4° Congreso de la EFFAT
20-21 de noviembre de 2014, Viena

Juntos por un trabajo decente y un sueldo justo

08.c) Mociones políticas

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

Moción 3

Hacia un mercado de trabajo justo y decente en la Unión Europea

Moción para el 4ª Congreso de la EFFAT, aprobada y presentada por el Comité Ejecutivo de la EFFAT en su reunión del 23 de septiembre de 2014

1. Uno de los mayores retos sociales de la Unión Europea es que, además de los mercados de trabajo nacionales, también existe un mercado de trabajo europeo. Sin embargo, hasta la fecha, el mercado de trabajo comunitario carece de una normativa y una protección coherentes. El presente documento tiene como objeto ser una "caja de herramientas antidumping social" y sentar las bases para luchar contra la competencia desleal y el dumping social en el mercado interior a través de las siguientes propuestas clave:
   a) el respeto de las normas sociales internacionales por parte de la legislación comunitaria
   b) igualdad de trato como principio fundamental para los trabajadores móviles
   c) mayor y renovado respeto por el diálogo social a nivel nacional y de la UE
   d) poner alto al programa de desregulación de la Comisión Europea
   e) la aplicación estricta de la legislación laboral de la Unión Europea y su correcta aplicación en los Estados miembros
   f) obligatoriedad de responsabilidad conjunta y solidaria, así como la erradicación de las sociedades pantalla ("tapadera" o "buzón")
   g) legislación sobre la subcontratación
2. Actualmente, el trabajo en la Unión Europea, y especialmente en los sectores representados por la EFFAT, se caracteriza cada vez más a menudo por contar con contratos precarios y atípicos, sujetos a reestructuraciones, recortes de empleos y despidos colectivos, por recurrir a la explotación de mano de obra migrante procedente tanto de la UE como de terceros países y por un dumping social. Por otra parte, las crisis financieras y económicas no solamente han debilitado el diálogo social, sino que han reducido el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos, así como una disminución de la densidad sindical debido a la creciente presión de los empleadores, levantando importantes impedimentos para que los interlocutores sociales salvaguarden el empleo y las condiciones de empleo.
3. Más que nunca es necesario fortalecer la legislación laboral europea, el diálogo social y la protección social transfronteriza para salvaguardar unas condiciones de trabajo y de vida decentes y una competencia leal en el mercado único de la Unión Europea.
4. El nuevo Presidente de la Comisión Europea ha señalado en sus "Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea"[1] que aun cuando el mercado interior es el mejor activo de Europa ante la creciente globalización, este requiere una mayor equidad. De acuerdo con el nuevo Presidente, debe incluir, entre otros elementos, la

[1] Un nuevo comienzo para Europa: mi Agenda en materia de empleo, crecimiento, equidad y cambio democrático

EFFAT REGIONAL ORGANISATION WITHIN THE IUF - MEMBER OF THE ETUC
RUE DU FOSSÉ-AUX-LOUPS 38, BTE 3 I B-1000 BRUSSELS I T +32 (0) 2 218 77 30 I F + 32 (0) 2 218 30 18 I EMAIL effat@effat.org I WEB www.effat.org

aplicación estricta de la Directiva 96/71/CE relativa al desplazamiento de los trabajadores[2]. El nuevo Presidente se compromete a realizar una revisión específica de esta Directiva a fin de garantizar que no exista un dumping social en la Unión Europea y afirma: "En nuestra Unión, el mismo trabajo en el mismo lugar debería tener idéntica retribución". Asimismo, está a favor de una nueva política europea en materia de migración legal.

5. De hecho, el debate sobre la interpretación de la Directiva 96/71/CE relativa al desplazamiento de los trabajadores se planteó a raíz de las sentencias del Tribunal Europeo de Justicia en los casos Viking, Laval, Rüffert y Comisión contra Luxemburgo al poner en tela de juicio la protección social y los derechos sociales fundamentales incluidos en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)[3].

6. La EFFAT sostiene que las protecciones y derechos sociales fundamentales deben tener prioridad sobre las libertades económicas. Un mercado interior que permite la libre circulación de capitales, servicios y trabajadores así como la libertad de establecimiento solamente es aceptable si aplica normas sociales sólidas que garanticen la igualdad de trato y la competencia leal. Se precisa una directiva europea contra el dumping social que garantice la igualdad de trato para todos los trabajadores y que defienda el principio del país de acogida, y no del país de origen, como principio fundamental para todos los trabajadores que trabajan en un país distinto de su país de origen. Esta directiva debe también asegurar que el trabajador desplazado no experimente, a causa de su desplazamiento, una disminución de sus derechos a la seguridad social y que no se vea impuesto de derechos inferiores a aquellos de los trabajadores en el país anfitrión.

7. Este principio debe ser garantizado por una legislación laboral más sólida de la Unión Europea, un elemento central de la Europa social, tal como se expresa en el contexto de los valores y objetivos que figuran en los Tratados sociales, así como en el contexto de los derechos fundamentales establecidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE de carácter jurídicamente vinculante[4]. La EFFAT exige, en particular, la revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores, así como un Protocolo de progreso social anexo a los Tratados. El Protocolo debería tener como finalidad clarificar, a nivel del Tratado, que el mercado interior no es un fin en sí mismo, sino que debe servir al progreso social, y que los derechos sociales fundamentales de los ciudadanos de la Unión Europea tienen prioridad sobre las consideraciones y los intereses de los accionistas. En este sentido, también se precisa una cláusula social que reconozca el derecho de huelga en casos transfronterizos con el fin de resolver los problemas creados por el Tribunal Europeo de Justicia (TEJ) con las sentencias Viking y Laval.

