas acreditadas en materia de seguridad laboral en el sector cárnico;
- continuar la cooperación con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA) en Bilbao.



5. Cooperación y coordinación en negociaciones colectivas

El mercado común, la moneda común compartida por 18 Estados miembros, así como el aumento del control y de la coordinación de las negociaciones y los acuerdos nacionales por parte de la gestión europea de las empresas transnacionales y de las asociaciones industriales y las organizaciones patronales europeas, como FoodDrinkEurope, requieren más que nunca una estrecha cooperación y coordinación entre las organizaciones miembros, incluso cuando la responsabilidad de conducir las negociaciones colectivas y la política de negociación colectiva se siguen manteniendo a nivel nacional.

La cooperación en las negociaciones colectivas y en la política de negociación colectiva a nivel europeo persigue actualmente tres objetivos principales:

- defender la autonomía de las partes envueltas en la negociación y consolidar los sistemas nacionales de negociación colectiva. Especialmente en Europa central, oriental y sudoriental, propiciando que todos los trabajadores estén cubiertos por convenios colectivos;
- mejorar las condiciones de vida y de trabajo a través del intercambio y la difusión de buenas prácticas y éxitos en el campo de la negociación colectiva (como por ejemplo, en relación con la seguridad laboral, el refuerzo de los derechos y de los trabajadores e igualdad de oportunidades, lucha contra el empleo precario, consolidación del trabajo permanente, aumento de oportunidades de trabajo, formación continua y permanente, prevención de la externalización, asistencia sanitaria, planes de pensiones suplementarios y planes de apoyo a la renta);
- prevención del *dumping* social y de su uso entre empleadores para rivalizar con los contrarios. Para ello, debemos colaborar entre nosotros, desarrollar un enfoque común en lo relacionado con negociaciones colectivas, y apoyarnos los unos a los otros cuando hay acciones sindicales (ej. huelgas).

Desgraciadamente, la colaboración entre las organizaciones miembros en términos de negociaciones colectivas no ha sido desarrollada activamente en los últimos años.

En los años venideros, la EFFAT se centrará en las siguientes medidas:

- implementar la prioridad común en lo relacionado con la negociación colectiva para confrontar el empleo precario y prevenir la externalización;
- revisar y seguir desarrollando el sistema de notificación mutua sobre negociaciones colectivas;
- mantener y seguir desarrollando nuestra cooperación con IndustriALL;



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

- fomentar la cooperación en lo relacionado con negociaciones colectivas en empresas transnacionales;
- asegurar la aplicación y el cumplimiento del código de conducta de la EFFAT en el caso de reestructuraciones transfronterizas;
- organizar la solidaridad transfronteriza en el caso de conflictos laborales;
- seguir desarrollando la colaboración en lo respectivo a negociaciones colectivas, especialmente en los sectores de la carne y la leche;
- elaborar propuestas conjuntas para fomentar y mejorar la calidad de las medidas de formación y capacitación y del aprendizaje permanente;
- establecer un marco jurídico europeo para las negociaciones transnacionales en empresas multinacionales.



6. Igualdad de Género

La igualdad de género es un derecho fundamental, y uno de los principios fundadores de la Unión Europea. Este derecho lleva recogido en los tratados de la UE desde 1957, junto con el derecho a la igualdad de salarios por el mismo trabajo. Durante más de cincuenta años, Europa ha estado progresando en la igualdad de género, tomando pasos importantes como la adopción de una legislación que garantice la igualdad de salarios, igualdad de derechos en el lugar de trabajo y la baja por maternidad.

La realidad muestra, sin embargo que:

- sólo el 63% de todas las mujeres están activas en el mercado laboral en comparación con el 75% de los hombres;
- el 32% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente al 8% de los hombres;
- aunque las mujeres poseen un título universitario más frecuentemente que los hombres, sus salarios son de media más bajos que los de los hombres y no suelen alcanzar una posición a nivel directivo;
- las mujeres ganan de media un 16% que los hombres;
- sólo el 16% de los miembros de la junta directiva de las mayores empresas europeas son mujeres;
- las pensiones de las mujeres en la UE son de media un 39% inferior a la de los hombres; esta diferencia de pensiones basada en el género significa que las mujeres tienen más posibilidades de sufrir pobreza durante su vejez.

Las mujeres se han visto especialmente afectadas por los efectos de la crisis económica y financiera, con los programas de austeridad, el desmantelamiento de los servicios públicos y una mayor desestabilización del trabajo.

Conseguir la igualdad de género en Europa sigue siendo un gran desafío para todos los actores involucrados a nivel nacional y europeo, y es responsabilidad de ambos, hombres y mujeres. La participación íntegra e igualitaria de hombres y mujeres es un factor esencial para conseguir democracia tanto en el puesto de trabajo como en la sociedad, y fomenta en conjunto la competitividad y la prosperidad en Europa. Los sindicatos deben reforzar su atención en los intereses de las mujeres para asegurar que resulten atractivos para las mujeres trabajadoras en el futuro.



Con este fin la EFFAT:

- apoyará la eliminación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en los sectores de la EFFAT;
- apoyará la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras del hogar, fortalecerá la sindicalización de las trabajadoras del hogar y fomentará el desarrollo de relaciones laborales para las trabajadoras del hogar;
- respaldará directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los directores no ejecutivos de las empresas cotizadas;
- continuará impulsando la inclusión de aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y con una dimensión de género en todas las actividades de la EFFAT, especialmente en el trabajo en sus sectores, en el diálogo social y en los Comités de Empresas Europeas;
- seguirá esforzándose para conseguir los objetivos fijados en la política de igualdad y el plan para una e igualdad de género de la EFFAT;
- continuará insistiendo en una participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de toma de decisión sindicales;
- seguirá compilando y difundiendo información sobre medidas exitosas adoptadas por en el campo de la igualdad de género;
- organizará regularmente reuniones del Comité de Mujeres y eventos sobre temas relacionados con la igualdad de género;
- continuará y reforzará su cooperación con los Comités de Mujeres de la CES (Confederación Europea de Sindicatos), los de las Federaciones Sindicales Europeas y también el de la UITA;
- luchará contra el acoso sexual y la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo en los sectores de la EFFAT;
- supervisará el impacto de la crisis económica sobre las mujeres (migración por razones de pobreza, prostitución, etc.);
- se comprometerá para que la UE destine mayor inversión pública a la implementación de políticas sociales que permitan un mejor equilibrio entre vida laboral y vida personal / familiar (transporte público, los servicios de cuidado de niños y ancianos, etc.).