8. Asimismo, se requiere un planteamiento más sólido de parte de la Unión Europea a los

[2] Directiva 96/71/CE
[3] Tratado de Funcionamiento de la UE
[4] El artículo 9 del TFEU obliga a la Unión Europea a tener en cuenta las exigencia sociales tales como una protección social adecuada y la lucha contra la exclusión social a la hora de definir y aplicar sus políticas y actividades; el artículo 151 del TFEU establece los objetivos sociales que deben perseguir la UE y sus Estados miembros; en COM (2014) 224 final la Comisión establece que: Las instituciones comunitarias deben ir más allá que solamente respetar los requisitos jurídicos derivados de la Carta. Deben seguir cumpliendo con la tarea política de promoción de una cultura de derechos fundamentales para todos los ciudadanos, los agentes económicos y las autoridades públicas por igual.

EFFAT REGIONAL ORGANISATION WITHIN THE IUF - MEMBER OF THE ETUC
RUE DU FOSSÉ-AUX-LOUPS 38, BTE 3 I B-1000 BRUSSELS I T +32 (0) 2 218 77 30 I F + 32 (0) 2 218 30 18 I EMAIL effat@effat.org I WEB www.effat.org

derechos fundamentales y a su aplicación. La ratificación prevista por la UE del Convenio Europeo de Derechos Humanos[5] es un paso adelante que someterá el sistema jurídico comunitario a un control externo independiente, pero es un largo proceso que limita la influencia del Convenio por ahora. Un problema relacionado con esta cuestión es la ausencia de influencia de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE para corregir la supremacía de las libertades económicas por encima de las disposiciones sociales, lo que significa que al aplicar la legislación comunitaria algunos Estados miembros incumplen compromisos internacionales tales como los Convenios de la OIT y la Carta Social Europea revisada[6]. Por tanto, debemos tener en cuenta otros medios encaminados a fortalecer la influencia de los Convenios de la OIT y la Carta Social Europea, incluyendo enmiendas al Tratado actual. Esta modificación debería centrarse, en particular, en garantizar el derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la acción colectiva, incluido el derecho de huelga en el mercado de trabajo de la Unión Europea.

9. EFFAT exige un compromiso renovado por parte de la Comisión y los Estados miembros (y en particular de los nuevos Estados miembros) para reactivar y apoyar el diálogo social y apoyar los acuerdos de los interlocutores sociales[7]. Las recomendaciones del Semestre Europeo sobre los mecanismos de fijación de salarios y la reciente negativa de la Comisión de transponer a la legislación el acuerdo de los interlocutores sociales en materia de salud y seguridad en el trabajo en el sector de la peluquería representan una amenaza a la autonomía de los interlocutores sociales. El diálogo social forma parte del acervo comunitario y, como tal, es una competencia esencial del mercado de trabajo comunitario, así como un importante mecanismo para promover el principio de subsidiariedad y decisiones que se tomen lo más cerca posible de los ciudadanos.

10. Lamentablemente, se han hecho muy pocos progresos para fomentar las ambiciones de la dimensión social de Europa, ya que los últimos mandatos de la Comisión se han centrado más en la desregulación que en reforzar la legislación laboral de la Unión Europea. En particular, el programa REFIT (adecuación y eficacia de la reglamentación) de la Comisión cuyo objetivo es supuestamente "... aligerar la legislación comunitaria y reducir las cargas reguladoras..." está desmantelando una importante legislación destinada a proteger a los trabajadores. Por otra parte, la respuesta de las instituciones de la Unión Europea a la crisis en la forma de la Troika (que resulta en la austeridad fiscal y en la desregulación de los sistemas de formación de salarios y de negociación colectiva) ha mermado la protección social al tiempo que exacerba la pobreza, el desempleo y la desigualdad.

11. La legislación y los acuerdos de los interlocutores sociales no deben ser sinónimo de carga administrativa. En lugar de reducir el acervo comunitario debemos mejorar su calidad y pertinencia en el contexto de los retos contemporáneos que plantea el mercado de trabajo a fin de garantizar los derechos de todos los trabajadores, independientemente de su contrato o de su lugar de origen. En el contexto del aumento

[5] Convenio Europeo de Derechos Humanos
[6] Carta Social Europea (revisada)
[7] Ello incluye el cumplimiento de los artículos 154 y 155 del TFEU que obliga a la Comisión a fomentar la participación de los interlocutores sociales europeos en la formulación de la normativa social.

EFFAT REGIONAL ORGANISATION WITHIN THE IUF - MEMBER OF THE ETUC
RUE DU FOSSÉ-AUX-LOUPS 38, BTE 3 I B-1000 BRUSSELS I T +32 (0) 2 218 77 30 I F + 32 (0) 2 218 30 18 I EMAIL effat@effat.org I WEB www.effat.org

del trabajo atípico, debemos asegurarnos de que ningún trabajador sea excluido injustamente de la protección de la legislación laboral. No se requieren directivas específicas para cada categoría de trabajadores (a tiempo parcial, trabajo temporal, trabajadores estacionales, etc.), sino una directiva europea que proporcione una definición clara de "trabajador" y garantice los principios de no discriminación e igual trato para todos los trabajadores.

12. Asimismo, la Comisión debe tomar medidas mucho más enérgicas para garantizar que la legislación social y laboral comunitaria se aplique correctamente en cada Estado miembro. Para ello se requiere una mayor cooperación entre los Estados miembros, así como inspecciones, revisiones, controles y sanciones eficaces. Esto requiere especialmente que los empleadores cumplan con su responsabilidad social, y no traten de evitar las normativas y legislaturas nacionales y europeas existentes. Por otra parte, deben examinarse otras instituciones e instrumentos adicionales tales como, por ejemplo, un Observatorio para el mercado de trabajo europeo, un Defensor del Pueblo de la UE, al que puedan dirigirse todos los ciudadanos y ciudadanas europeos que experimenten problemas relacionados con el mercado de trabajo.

13. En particular, se necesitan medidas más enérgicas para hacer frente a las empresas ilegales y fraudulentas tales como las sociedades pantalla [8]. Aun cuando el artículo 3 de la recientemente adoptada Directiva 2014/67/UE [9] sobre la aplicación de la Directiva 96/71/CE exige que los Estados miembros se cercioren de que el empleador no sea una sociedad pantalla, no existen disposiciones relativas a su cumplimiento. Por otra parte, aun cuando las sociedades pantalla están prohibidas en el transporte por carretera[10], se requiere un planteamiento coherente para eliminar este tipo de sociedades pantalla en todos los sectores en los que se han establecido para evadir obligaciones legales y fiscales.

14. El trabajo no declarado es un factor de dumping social y representa un problema social para los trabajadores y la sociedad en su conjunto. En 2012, el trabajo no declarado representó el 18,8% del PIB de la Unión Europea[11]. El trabajo no declarado priva a los trabajadores de la protección social, pone su salud y seguridad en riesgo y baja el nivel de las normas de trabajo. En los últimos años, el trabajo no declarado se ha incrementado aún más en aquellos Estados miembros en los que se han introducido programas de austeridad en respuesta a la crisis económica. Para hacer frente adecuadamente a este problema urgente es necesario establecer una mayor cooperación y coordinación entre los Estados miembros, así como una mejor aplicación de las leyes laborales existentes. En este sentido, la EFFAT celebra la iniciativa de la Comisión de crear una plataforma de la Unión Europea sobre el trabajo no declarado. Es preciso explorar otros instrumentos, tales como una tarjeta de seguridad social europea obligatoria para cada trabajador, que facilitaría las verificaciones y el intercambio de datos.

15. Otro problema que debe resolverse en relación con el cumplimiento de la legislación

[8] Las sociedades pantalla eligen domicilio en un Estado miembro mientras que ejercen sus actividades en otro con la finalidad de eludir impuestos así como las obligaciones laborales o de seguridad social.
[9] Directiva 2014/67/UE
[10] Artículo 5, Regulación 1071/2009
[11] http://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/infopress/20140110IPR32325/20140110IPR32325_es.pdf

EFFAT REGIONAL ORGANISATION WITHIN THE IUF - MEMBER OF THE ETUC
RUE DU FOSSÉ-AUX-LOUPS 38, BTE 3 I B-1000 BRUSSELS I T +32 (0) 2 218 77 30 I F + 32 (0) 2 218 30 18 I EMAIL effat@effat.org I WEB www.effat.org

laboral son las largas cadenas de subcontratación. Aun cuando la posibilidad de establecer mecanismos nacionales de responsabilidad solidaria se reconoce en la Directiva 2014/67/UE relativa a la aplicación de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores, la Directiva 2014/24/UE en materia de contratación pública[12] y la Directiva 2014/36/UE sobre las condiciones de entrada y estancia de los nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores estacionales, estas Directivas no imponen ninguna obligación. La EFFAT reitera su solicitud de un instrumento europeo que regule la responsabilidad conjunta y solidaria de los principales contratistas e intermediarios y denuncia el hecho de que el instrumento legislativo más avanzado que prevé un mecanismo de responsabilidad solidaria en la cadena de subcontratación siga siendo la Directiva 2009/52/CE, que se ocupa de las sanciones, la cual solamente proporciona un mecanismo de responsabilidad vinculante con respecto al subcontratista directo y no a lo largo de la cadena en su conjunto. Por tanto, debería introducirse inmediatamente una legislación relativa a la subcontratación que cubra a toda la Unión Europea en su conjunto, incluidas las normas relativas a la responsabilidad y la transparencia obligatoria y que utilice como base las cláusulas de no discriminación del Convenio núm. 94 de la OIT sobre las cláusulas laborales en los contratos públicos[13].