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

7. Actividades juveniles

El Comité de Juventud de la EFFAT señala que el desempleo juvenil es posiblemente el reto más importante al que se enfrenta Europa hoy en día, con las últimas cifras del Eurostat marcando un 23,6%. Todos los países europeos suelen tener cifras de desempleo juvenil dos o tres veces superiores a las de los trabajadores de más edad. Asimismo, también suele prevalecer en todos los sectores una pésima planificación de la sucesión y una falta de políticas activas del mercado laboral que inviertan en los jóvenes trabajadores con necesidades de capacitación o formación.

Para muchos trabajadores jóvenes en el mercado laboral, un trabajo digno y un salario justo siguen fuera de su alcance, lo que obliga a estos jóvenes a aceptar trabajos precarios, como pasantías, trabajo temporal o los “contratos de cero horas”. Por tanto, la organización de los trabajadores es una necesidad para garantizar el derecho de los jóvenes europeos a experimentar la dignidad que aporta un trabajo de calidad.

Por estas razones, el Comité de Juventud de la EFFAT se compromete a las siguientes prioridades de trabajo para el período 2015-2019:

- intercambiar ideas y capacitar a los sindicatos para mejorar la organización de los trabajadores jóvenes;
- animar a los sindicatos no sólo a contratar personal joven y atraer a jóvenes delegados sindicales, sino también a permitirles participar activamente en puestos de toma de decisiones dentro de los sindicatos y en el trabajo del día a día (en vez de los típicos trabajos para jóvenes);
- pedir respeto por el diálogo social y la defensa del derecho a la negociación colectiva (sobre todo en los países donde los sindicatos están sometidos a una creciente presión);
- poner el empleo juvenil en la agenda de todos los diálogos sociales sectoriales en los Comités de Empresa Europeos;
- asegurar que los convenios colectivos contienen disposiciones que reflejen las necesidades de los trabajadores jóvenes;
- hacer campaña por el derecho de los jóvenes a empleos dignos y salarios;
- terminar con los trabajos precarios, incluyendo las prácticas o pasantías explotadoras;
- presionar a las instituciones de la UE para impulsar la cohesión social con el fin de hacer de la movilidad de los jóvenes dentro de la UE una opción y no una necesidad para encontrar trabajo;
- presionar para la igualdad de acceso a la formación continua de los trabajadores jóvenes - un factor clave para mejorar las perspectivas de empleo y el futuro de Europa;
- cooperar con otras federaciones sindicales europeas en campañas y actividades conjuntas, ya que la mayoría de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores jóvenes en la Europa de hoy en día sobrepasan fronteras nacionales y sectoriales.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

8. Consolidación de los sindicatos de la EFFAT en empresas transnacionales

Las decisiones corporativas que inciden de manera significativa en nuestros miembros empleados por grupos transnacionales son tomadas cada vez más a menudo a escala europea, o incluso mundial, más que a nivel nacional. En consecuencia, para la EFFAT y sus organizaciones miembros es de crucial importancia desempeñar un papel más influyente al más alto nivel, allí donde se toman dichas decisiones. A fin de lograr este objetivo de manera efectiva, necesitamos consolidar nuestra identidad sindical europea, fomentando la cooperación, la igualdad de trato y la solidaridad más allá de las fronteras.

Los principales retos a los que nos enfrentamos en cuanto a las empresas transnacionales (ETN) son:

- Pérdidas de empleo debido a reestructuraciones y relocalizaciones emprendidas para racionalizar las actividades de producción, administración y marketing;
- Trabajo precario y trabajadores pobres debido al aumento de valores de financiarización y de accionistas;
- Trato desigual y *dumping* social debido a disparidades en las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores contratados por el mismo grupo transnacional;
- Falta de atención y recursos financieros insuficientes destinados a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST);
- Ataques contra los trabajadores y los derechos sindicales, especialmente contra miembros sindicales y representantes de trabajadores;

Mayor cooperación sindical en empresas transnacionales

Consecuentemente, las prioridades de la EFFAT en este ámbito incluyen:

- mejorar la coordinación de los sindicatos en las empresas transnacionales;
- mantener o, llegado el caso, crear sistemas de alerta temprana a nivel de empresa;
- promover la solidaridad y el apoyo mutuo en caso de acción sindical y de relocalización de la producción y los servicios;
- definir estrategias sindicales comunes organizar acciones sindicales conjuntas cuando sea necesario;
- reforzar la coordinación de acciones sindicales dentro de las ETN, en colaboración con sindicatos nacionales y miembros de CEE allí en donde existan;
- continuar la aplicación del Código de Conducta de la política industrial de la EFFAT;
- fortalecer la cooperación de los afiliados en el ámbito de la negociación colectiva en las empresas transnacionales;



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

- identificar e intercambiar ejemplos de buenas prácticas para prevenir y gestionar el cambio y la reestructuración en las empresas de manera eficiente, especialmente las medidas destinadas a aumentar los niveles de cualificación y potenciar la empleabilidad;
- reforzar la cooperación transfronteriza entre los sindicatos en un intento de celebrar acuerdos marco europeos sobre el establecimiento de normas sociales comunes a través de las fronteras, la mejora del empleo y de las condiciones de trabajo, garantizar la sostenibilidad a largo plazo de las empresas y la aplicación de buenas prácticas para anticipar el cambio y gestionar los procesos de reestructuración;
- desarrollar estrategias hacer frente a problemas comunes como el estrés en el lugar de trabajo, apoyándose en la ayuda de expertos sindicales y la creación de herramientas de trabajo;
- cooperar estrechamente con la UITA en lo relativo a las empresas transnacionales;
- organizar reuniones y formaciones para los afiliados de la misma empresa transnacional o sector, brindándoles la oportunidad de reunirse, intercambiar información y buenas prácticas, ponerse de acuerdo con los programas de trabajo comunes y coordinar sus esfuerzos.