16. El 4º Congreso de la EFFAT resuelve analizar a fondo todo lo anterior y presentar propuestas concretas con miras a un mercado de trabajo de la Unión Europea más sólido, teniendo en cuenta el trabajo existente de la EFFAT a través del Grupo de Trabajo sobre el trabajo precario (una iniciativa conjunta de las federaciones sindicales europeas) y el Grupo de Trabajo sobre legislación del trabajo y del mercado interior de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

[12] Directiva 2014/24/UE
[13] C094 – Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas, 1949 (Núm. 94)

EFFAT REGIONAL ORGANISATION WITHIN THE IUF - MEMBER OF THE ETUC
RUE DU FOSSÉ-AUX-LOUPS 38, BTE 3 I B-1000 BRUSSELS I T +32 (0) 2 218 77 30 I F + 32 (0) 2 218 30 18 I EMAIL effat@effat.org I WEB www.effat.org

De : NGG

Moción 4

Una política industrial y alimentaria social, ecológica y económicamente sostenible en Europa

Moción para el 4ª Congreso de la EFFAT, aprobada y presentada por el Comité Ejecutivo de la EFFAT en su reunión del 23 de septiembre de 2014

La industria europea de alimentación y bebidas es el sector industrial más grande de la Unión Europea. En la actualidad emplea a más de 4,5 millones de personas en los 27 Estados miembros de la UE, de entre los cuales 4,1 millones son empleados dependientes. Dos tercios trabajan en pequeñas y medianas empresas (PYMES). A esto, hay que añadir una gran cantidad de puestos de trabajo en sectores afines (de servicios). El 43 % de los trabajadores del sector de la producción industrial son mujeres. Las empresas de la industria de alimentación y bebidas alcanzaron un volumen de negocio de un billón de euros en 2013.

Se estima que durante la crisis financiera y económica de 2008/2009 se destruyeron más de 3,5 millones de puestos de trabajo en el sector industrial. La crisis ha puesto de manifiesto la relevancia de la industria en nuestro sistema; sin una industria robusta, el bienestar económico es solo temporal. Una industria con buenos cimientos es un catalizador del crecimiento y el empleo. Sin embargo, este sector se ha descuidado durante mucho tiempo en Europa con el lema: El mercado lo arreglará. Europa se consagró al desarrollo de la economía de servicios y del sector financiero.

Entre tanto, y por desgracia bastante tarde, la Comisión Europea se ha replanteado la reindustrialización de nuestros países. La estrategia Europa 2020 sitúa la industria europea en el epicentro de nuestro modelo de crecimiento. Su objetivo es incrementar la contribución de la industria al producto interior bruto (PIB) europeo de un 15 a un 20 % para el año 2020. La crisis financiera y económica y las negligencias de las últimas décadas han demostrado a los Estados miembros y a la Comisión Europea que hay que oponerse a la creciente desindustrialización y a la debilidades en el sector de las exportaciones.

La Comisión Europea orienta su estrategia de reindustrialización hacia la eliminación de cargas sobre las empresas y la reducción de la burocracia. Se trata de un enfoque equivocado, ya que el ambicioso objetivo del 20 % de contribución industrial al PIB europeo no se podrá conseguir sin la participación de los trabajadores que, al fin y al cabo, son el motor que mueve la industria. Ellos son los que idean nuevos productos y los desarrollan para su comercialización.

Por este motivo, ahora se necesita más que nunca la competencia de los sindicatos para fomentar una política industrial activa y sostenible para los productores en Europa y en los Estados miembros. Esta política debe beneficiar particularmente a las pequeñas y medianas empresas, las cuales emplean a más del 90% del total de trabajadores y trabajadoras de los sectores de la EFFAT. Tiene que reforzar la competitividad y la capacidad innovadora de los sectores industriales y no debe dejar la superación del cambio estructural de la industria en manos de los poderes del mercado. Nuestro objetivo es mantener y crear puestos de trabajo industriales en Europa. Ante todo, para ello hay que hacer uso de las oportunidades para propiciar un desarrollo sostenible de la industria europea de alimentación y bebidas.

Suministrar diariamente a la población europea alimentos de calidad a precios justos — desde el cultivo, pasando por la producción y el tratamiento hasta llegar al consumidor— es a la vez el reto fundamental y la competencia de los actores involucrados en la cadena alimentaria. Para enfrentarnos a este desafío necesitamos métodos de producción industrial y mano de obra cualificada. Disponer de alimentos sanos y nutritivos es una de las condiciones básicas de una calidad de vida digna y constituye la materialización de uno de los derechos humanos fundamentales. En vistas del crecimiento de la población mundial, garantizar la seguridad alimentaria es uno de los desafíos más apremiantes. Una política alimentaria europea con vistas de futuro debe orientarse hacia la sostenibilidad, la seguridad alimentaria, la seguridad, la calidad, la diversidad y el sabor de los alimentos. El control estatal de los productos alimentarios no puede reemplazar los sistemas de seguridad alimentaria privados.

La EFFAT es portavoz de los trabajadores sindicados en la industria de alimentación y bebidas en Europa y, a su vez, es interlocutora en las negociaciones y actúa como organismo planificador en política industrial ante la Comisión Europea. Los sindicatos afiliados a la EFFAT conminan a los Estados miembros, a la Comisión Europea y al Parlamento Europeo a reforzar la política de alimentación y bebidas de la Unión Europea a través de una política europea de alimentación y bebidas social, ecológica y económicamente sostenible, que se propone tres objetivos:

1. La integración completa de la industria europea de alimentación y bebidas en la política industrial de la Comisión Europea y la coordinación a nivel europeo de la política industrial de los Estados miembros
2. El seguimiento activo del cambio estructural económico y tecnológico que no podemos dejar en manos del mercado. Esta es la labor de un estado activo con la participación de la EFFAT y de sus sindicatos afiliados en la industria de alimentación y bebidas
3. La intensificación del diálogo social y el proceso de participación de los sindicatos en la industria de alimentación y bebidas en la planificación de la agenda de política industrial.

En el marco de una política europea industrial y alimentaria social, ecológica y económicamente sostenible, exponemos las siguientes condiciones para interés de los empleados y consumidores:

1. **Innovaciones para una estructura industrial de alimentación y bebidas con perspectivas de futuro**

   La innovación es una pieza clave para el empleo sostenible, el bienestar social y la calidad de vida. La EFFAT y sus sindicatos afiliados en la industria de alimentación y bebidas exigen una política industrial estatal que

   - refleje la comprensión sistemática e integral de la innovación;
   - no se centre exclusivamente en innovaciones técnicas, sino que, en el marco de una comprensión integral de la innovación, promueva puestos de trabajo de calidad, mejore las condiciones de trabajo de los trabajadores y consolide perspectivas de evolución sólidas para los trabajadores y trabajadoras;
   - no concentre los recursos públicos en política de investigación y tecnología en un número reducido de tecnologías punta y proyectos de renombre y de gran prestigio, sino que promueva innovaciones que puedan aplicarse en el escenario completo de los procesos industriales y se adapte a la estructura específica de las empresas de la industria europea de alimentación y bebidas;
   - respalde la inclusión de los representantes de los trabajadores en procesos de innovación empresarial. Las empresas deben seguir mejorando su predisposición a la innovación para propiciar el desarrollo de innovaciones necesario para el cambio sectorial;

- promueva el diálogo social sectorial a nivel europeo con el objetivo de respaldar el cambio estructural futuro en los subsectores de la industria de alimentación y bebidas, así como la transición hacia un sistema industrial que sea eficiente con los recursos y la energía.

2. Participación activa en la configuración del cambio estructural económico y tecnológico

Los desafíos globales acelerarán el cambio estructural económico de la industria europea de alimentación y bebidas. El aumento del uso de la tecnología, la transformación de los procesos y conceptos productivos, el incremento de los estándares de calidad y la internacionalización de las relaciones de mercado tendrán importantes consecuencias sobre la organización y los procesos laborales, y por consecuente, sobre el empleo. Los sindicatos afiliados a la EFFAT en la industria de alimentación y bebidas exigen:

- el seguimiento activo del cambio estructural económico e industrial con el objetivo de conservar los puestos de trabajo de los empleados afectados;
- la supremacía de la calidad sobre el precio; estrategias y conceptos para asegurar los puestos de trabajo, la modernización empresarial y el incremento de la capacidad de innovación;
- la introducción a nivel europeo de una medición estadística de empleo y un informe estructural unitarios que sirvan para detectar los cambios de manera temprana y permitan desarrollar e implementar soluciones laborales preventivas y efectivas;
- el desarrollo de estándares europeos comunes en formación y educación permanente fundamentado en el Marco Europeo de Cualificaciones y la creación de un programa europeo de acción para promover la formación y la educación permanente con la participación de los interlocutores sociales y económicos. Es necesario llegar a un acuerdo sobre los estándares mínimos para una formación profesional moderna (regulación de la duración de la formación para el aprendizaje de un oficio o cooperación entre empresas y centros formadores o estatus legal de los aprendices);
- un programa de cualificación a nivel europeo fundado por el Fondo Social Europeo que promueva la obtención de títulos de formación profesional y el incremento del nivel de cualificación de los trabajadores no cualificados y los trabajadores semicualificados, así como la promoción de la educación permanente;
- la introducción de medidas legales efectivas contra la precariedad laboral y el *dumping* social, su cumplimiento y supervisión, así como la promoción del intercambio de ideas y alternativas sobre ocupaciones laborales aseguradas durante todo el año;
- un análisis sectorial de los cambios demográficos en la industria europea de alimentación y bebidas, el análisis de las exigencias y cambios futuros en materia de cualificación y de las necesidades futuras de mano de obra cualificada;
- iniciativas y programas para fomentar planes de trabajo adecuados para trabajadores mayores y para la introducción de conceptos laborales orientados a esta etapa de la vida, así como el intercambio de buenas prácticas.

3. Responsabilidad frente a la juventud europea

Toda una generación de jóvenes europeos se enfrenta a la amenaza de un futuro sin perspectivas. En algunos Estados miembros, más del 50 % de los jóvenes está desempleado. Los sindicatos afiliados a la EFFAT en la industria de alimentación y bebidas exigen:

- que las agrupaciones patronales del sector de la industria europea de alimentación y bebidas firmen una declaración con las grandes empresas del sector por la cual se hagan cargo de la formación cualificada de jóvenes desempleados y que supervisen su cumplimiento con el respaldo de la Comisión Europea;
- que la Comisión Europea defina un enfoque integral con el objetivo de contribuir de manera duradera a la formación y la ocupación de los jóvenes europeos.

4. Desarrollo de una estrategia de sostenibilidad integral

El principio de sostenibilidad es la base de un nuevo modelo alimentario europeo, y una de sus claves es cumplir principios y directivas de alcance internacional en materia de derechos humanos, trabajo y ocupación, así como implementar prácticas comerciales justas y garantizar la seguridad alimentaria a lo largo de la cadena alimentaria.