Fortalecimiento del papel de los Comités de Empresa Europeos (CEE) y las Empresas Europeas (SE - Societas Europaea) para mejorar las condiciones de trabajo y de empleo

En este ámbito, las prioridades específicas de la EFFAT son las siguientes:

- buscar un consenso entre nuestros afiliados que favorezca el establecimiento de nuevos comités de empresa europeos en las empresas transnacionales con las organizaciones sindicales fuertes que se requieren para su adopción;
- renegociar mejores acuerdos con los CEE que aseguren la incorporación de las disposiciones de la directiva revisada del 2009;
- incrementar la participación y el número de miembros sindicales dentro de los CEE;
- aumentar la participación de las mujeres en los CEE;
- asegurarse de que los miembros de los Comités de Empresa Europeos incluyan afiliados de la EFFAT procedentes de países no pertenecientes a la UE (en particular los de los Estados miembros candidatos);
- promover la participación de los sindicatos en los CEE para garantizar que los acuerdos de los CEE en los sectores de la EFFAT siempre la reconozcan como representante de sus afiliados nacionales a nivel europeo e incluyan la posibilidad de un coordinador EFAAT que asista a las reuniones del CEE;
- establecer programas de trabajo estratégicos comunes dentro de los CEE para construir el enfoque colectivo europeo lo más fuerte posible entre los miembros del CEE, permitiéndoles hablar “con una sola voz”;



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

- desempeñar un papel activo en la definición de la agenda de los CEE, incluyendo la discusión de temas sociales como el dumping social, el trabajo precario, el estrés en el lugar de trabajo, la salud y la seguridad, la igualdad de género, el desempleo juvenil, los derechos sindicales, el diálogo social a nivel nacional, entre otros;
- mejorar la cooperación y el flujo de información tanto procedente como dirigida a los miembros de los CEE y entre ellos, la Secretaría de la EFFAT, los sindicatos nacionales y los miembros del sindicato a nivel de las bases;
- apoyar los esfuerzos de los coordinadores de los CEE de la EFFAT y los miembros de los CEE mediante el diseño de nuevos instrumentos de trabajo para abordar temas importantes como el trabajo precario, el desempleo juvenil, el estrés en el lugar de trabajo, la subcontratación, la reestructuración, etc.;
- organizar conferencias anuales para los coordinadores de los CEE;
- organizar cursos de formación para los coordinadores y los miembros de los CEE;
- hacer del portal de la EFFAT sobre los comités de empresa europeos una herramienta útil para los miembros de los CEE;
- prestar asesoramiento sobre expertos externos para los CEE;
- prestar apoyo directo en todas las negociaciones en las que participen los CEE y los organismos de negociación especiales y asistencia para todas las actividades normales y extraordinarias de los CEE;
- seguir coordinando los esfuerzos de los afiliados para la creación de estructuras participativas en las empresas europeas.

Labor de presión en las instituciones de la UE para mejorar la legislación comunitaria

Con el fin de proteger y representar a nuestros miembros adecuadamente, también necesitamos instrumentos jurídicos que conciernen de manera más activa a las empresas transnacionales. Teniendo en cuenta que las reglas del capitalismo financiero e industrial son europeas, o incluso mundiales, y teniendo presente la dinámica competitiva del mercado único de la UE, es absolutamente esencial impulsar la participación de los trabajadores en consecuencia, mediante la mejora de sus derechos de información y consulta a escala de la UE y la intensificación de sus derechos a la representación y/o participación en los organismos de toma de decisiones empresariales. Por lo tanto, EFFAT, conjuntamente con la CES y otras federaciones sindicales europeas (FSE) seguirá presionando a las instituciones de la UE para reforzar los derechos laborales y sindicales dentro de las empresas transnacionales. Las políticas de la EFFAT con respecto a las empresas transnacionales se centrarán en las siguientes áreas:

- desempeñar un papel activo en la mejora de la Directiva refundida 2009/38/CE relativa al establecimiento de los comités de empresa europeos;



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

- ejercer presión en las instituciones de la UE para elaborar una legislación europea sobre la gestión del cambio y la reestructuración (seguimiento del informe Cercas);
- ejercer presión en las instituciones de la UE para establecer un marco jurídico europeo relativo a los acuerdos marco europeos que reconozca el papel de los sindicatos nacionales y de las federaciones sindicales europeas;
- aplicar normas vinculantes sobre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC): las prioridades de la EFFAT son el establecimiento de un código vinculante que rijan la certificación, la auditoría externa y la inclusión de los sindicatos y de las partes interesadas, su presentación de informes y conducta;
- adoptar y aplicar adecuadamente la directiva relativa a la divulgación de información no financiera por parte de determinadas grandes empresas;
- adoptar la legislación comunitaria europea que sustente los derechos de información y consulta e interponga una fuerte oposición a todo intento de reducir y restringir esos derechos (la Comunicación REFIT - Programa de adecuación y eficacia de la reglamentación).



9. Europa central, oriental y sudoriental y Turquía

El desarrollo social y sindical en los nuevos países de la UE así como del sudeste de Europa 25 años después de la caída del muro de Berlín, es aún mucho más difícil que en los antiguos países de la UE. Las organizaciones miembros de la EFFAT lo tienen allí muy difícil, debido a los efectos negativos del proceso de transformación, a las frecuentemente insuficientes estructuras sindicales en el sector privado y a la falta de organizaciones de empleadores sectoriales, a la corrupción generalizada y a los gobiernos y partidos antisindicales.

El apoyo de nuestras organizaciones miembros en Europa central, oriental y sudoriental y Turquía, seguirá siendo por lo tanto una tarea importante para la EFFAT. Los países del sudeste de Europa y Turquía tienen la perspectiva de adherirse a la UE. La adhesión a la UE, sin embargo, no contribuirá por sí sola a mejorar las condiciones de trabajo y de vida en estos países, ya que precisamente éstos se han visto gravemente afectados por la crisis financiera y económica. Por lo tanto, el fortalecimiento de los sindicatos y su implicación en el trabajo de la EFFAT en estos países es de suma importancia.

Para ello, se incluyen en el próximo período las siguientes medidas e iniciativas:

- aumentar el apoyo a acciones de unionización y de desarrollo de estructuras sindicales nacionales fuertes, que complementen organismos sindicales ya operativos en las empresas capaces de actuar a nivel nacional;
- proporcionar apoyo en la construcción y consolidación del diálogo social y de convenios colectivos a nivel sectorial;
- hacer cada vez más uso de los fondos sociales y estructurales de la UE para llevar a cabo proyectos destinados a capacitar sindicatos e interlocutores sociales;
- aumentar la participación de los representantes sindicales de Europa central, oriental y sudoriental en la labor de organismos, conferencias y grupos de trabajo de la EFFAT;
- continuar el Fondo de Solidaridad de la EFFAT;
- consolidar el apoyo a los sindicatos en el caso de conflictos con empresas europeas;
- aumentar el nivel de participación de los representantes sindicales de Europa central, oriental y sudoriental en los Comités de Empresa Europeos (CEE);
- fomentar el establecimiento de coordinadores nacionales de ETN en cooperación con otras federaciones sindicales europeas, dependiendo del caso;
- continuar fomentando las cooperaciones bilaterales y multilaterales y patrocinios entre los Estados miembros de los antiguos países de la UE y organizaciones miembros de los países de Europa central, oriental y sudoriental;