Los sindicatos afiliados a la EFFAT en el sector de la industria de alimentación y bebidas exigen que el grupo de alto nivel de la industria de alimentación y bebidas inicie un proceso de diálogo con la participación de productores, industrias, empleados y consumidores con el objetivo de definir un nuevo modelo alimentario europeo y acordar su implementación. Este proceso debe fundamentarse en la transparencia, la participación y la aceptación social.

5. Eficiencia energética y de los recursos y seguridad de las materias primas

Una mayor eficiencia en el consumo de energía y recursos se traduce en una reducción notable de los costes y, a la misma vez, supone una importante contribución en la lucha contra el cambio climático.

Los sindicatos afiliados a la EFFAT en la industria de alimentación y bebidas exigen:

- que la Comisión Europea garantice el suministro de materias primas esenciales para producción y tratamiento de alimentos, un acceso más prudente y responsable a las fuentes de materias primas, encontrar alternativas para estas y frenar la especulación de los mercados de materias primas en el contexto alimentario y, en su conjunto, impulsar una estrategia de materias primas eficaz para Europa;
- una iniciativa europea para el aumento de la eficiencia energética y la promoción de medidas para el ahorro de energía de las PYMES de la industria europea de alimentación y bebidas.

6. La arquitectura financiera debe estar al servicio de la economía real y el empleo

Se ha demostrado que creer en la eficiencia de los mercados financieros desatados y orientar la economía a la maximización de ganancias a corto plazo (*shareholder value*) son enfoques erróneos. Es necesario replantearse las políticas de desregularización y liberalización de los mercados financieros que se han implementado hasta ahora a expensas de la economía real y, por tanto, de los sectores productivos de industria y servicios.

Los sindicatos afiliados a la EFFAT en el sector de la industria de alimentación y bebidas exigen a la Comisión Europea y a los Estados miembros que definan una nueva arquitectura de los mercados financieros que facilite a las PYMES del sector europeo de alimentación y bebidas el acceso a las oportunidades de financiación y al capital de riesgo.

El cuarto Congreso de la EFFAT ha confiado al secretariado general y a los sindicatos miembros la labor de configurar una iniciativa futura de política industrial para la industria europea de alimentación y bebidas como base para la intensificación del diálogo con la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y los Estados miembros. Esta iniciativa se debatirá ampliamente en una conferencia sobre política industrial a nivel europeo. El secretariado general y los sindicatos miembros buscarán el diálogo con los gobiernos de los Estados miembros y la Comisión Europea a través de una estrategia coordinada.

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

Moción 5

¡Contra la precariedad laboral y por la seguridad en el trabajo en Europa!

Moción para el 4ª Congreso de la EFFAT, aprobada y presentada por el Comité Ejecutivo de la EFFAT en su reunión del 23 de septiembre de 2014

Queda un largo camino para superar la crisis; la recesión financiera y económica se convirtió hace tiempo en una crisis social afianzada en Europa. La brecha entre los pobres y los ricos sigue acentuándose y el paro y la pobreza crecen de manera preocupante en muchos países europeos. Esta situación afecta especialmente a los jóvenes europeos. Los derechos de los trabajadores disminuyen, en algunos lugares de manera drástica, y se violan de manera sistemática los derechos fundamentales.

La deslocalización del trabajo a firmas extranjeras, el prestamismo laboral, las prácticas no remuneradas, los trabajos con salarios extremadamente bajos, el empleo a tiempo parcial no voluntario, la ocupación temporal y el empleo autónomo, así como el desempleo de larga duración: todas estas formas de empleo atípico o precario son el pan de cada día de los trabajadores de Europa en sus diferentes manifestaciones, pero con la tónica común de la reducción sistemática de la seguridad en el puesto de trabajo, menos protección de los derechos laborales y menos participación en la organización del trabajo. Las oportunidades de ganarse el sustento con una situación tal son escasas debido al *dumping* social, los salarios bajos y la creciente violación de la igualdad social, y afectan especialmente a un gran número de mujeres. El empleo precario no se traduce en más movilidad, sino que acentúa las desigualdades en el mundo laboral.

La política de muchos gobiernos nacionales y de la Comisión Europea hace que la crisis financiera y económica desemboque, sobre todo en los países del sur de Europa, en el incremento de formas de trabajo atípicas y precarias. La desregularización de los mercados laborales, los recortes sociales y, en particular, los recortes en derechos colectivos, pero también el paquete fiscal y los techos de la deuda, son herramientas inútiles para superar la crisis.

Sin contar con legitimidad democrática, la troika formada por la Comisión Europea, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Central Europeo (BCE) impone a los países europeos en crisis una política antitrabajadores plagada de ataques masivos a la negociación colectiva y a los estándares sociales.

La EFFAT lucha por una Europa social, justa y democrática basada en los principios del estado social y la participación donde los ciudadanos puedan vivir y trabajar dignamente. Aspiramos a que la política se haga para las personas y no para los mercados. Los tratados europeos firmados por los Estados miembros de la Unión Europea tenían como objetivo mejorar los estándares de vida y laborales de sus ciudadanos. Esta es nuestra base para construir la política europea, no el dogma de la competitividad que legitima los ataques a la negociación colectiva, a los estándares sociales y a los derechos laborales y sindicales.

La EFFAT exige a los legisladores europeos y nacionales que detengan las vejaciones a los derechos de los trabajadores y luchen activamente por la defensa y promoción de los derechos fundamentales. Los miembros de la troika deben remitirse al cumplimiento de los objetivos sociales firmados en los tratados europeos.

Por estos motivos, la EFFAT lucha para que el empleo normal, indefinido y protegido por los derechos laborales y sociales vuelva a convertirse en el modelo de empleo de todos los trabajadores de Europa. Solo se deben permitir desviaciones de este modelo si están acompañadas de normativas legales estrictas y con la codeterminación de los representantes de los trabajadores. La única forma de proteger a los empleados de la arbitrariedad de los patrones es una política laboral segura, que a su vez es condición básica para la representación activa de sus intereses, la codeterminación y la participación.

La EFFAT espera que se firme una nueva agenda social que haga justicia al objetivo de los tratados europeos de mejorar los estándares de vida y laborales de las personas. Nos oponemos a que continúe la desregularización que mina los derechos sociales existentes con la excusa de la reducción de la burocracia. Esto se aplica, sobre todo, a la legislación europea social en materia de codeterminación, condiciones laborales, protección laboral y sanitaria, derechos de los trabajadores, igualdad de sexos y protección de datos de los trabajadores.

Trabajo digno, condiciones justas para los trabajadores

Dado que el mercado laboral europeo se ha convertido en la realidad de muchos empleados y que las empresas comercian a nivel europeo, necesitamos regular el mercado laboral de manera justa y transparente y asegurar la negociación colectiva y la ampliación de los derechos de participación y codeterminación. La EFFAT se opone a una política europea definida según los intereses de las empresas y la competitividad en el mercado doméstico.

La EFFAT luchará por los siguientes objetivos:

- detener la política de liberalización y desregularización;
- imponer el principio "mismo salario por el mismo trabajo en el mismo lugar" para todos los trabajadores;
- acabar con el empleo precario en aras de un empleo duradero y con cobertura social;
- han de ampliarse los derechos a la información y a la consulta de los consejos laborales y los representantes de los trabajadores en situaciones de despidos masivos y de traspasos de empresas, y deben enmendarse las directivas existentes en la materia;
- la negociación colectiva y los derechos de los sindicatos deben asegurarse de manera eficaz.

Exigimos a los Estados miembros de la UE, a la Comisión Europea y al Parlamento Europeo que:

- inicien una política social de ingresos mínimos que garantice ingresos sociales mínimos en todos los Estados miembros de la UE para luchar de manera eficaz contra la pobreza, que asegure estándares de vida dignos y promueva la integración social;
- acaben con los empleos de salarios bajos (*miniempleos*) y los conviertan en empleos a tiempo parcial con total cobertura social;
- limiten las prácticas de manera estricta. Las prácticas deben restringirse al período de formación. Debe regularse su contenido, duración y remuneración y no deben sustituirse puestos regulares por prácticas;
- deben prohibirse los contratos temporales injustificados y restrinjan las situaciones en las que están permitidos;

- deben crear un derecho al empleo a tiempo parcial, así como a la transición a una ocupación a tiempo completo, para garantizar, en particular, la organización individual del trabajo y la vida privada;
- deben crear un derecho a continuar formándose en períodos de desempleo;
- regulen estrictamente el prestamismo laboral. En particular, deben eliminarse las cláusulas tarifarias de apertura en la directiva europea de prestamismo laboral para que el principio "mismo salario por el mismo trabajo en el mismo lugar" se pueda aplicar y cumplir en toda Europa. Además, debe garantizarse un plus por flexibilidad a los trabajadores por agencia.

Evitar el abuso y proteger a los trabajadores

El *dumping* salarial y social es una realidad para muchos trabajadores, en especial, cuando están empleados como falsos autónomos, trabajadores por agencia o por contrato hasta fin de obra en contextos transfronterizos. Los más afectados son empleados que son enviados al extranjero o cuya situación la tramitan "agencias". Muchos trabajadores no hablan el idioma del lugar de trabajo y no disponen de suficiente información sobre sus derechos, hecho que las agencias y las empresas utilizan para practicar *dumping* salarial y social. Estas condiciones indignas se dan muchas veces debido a que las normativas nacionales y europeas permiten que se viole la libertad de establecimiento y la libertad de movimiento de servicios.

Durante los últimos meses, se ha debatido la llamada Directiva de imposición, cuyo objetivo era aumentar la protección de los trabajadores enviados al extranjero. Sin embargo, este objetivo se olvidó prácticamente durante las negociaciones entre los Estados miembros y el Parlamento Europeo. Como antes, los trabajadores sufren restricciones a la hora de ejercer sus derechos frente a los empleadores. Por otra parte, hay una falta de regulación clara de las disposiciones para controlar la situación por parte de las autoridades competentes.

La EFFAT lucha por la libertad de establecerse en otro país, aceptar un empleo y recibir o prestar servicios. Trabajamos para que la organización de la libre circulación de trabajadores y servicios sea justa en términos sociales. Nos oponemos a las condiciones laborales indignas, y esto se aplica a todos los trabajadores, ya sean nacionales, emigrantes o trabajen en un contexto transfronterizo. Queremos el mismo salario por el mismo trabajo en el mismo lugar, realidad que solo puede conseguirse con regulaciones claras sobre condiciones laborales y salariales justas. Nuestro objetivo es:

- prohibir el *dumping* salarial por contratos hasta fin de obra;
- perseguir y prohibir de manera consecuente los contratos de falso autónomo;
- limitar los contratos hasta fin de obra en cadena;
- reforzar la representación de los trabajadores y los derechos a la codeterminación;
- mejorar la codeterminación empresarial y la transparencia en la política empresarial;
- conseguir condiciones igualitarias en todos los puestos de trabajo;
- proteger a los trabajadores enviados al extranjero con contratos de (falso) autónomo;
- mejorar los controles.