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

- continuar el Consejo sindical de la EFFAT para Europa sudoriental;
- fomentar la cooperación transfronteriza y transectorial entre sindicatos de Europa sudoriental;
- tomar iniciativas políticas para mejorar la competitividad de los sectores de la agricultura y la alimentación en Europa sudoriental;
- apoyar y asesorar a los sindicatos de los países candidatos en las negociaciones de adhesión a la UE
- mantener la oficina en Zagreb, para que asesore, dote de información (boletín para Europa sudoriental) y coopere con las organizaciones miembros de la EFFAT en esta sub-región.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

10. Métodos de trabajo y consolidación de las modalidades de organización de la EFFAT

1. En lugar de tener grupos de trabajo permanentes y reuniones periódicas, la EFFAT ha estado organizando reuniones de grupos de trabajo ad-hoc y conferencias en base a las áreas clave de trabajo y de acuerdo a nuestra agenda política, con el fin de dar respuestas específicas de la EFFAT a los respectivos desafíos políticos. En otras palabras, hemos estado trabajando sobre una base menos estructurada y más orientada a dar respuesta a problemas emergentes, centrándonos en los retos políticos actuales. En el futuro, continuaremos con dicho sistema.
2. Europa debería ser hoy en día un tema a incluir en cualquier tipo de formación y capacitación nacional para secretarios/as sindicales. Por este motivo, la Secretaría de la EFFAT ofrece desde hace años cursos prácticos a los secretarios/as de nuestras organizaciones miembros nacionales en sus oficinas de Bruselas, con el fin de darles una idea de la labor sindical europea. Nuestras organizaciones miembros deberían hacer más uso de esta oportunidad en el marco de la formación nacional de dichos individuos.
3. La calidad de la constante cooperación con otras federaciones sindicales europeas (FETCM, ETF, IndustriALL, UNI Europa, la FSESP) ha mejorado especialmente durante los dos últimos años. Mientras que previamente sólo nos reuníamos antes de las respectivas reuniones de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), hoy en día los secretarios generales se reúnen –por iniciativa de la EFFAT- aproximadamente cada seis semanas. Hemos establecido grupos de trabajo conjuntos (por ejemplo, para tratar el empleo precario, el TTIP, el trabajo juvenil, comunicación etc.), también hemos desarrollado iniciativas conjuntas en temas relacionados con la Comisión y el Parlamento de la UE (cartas comunes, audiencias, manifestaciones), y nos invitamos mutuamente a eventos y reuniones. A través del reparto de trabajo hemos creado sinergias y mejorado nuestro impacto político externo. Dicha cooperación va a mantenerse y extendida a otros terrenos. Como norma general, la CES está invitada a tomar parte en todas nuestras iniciativas.
4. La estrecha cooperación entre las federaciones sindicales europeas (FSE) refuerza la CES y supone una extensión necesaria de su trabajo, especialmente en lo relativo al desafío del empleo precario. Después de todo, el éxito político de dichas acciones depende de que todo el movimiento sindical europeo hable con una sola voz. Hemos llegado a un acuerdo por el cual la EFFAT, junto con las otras federaciones sindicales europeas, se hacen responsables de todas las cuestiones sectoriales, mientras que la CES se encarga de los asuntos intersectoriales. En este contexto, la EFFAT promueve sus intereses sectoriales mientras contribuye en las discusiones y decisiones intersectoriales de la CES.
5. La EFFAT continuará su estrecha cooperación con la UITA, especialmente en lo respectivo a empresas transnacionales.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

6. Con vistas a la libertad de movimiento y al aumento de la movilidad laboral en Europa, la EFFAT debe esforzarse por conseguir una Europa sin fronteras entre sindicatos, y en particular, asegurar que aquellos de nuestros miembros que hacen uso de dicha libertad de movimiento y de movilidad laboral o aquellos que son desplazados a otro país como resultado de la libre circulación de servicios, se afilien a una de las organizaciones miembro de la EFFAT en el país de acogida. Si se diese el caso de que dichos individuos trabajan sólo de forma temporal en el país de acogida, para posteriormente volver a su país de origen, es nuestro deber asegurarnos de que reciben en el país de acogida el asesoramiento y el apoyo necesarios por parte de nuestras organizaciones miembros locales.
7. En los últimos años la Secretaría de la EFFAT ha ampliado aún más su labor de relaciones públicas externas e internas. Entre nuestros objetivos para los próximos años se incluyen:
 - aumentar la presencia de la EFFAT en los medios de comunicación a través de comunicados de prensa precisos y oportunos así como también el contacto activo con la prensa;
 - mejorar el uso de los Medios Sociales para atraer nuevas (jóvenes) audiencias, permitir una comunicación recíproca, aparecer en más búsquedas de internet, y diseminar información en tiempo real;
 - seguir haciendo nuestros sitios web aún más atractivos, actualizados, profesionales y sensible a las opiniones de los miembros, con el fin de apoyar a la EFFAT en sus objetivos;
 - dotar de información concreta a los miembros (nuevos y recurrentes) del Parlamento Europeo;
 - fomentar las buenas prácticas, mensajes de cohesión y apoyo mutuo entre las organizaciones miembros a través de la publicación de un boletín trimestral (con un nuevo diseño y versión online), y publicaciones regulares adicionales sobre las actividades de la EFFAT, noticias de la UE, asuntos de las organizaciones miembros y trabajadores a nivel regional, local y empresarial.
8. La planificación financiera del último período del Congreso y la política presupuestaria de la Secretaría han hecho posible que la EFFAT presente un presupuesto equilibrado cada año. La Secretaría seguirá examinando todas las posibilidades de reducir gastos, que permita hacer el mejor uso posible de los recursos humanos y financieros a la vez que deja margen de maniobra suficiente para llevar a cabo las actividades políticas adoptadas. El Comité Ejecutivo presentará una propuesta al 4º Congreso de la EFFAT para la planificación financiera y presupuestaria para el próximo periodo del Congreso, que pretende permitirnos continuar nuestra labor política en el nivel actual.



III. Anexo

Programa de trabajo de los sectores de la EFFAT



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

III Anexo

Programa de trabajo de los sectores de la EFFAT

A. Sector Agrícola

Prioridades de Trabajo

Salir de la crisis: Queremos desarrollar propuestas para superar la crisis en el sector agrícola y abogar por su aplicación.

Crear nuevos puestos de trabajo: Queremos conseguir la creación de nuevos puestos de trabajo tomando como referencia nuestro estudio sobre "empleos verdes".

Luchar contra el trabajo no declarado: Queremos negociar con los representantes de los empleadores y de las instituciones europeas sobre medidas concretas para la reducción del trabajo no declarado.

Promover el empleo juvenil en el sector: Queremos desarrollar criterios e instrumentos para la promoción del empleo juvenil en el sector e implementarlo conjuntamente con nuestro interlocutor social GEOPA-COPA.

Promover el empleo de las mujeres en el sector: Queremos desarrollar criterios e instrumentos para la promoción del empleo de las mujeres en el sector e implementarlos junto con nuestro interlocutor social GEOPA-COPA.

Promover el empleo de los trabajadores de mayor edad en el sector: Queremos desarrollar criterios e instrumentos para la promoción del empleo para los trabajadores de mayor edad en el sector e implementarlo junto con nuestro interlocutor social GEOPA-COPA.

Establecer requisitos mínimos para los contratos de empleo por escrito de los trabajadores agrícolas en la Unión Europea: Queremos desarrollar un conjunto de requisitos mínimos para los contratos de trabajo por escrito en la Unión Europea. Queremos que, en el futuro, todos los trabajadores reciban un contrato laboral por escrito desde su primer día de trabajo. Deseamos negociar con los empleadores europeos el contenido de dichos requisitos mínimos para los contratos laborales por escrito y, de este modo, contribuir significativamente a la reducción del trabajo en negro en el sector agrícola europeo.

Fomentar la participación de los trabajadores y de sus sindicatos: Queremos lograr una participación mejor y más justa por parte de los trabajadores y sus sindicatos en las explotaciones agrícolas y también mejorar la participación de los sindicatos del sector agrícola en los procesos políticos.

Proteger a los trabajadores más desfavorecidos: Nos comprometemos a promover el uso de todos los instrumentos posibles para la protección de los trabajadores más desfavorecidos.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

Reformar la Política Agrícola Común (PAC): Queremos formular las reivindicaciones de la EFFAT en 2015 y ejercer presión sobre los representantes de las instituciones europeas para obtener su apoyo en los próximos años.

AGRIPASS: Queremos que se pruebe y aplique el Agripass en las regiones.

Transponer la Directiva europea sobre los trabajadores estacionales a las legislaciones nacionales: Queremos que las organizaciones miembros de la EFFAT hagan una campaña unificada para la transposición de la Directiva a la legislación de los Estados miembros. Esta campaña tendrá por objetivo mejorar la percepción y las posibilidades de las organizaciones miembros a nivel nacional, así como asegurar que los interlocutores sociales y los sindicatos agrícolas adquieran un papel fundamental en la transposición de la Directiva.

Modernizar la página web www.agri-info.eu: Queremos modernizar la página web y hacerla disponible en más idiomas.

Trastornos musculoesqueléticos: Queremos apoyar a la red de observatorios nacionales, facilitar los intercambios entre socios y ampliar la red. Queremos poner en marcha una Directiva europea sobre los trastornos musculoesqueléticos.

Pesticidas: Queremos conseguir una mayor reducción de pesticidas peligrosos.

Peligros biológicos: Queremos mantener y ampliar nuestro observatorio contra los peligros biológicos.

Convenio nº 184 de la OIT: Queremos lograr que todos los Estados miembro de la Unión Europea (y la propia UE) ratifiquen el Convenio.

Comercio internacional (TTIP, TISA, CETA, etc.): Nos comprometemos a promover un comercio mundial justo y equitativo. Nos oponemos a todo acuerdo que haga más difícil la situación de los trabajadores agrícolas y sus sindicatos.

Afiliación: Queremos afiliar a nuevas organizaciones miembros en los países en los que no tenemos una representación adecuada.

Promover las organizaciones de pequeños agricultores: Queremos llevar a cabo una campaña, en colaboración con ALPAA (organización miembro de la EFFAT), para apoyar a las organizaciones de pequeños agricultores.

Promover las organizaciones miembros en el sector: Queremos ayudar a que las organizaciones miembros del sector sean más visibles e influyentes. Queremos aumentar de manera global la visibilidad e influencia de las actividades del sector.

Solidaridad entre los sectores: Nos comprometemos a fortalecer la solidaridad entre sectores y sus organizaciones miembros.

Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Queremos que aumente la participación de las organizaciones miembros en la celebración de este día.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

Fomentar el diálogo social en los sectores: Queremos promover un diálogo social sectorial sólido y autónomo entre sindicatos libres y representativos y las asociaciones de empleadores en Europa.

Fomentar la lucha contra el cambio climático y los impactos medioambientales: Queremos lograr una agricultura social, respetuosa del medio ambiente, sostenible e integral. Para ello, vamos a ampliar nuestra influencia en Europa.

Reformar los comités consultivos: Queremos defender nuestra colaboración en los comités consultivos.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

B. Sector de la alimentación, bebidas y tabaco

“Acción sindical transfronteriza contra el dumping social”

El sector de la alimentación, bebidas y tabaco emplea aproximadamente a 4,5 millones de personas en Europa. En toda la UE en su conjunto, se cuentan más de 300.000 empresas. Las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) desempeñan un papel importante, además de un número relativamente reducido de grandes líderes mundiales. La cadena de suministro de la industria reúne a cuatro sectores de importancia económica: el sector de la agricultura, el sector de elaboración y fabricación, el sector de la distribución (al por mayor y al por menor) y el sector de la hostelería.

Desde la crisis financiera mundial, todo el sector se encuentra ante una serie de cambios importantes con niveles de empleo cada vez más inseguros. Además, el aumento del comercio internacional de alimentos y bebidas y en general la movilidad transfronteriza de la inversión, han dado lugar a cambios económicos y sociales significativos en los mercados tradicionales y en las pautas del comercio y han acelerado el ritmo de la reestructuración de la empresa en general. Sin embargo, los problemas de una “carrera a la baja” a nivel transnacional no se limitan a las empresas multinacionales. El aumento del número de trabajadores migrantes europeos y procedentes de terceros países que buscan una vida mejor en otro lugar, las prácticas ilegales (evasión fiscal) y la competencia en condiciones desiguales no allanan el camino a puestos de trabajo sostenibles en la industria.

La transición hacia una sociedad del conocimiento implica que los trabajadores tienen que actualizar continuamente sus cualificaciones y competencias profesionales, sin embargo, existe una escasez de trabajadores cualificados en el sector que se caracteriza por el envejecimiento de la mano de obra y por el hecho de que una carrera profesional en el sector no parece ser percibida como atractiva. El sector en su conjunto necesita comprometerse mejor con los jóvenes y asegurar a las mujeres una igualdad de acceso a los mejores empleos y condiciones de trabajo.

Prioridades para el sector de la alimentación, bebidas y tabaco para el nuevo período de Congreso

De acuerdo con las metas y objetivos de la EFFAT establecidos para la organización en su conjunto y en cooperación con los demás sectores, el sector de la alimentación, bebidas y tabaco se centrará en lo siguiente:

1. Luchar contra todas las formas de precariedad con el fin de hacer realidad el trabajo decente

- El aumento de los trabajadores precarios y de los trabajadores migrantes en el sector, que son el resultado de la intensificación de tendencias tales como la globalización, la competencia intensiva, el cambio estructural a través de la búsqueda de mano de obra barata y el cambio en las pautas del comercio mundial necesita abordarse en conjunto a través de una mayor y mejor coordinación entre los afiliados. Recientemente, el decisivo acuerdo sobre salarios mínimos alcanzado por nuestra afiliada alemana NGG y la



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

creación de un comité de coordinación de la EFFAT para el sector cárnico demuestran nuestra capacidad de actuar en conjunto para buscar formas de abordar el trabajo precario en el sector cárnico. EFFAT apoyará a sus afiliados en la creación de una red de representantes sindicales en el sector lácteo para mejorar el conocimiento, intercambiar información y emancipar la negociación colectiva. Por otra parte, la EFFAT también apoyará el continuo y fructífero trabajo realizado por su Comité Directivo del Cacao y, en particular, la promoción de una norma mundial para el cacao sostenible y la lucha contra el trabajo infantil.

- La aplicación y cumplimiento de la legislación y normativa laboral y social existente a nivel de la UE deben promoverse, tales como la Directiva sobre las agencias de trabajo temporal que establece el principio de igualdad de trato para los trabajadores de dichas agencias. La EFFAT seguirá promoviendo la debida aplicación y cumplimiento de la Directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores.
- La EFFAT se esforzará por mejorar la aplicación del acervo social de la UE y continuará sus buenas relaciones con el Comité Económico y Social Europeo a fin de contribuir a un estudio piloto del funcionamiento de la Directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores en el sector cárnico.
- La EFFAT también continuará supervisando, en apoyo de las actividades de sus afiliados, la forma en que se aplican la legislación y la normativa de la UE en el ámbito nacional. La EFFAT seguirá la aplicación a nivel nacional de la Directiva revisada sobre los productos del tabaco, centrándose en los posibles efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

2. Apoyar la negociación colectiva y consolidar mejores condiciones de trabajo

- La crisis financiera ha determinado un ritmo acelerado de reestructuración de las empresas. Es preciso mejorar la coordinación transnacional entre los afiliados para responder mejor al cambio que se necesita a través del intercambio de información sobre los datos relativos a la negociación colectiva, incluidos los niveles salariales, en la medida de lo posible.
- Los convenios colectivos proporcionan una gran protección contra la precariedad y pueden garantizar la aplicación de la igualdad de trato para los trabajadores de las agencias de trabajo temporal. La EFFAT seguirá abordando la exigencia común de todos sus afiliados de luchar contra el trabajo precario, promover la extensión de las normas laborales y sociales para todos los trabajadores y apoyar las demandas de sus afiliados de asociarse y negociar colectivamente.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

TOGETHER FOR DECENT WORK AND FAIR PAY FROM
 FARM TO FORK

GEMEINSAM FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND
 GERECHTEN LOHN VOM FELDE BIS AUF DEN TISCH

ENSEMBLE POUR L'EMPLOI DÉCENT ET L'ÉGALITÉ DE
 RÉMUNÉRATION DE LA FOURCHE À LA FOURCHETTE

3. Fomentar el diálogo social a nivel nacional y de la UE

- Desarrollar el comité de diálogo social en la industria de la alimentación y bebidas para desarrollar una política industrial específica al sector, abordar las preocupaciones de los trabajadores de más edad y, en particular, los problemas de empleo juvenil, abordar las cuestiones de las agencias de trabajo temporal e identificar los riesgos de la nanotecnología para los trabajadores, así como impulsar el atractivo del sector en general.
- Mantener y desarrollar el comité de diálogo social en la industria azucarera para abordar las repercusiones de la reforma de la organización del mercado común del sector del azúcar sobre la mano de obra. Asimismo, abordar también el empleo juvenil y las inquietudes de los trabajadores de más edad.
- El diálogo social a nivel de la UE debe aspirar a ofrecer herramientas, mediante declaraciones conjuntas, acuerdos, proyectos conjuntos, directrices, etc., que puedan ser utilizadas de manera efectiva por los interlocutores sociales a nivel nacional y complementen el diálogo social nacional. El diálogo social a nivel de la UE debería dar lugar a la inclusión de los interlocutores sociales en la formulación de la política europea y la toma de decisiones.
- La EFFAT trabajará conjuntamente con sus afiliados en el fortalecimiento de la interacción a nivel europeo y otros niveles en materia de diálogo social para garantizar sistemas de relaciones laborales más eficaces y una mayor capacidad de los interlocutores sociales a nivel nacional. Es preciso reforzar la cooperación y el apoyo mutuo entre la EFFAT y sus afiliados.

4. Promover relaciones comerciales justas y sostenibles a lo largo de la cadena de suministro

- Promover el derecho a una alimentación sostenible, segura, nutritiva y de alta calidad a precios justos:(a) en todas las plataformas de las partes interesadas, incluyendo el actual Foro de Alto Nivel para un mejor funcionamiento de la cadena de suministro de alimentos en las prácticas entre empresas (B2B, por sus siglas en inglés) y la volatilidad de los precios y (b) en la promoción de un amplio abanico de normativas y políticas de la UE en el sector de la alimentación y bebidas, incluidas las políticas de seguridad y salud de los alimentos.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

- En el marco del diálogo social, la EFFAT planea trabajar en un proceso conjunto para el reconocimiento de la importancia del sector de la alimentación y las bebidas en la economía de la UE y el desarrollo de una política industrial para el trabajo decente basada en el empleo sostenible, la innovación y políticas de inversión en las cadenas de suministro de alimentos. La industria de la alimentación y las bebidas de Europa desempeña un papel importante en la configuración del futuro sistema alimentario mundial y en el logro de un sistema alimentario más sostenible basado en la dimensión social, medioambiental y económica, en particular mediante la creación de un mayor número de empresas de producción y distribución que hagan un uso racional de los recursos y que tengan el potencial de crear más y mejores puestos de trabajo.
- La EFFAT seguirá trabajando para fomentar medidas para una competencia leal que ayuden a garantizar el trabajo decente y la igualdad de condiciones para las empresas de calidad a través de una mayor cooperación con las organizaciones ajenas al movimiento sindical, tales como el movimiento de comercio justo y las ONG afines. Las cadenas de suministro de alimentos transparentes, justas y bien integradas tienen más probabilidades de ganar la confianza de los consumidores y mejorar la seguridad alimentaria y la sostenibilidad.
- La EFFAT seguirá exigiendo que se tengan en cuenta y se protejan estrictamente altas normas sociales y medioambientales y los derechos de los trabajadores en todos los ámbitos comerciales, incluyendo las negociaciones comerciales bilaterales, en un contexto de intensa competencia, de reforma de la Política Agrícola Común de la UE y, en particular, de la eliminación de las cuotas del azúcar en 2017. Los mercados de los productos que contienen azúcar y “alto contenido de azúcar” no están listos para incluirse en las actuales negociaciones comerciales en el marco de la Asociación Transatlántica para el Comercio y la Inversión (TTIP) y no debe concedérseles el acceso al mercado europeo de etanol.

5. Promover la educación y el desarrollo de cualificaciones para todos los trabajadores, incluyendo los trabajadores de cuello azul y de cuello blanco

- Mejorar la calidad y disponibilidad de la educación y la formación puede generar un círculo virtuoso en el que el desarrollo de las cualificaciones estimule la innovación, aumente la productividad y el desarrollo de las empresas, necesarios para mantener y acelerar la creación de más y mejores puestos de trabajo.
- La EFFAT trabajará especialmente en el marco del diálogo social para promover la información en la industria de la alimentación y las bebidas para conseguir el desarrollo permanente y constante las competencias y cualificaciones de los trabajadores.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

- La EFFAT también tiene previsto trabajar conjuntamente con sus contrapartes para difundir las mejores prácticas a nivel nacional en materia de planificación de la sucesión, vías de valoración profesional, formas innovadoras de abordar la afiliación de nuevos miembros (incluyendo una mejor focalización de grupos tales como las mujeres y los trabajadores de más edad), los programas de aprendizaje (formación de calidad), rediseñar los roles en el trabajo y la integración de los trabajadores migrantes en el mercado laboral, por ejemplo.

6. Proteger a los trabajadores de los riesgos en materia de salud y seguridad

- La EFFAT, particularmente con sus contrapartes, tiene previsto trabajar para comprender e identificar los riesgos en materia de salud y seguridad que presentan las nuevas tecnologías, incluyendo los nanomateriales en el sector de la alimentación y las bebidas, así como la vía de exposición para los trabajadores.
- La EFFAT fomentará en general un mayor diálogo entre los afiliados sobre la cuestión de las limitaciones psicosociales en el trabajo y promoverá entornos de trabajo sostenibles, particularmente en el contexto de los procesos de reestructuración.
- Establecer alianzas con otras federaciones europeas hermanas sobre los objetivos e intereses comunes destinados a mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores. Por ejemplo, la EFFAT cooperará con la federación europea de los sindicatos en el sector de la madera y la construcción, que está llevando a cabo un proyecto sobre el trabajo penoso en el marco de información y consulta de los trabajadores. La EFFAT estudiará la siguiente profesión: “trabajadores del sector de la transformación de productos cárnicos”.
- La Comisión Europea está estudiando el cuerpo de leyes y reglamentos sobre la salud y la seguridad en el ámbito de la UE con el fin de reducir una burocracia percibida como engorrosa. La EFFAT seguirá de cerca los avances y continuará promoviendo un principio de precaución de acuerdo con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y el derecho internacional consuetudinario, así como la adecuada aplicación y cumplimiento de la legislación vigente.



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

C. Sector del Turismo

En conformidad con el Programa de Trabajo de la EFFAT fijado para toda la organización, y en colaboración con el resto de sectores, el Sector del Turismo de la EFFAT se centrará en los siguientes asuntos durante el próximo periodo del Congreso:

Luchar contra el empleo precario

- mejorar las condiciones de trabajo y la remuneración en el sector HRCT, luchar por la adopción de un salario de subsistencia o un salario mínimo, negociado por los interlocutores sociales o prescrito por ley
- luchar contra la utilización ilícita de la externalización, la subcontratación, los aprendices y los trabajadores en prácticas
- esforzarse por establecer un marco europeo armonizado de legislación laboral y social con unas normas mínimas comunes
- poner fin a la fragmentación de los mercados laborales y de la protección social en las diferentes categorías de trabajadores, que conduce a un aumento del número de trabajadores que ocupan empleos precarios y un deterioro general de las condiciones laborales
- aplicar el principio de igualdad de trato a todos los trabajadores que realicen su trabajo en un lugar determinado con el fin de evitar el *dumping* social y que los empleadores puedan buscar «foros de conveniencia» para adoptar las normas menos exigentes

Luchar contra el trabajo no declarado

- dar seguimiento a la declaración común de la EFFAT y la HOTREC sobre el trabajo no declarado
- seguir recabando y compartiendo información sobre medidas adoptadas por las organizaciones miembros, los interlocutores sociales nacionales, etc., para combatir el trabajo no declarado
- respaldar la iniciativa de la Comisión Europea para intensificar la colaboración de la UE en materia de prevención y eliminación del trabajo no declarado y participar en la Plataforma Europea

Luchar contra la competencia desleal en la adjudicación de contratos en los servicios de catering

- influir en la transposición de la Directiva sobre contratación pública a las legislaciones nacionales y asegurar que los gobiernos nacionales aprovechan su margen de maniobra para adoptar el principio de la oferta económicamente más ventajosa como principal criterio de adjudicación
- emprender una iniciativa común con los sindicatos belgas en materia de contratación pública de las instituciones europeas



**EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014**

- continuar con la iniciativa común de los interlocutores sociales en los servicios de catering, limpieza y seguridad para fomentar aún más el uso de sus guías sobre la oferta de mejor valor / económicamente más ventajosa en la adjudicación de contratos
- proseguir la colaboración en la Red de Desarrollo Sostenible en la Contratación Pública (sindicatos, ONG sociales, asociaciones de comercio justo)

Implementar la política de igualdad de género de la EFFAT en el sector turístico

- combatir las diferencias salariales entre géneros en el sector de la hostelería, la restauración y el catering
- avanzar hacia una participación equilibrada de ambos géneros en los órganos y las reuniones del sector turístico
- abordar las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en todas las actividades del sector turístico, como, por ejemplo, el diálogo social, los comités de empresa europeos, etc.
- recopilar y divulgar información sobre medidas e iniciativas de organizaciones miembros con el fin de aumentar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los sectores de hostelería, restauración, catering y turismo
- ampliar el número de mujeres y de jóvenes como representantes electos de los trabajadores y alentar su participación en el trabajo sindical

Implementar los resultados del Pasaporte Europeo de Cualificaciones y Competencias

- fomentar el uso de la lista de cualificaciones y competencias del pasaporte integrada en el *currículum vitae* online de EURES
- incorporar la lista de competencias del pasaporte en los sitios web de la EFFAT y de la HOTREC y promover su uso
- poner en práctica la lista de cualificaciones (por ejemplo, por los interlocutores sociales regionales)

Mejorar la formación sobre higiene alimentaria en el sector de servicios de catering

- dar más amplia difusión y fomentar el uso de la herramienta de formación online sobre higiene alimentaria a escala nacional y empresarial

Mantener la participación en el grupo de referencia de la ESCO «Hostelería, restauración y turismo»

Considerar la creación de Consejos de Capacitaciones Sectoriales

- seguir de cerca los progresos en otros sectores y evaluar con la HOTREC y FSE la posibilidad de crear consejos de capacitaciones sectoriales para el sector de la hostelería, restauración y catering



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

Mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en los servicios de limpieza y mantenimiento

- elaborar una herramienta interactiva online de evaluación de riesgos (OiRA, según sus siglas en inglés) especialmente diseñada para el sector de los servicios de limpieza y mantenimiento, en colaboración con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
- realizar un seguimiento de la nueva tecnología en los servicios de limpieza y mantenimiento con el fin de optimizar la productividad
- colaborar con la UITA en la campaña mundial «Arreglar mi lugar de trabajo» de los servicios de limpieza y mantenimiento
- luchar contra la violencia y el acoso sexual de terceros, especialmente contra las mujeres, en el lugar de trabajo en el sector de hostelería, restauración, catering y turismo

Fomentar la clasificación social de hoteles y restaurantes

- recopilar y divulgar información sobre iniciativas de clasificación social como la denominada «hoteles justos» en Irlanda
- facilitar la puesta en marcha de campañas similares en otros países por parte de los sindicatos
- aportar información a la iniciativa de la Comisión de un distintivo de calidad turística europeo

Reforzar los derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas transnacionales en el sector de hostelería, restauración, catering y turismo

- crear y colaborar con Comités de Empresa Europeos en cadenas de hostelería, restauración y catering transnacionales
- coordinar Comités de Empresa Europeos en empresas transnacionales intersectoriales
- organizar reuniones intersectoriales o multiempresa a escala europea, regional o nacional
- establecer redes sindicales en el sector de la restauración rápida y de la restauración colectiva
- utilizar las empresas transnacionales y los Comités de Empresa Europeos para llevar a cabo iniciativas de organización y contratación laboral
- incorporar información en el espacio web de la EFFAT para los Comités de Empresa Europeos (www.effat-ewc.org)



EFFAT CONGRESS 2014
CONGRÈS 2014 DE L'EFFAT
EFFAT-KONGRESS 2014

Combatir el impacto negativo de los cambios en las modalidades de propiedad en las cadenas transnacionales de hostelería y restauración sobre los derechos de información y consulta de los trabajadores

- difundir y aprovechar los resultados del proyecto «El cambio en las modalidades de propiedad en las cadenas transnacionales de hostelería y restauración y su impacto en los derechos de información y consulta de los trabajadores»
- llevar a cabo un estudio detallado de determinadas empresas transnacionales (p. ej., en relación con acciones o campañas específicas)
- avanzar hacia un cambio en la definición de «empresa que ejerce el control»
- mejorar el conocimiento del marco legal de las franquicias y su modelo de funcionamiento (necesidad de mayor transparencia)
- abordar el asunto de la externalización con las cadenas de hostelería transnacionales (ej. en los comités de empresa europeos, por ejemplo)

Apoyar la colaboración de los sindicatos del turismo en las regiones

Fortalecer la capacitación en Europa central, oriental y del sudeste europeo

- ofrecer actividades a los sindicatos del turismo de Europa central, oriental y del sudeste europeo en materia de relaciones sindicales, diálogo social, negociación colectiva y representación y organización de los trabajadores

Mantener la colaboración sobre el turismo social

- colaborar con la Organización Internacional de Turismo Social (OITS) en la capacitación profesional y la formación de trabajadores estacionales en el turismo social
- hacer más avances en la creación de un grupo de trabajo conjunto para el turismo social entre la CES, la EFFAT y la OITS

Luchar contra la explotación sexual de menores y la prostitución en el turismo

- difundir y aplicar los resultados del proyecto de SAFE HOST «Apoyo a los interlocutores sociales europeos en la lucha contra la explotación sexual de menores en viajes y turismo» conjuntamente con las organizaciones patronales europeas del turismo (la Asociación Europea de Agencias de Viajes y Turoperadores ECTAA, la HOTREC y la OITS) y los correspondientes servicios de la Comisión de la UE (EMPL, ENTER, HOME)
- fomentar el modelo de acuerdo de la UITA para las negociaciones entre empleadores y sindicatos en el sector turístico con el fin de luchar contra la explotación de menores



Mantener la colaboración en el marco del Comité Sindical Europeo en Materia de Turismo (ETLC)

- aprovechar la aplicación de los resultados del proyecto SAFE HOST para reunir a los principales agentes de los distintos subsectores del turismo (sindicatos y empleadores)
- incluir la lucha contra la explotación sexual de menores en viajes y turismo como punto de acción a la Carta Sindical Europea sobre Turismo del ETLC
- reactivar la página web del ETLC www.etlc-network.eu

Mantener la colaboración con / ejercer presión sobre las instituciones europeas en lo referente a políticas del sector turístico

- seguir atentamente las políticas e iniciativas sobre turismo
- participar activamente en las consultas
- supervisar la creación de los instrumentos siguientes
 - o Observatorio Europeo del Turismo
 - o Certificación europea de calidad turística
 - o Carta Europea del Turismo Sostenible y Responsable
 - o Sistema europeo de indicadores turísticos para una gestión sostenible en los destinos
 - o Marco europeo de capacidades y competencias turísticas
- participar en eventos turísticos europeos, como por ejemplo, los organizados por las Presidencias de la UE (en colaboración con los sindicatos nacionales)

Persistir en conseguir diálogos sociales sectoriales fructíferos y orientados a dar resultados

- obtener resultados concretos que tengan un efecto positivo en el sector de hostelería, restauración, catering y turismo, así como en sus trabajadores
- influir sobre las políticas europeas de importancia para el sector

Fomentar un turismo sostenible y socialmente responsable

- aprovechar la experiencia de organizaciones miembros (por ejemplo, Schyst Resande de Suecia, página web: www.schystresande.se)
- cooperar con ONGs, asociaciones patronales, empresas, etc.