La EFFAT espera que los Estados miembros de la UE, la Comisión Europea y el Parlamento Europeo den preferencia a los estándares sociales y a las condiciones laborales y salariales en sus decisiones y, por consiguiente, contribuyan a la consecución de condiciones justas. Esto se puede conseguir:

- consolidando el trabajo digno como objetivo central de la política europea de empleo, industria y servicios;

- cumpliendo las condiciones laborales y salariales en adjudicaciones públicas de contratos a través de criterios sociales y ecológicos vinculantes. El respeto de las condiciones laborales y salariales debe representar una ventaja a la hora de obtener una adjudicación pública, en particular, a través de convenios laborales locales representativos;
- consolidando el principio "mismo salario por el mismo trabajo en el mismo lugar", por ejemplo en la directiva sobre el envío de trabajadores al extranjero;
- exigiendo a los Estados miembros que impongan controles eficaces sobre las agencias que envían a los trabajadores y sobre los empleadores en el país de origen y en el país donde se va a llevar a cabo el trabajo. No debe restringirse de ningún modo la capacidad de control de los Estados miembros;
- fijando posibles sanciones, que puedan llegar incluso a la retirada del permiso de ejercer la profesión y la exclusión de procesos de adjudicaciones públicas;
- exigiendo la introducción de una responsabilidad empresarial general eficaz por las condiciones laborales y salariales, incluida la responsabilidad total del contratista principal sobre la cadena completa de subcontratas;
- respetando la normativa del lugar donde se lleva a cabo el trabajo, con la aplicación del principio de la ley más favorable en caso de abuso debido a situaciones de envíos falsos o empresas fantasmas.

Garantizar la información y el asesoramiento

Los trabajadores que están o estarán empleados en otro país de la UE no solo necesitan información sobre las posibilidades de empleo. También necesitan conocer los derechos laborales, la codeterminación y el sistema de la seguridad social del país de destino. Además, necesitan asesoramiento y respaldo para ejercer sus derechos frente al empleador o la empresa de trabajo temporal o de envío. Por estos motivos, la EFFAT exige que se mejoren las condiciones de los trabajadores enviados a otros países para ejercer sus derechos mediante la introducción de un derecho a la información y al asesoramiento, así como la creación de consultorías en todos los países de la UE. Los siguientes aspectos son esenciales:

- que todos los trabajadores de la UE puedan ejercer el derecho intrínseco a la información y al asesoramiento imparcial. No es suficiente la obligación del empleador a informar sobre el contrato de trabajo o sobre las condiciones aplicables al empleo (Directiva 91/553), sino que debe garantizarse el derecho a la información y al asesoramiento en el país de origen y en el de establecimiento;
- la creación de un nuevo programa europeo para la información y el asesoramiento de trabajadores móviles, así como la ampliación de la oferta existente, también en áreas fronterizas;
- obligar a todos los Estados miembros a respaldar el cumplimiento de los derechos en el empleo en el lugar de trabajo y en el país de origen del empleador.

Responsabilidad frente a los ideales europeos

El paquete fiscal y los techos de la deuda, la desregularización de los mercados laborales y los recortes en derechos sociales y, en particular, colectivos, se han traducido en una crisis drástica de confianza. Las encuestas del Eurobarómetro reflejan la gravedad de la situación: solo alrededor de un tercio de los ciudadanos y ciudadanas europeos sigue confiando en la UE, y el euroescepticismo y las conductas antieuropeas ganan posiciones. Los legisladores europeos y nacionales son responsables de evitar que la crisis financiera y económica se convierta en una crisis de los ideales europeos y del estado social y de derecho democrático a través del separatismo, el populismo o el nacionalismo. La Unión Europea, como prestigioso legado histórico con enorme potencial, no debe quedar reducida a la crisis.

Moción 6

Detener el acuerdo de libre comercio ATCI (Acuerdo Transatlántico sobre Comercio e Inversión) entre la UE y EE. UU

Moción para el 4ª Congreso de la EFFAT, aprobada y presentada por el Comité Ejecutivo de la EFFAT en su reunión del 23 de septiembre de 2014

La Unión Europea y los EE. UU. negocian la conclusión de un tratado de libre comercio transatlántico desde el año pasado. Para ello, los gobiernos nacionales de los Estados miembros de la UE han emitido el correspondiente mandato.

La Comisión Europea y los gobiernos nacionales han justificado la apertura de las negociaciones sobre el ATCI con los supuestos efectos positivos que se desprenderían de tal acuerdo: desde su punto de vista, se potenciaría el crecimiento y se reduciría el desempleo en la UE (así como en EE. UU.).

Hasta el momento, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) no ha descartado las negociaciones por completo, pero piden que no se pongan en peligro los altos estándares sociales y ecológicos que se han conseguido en la UE. Sin embargo, han expuesto una serie de requisitos clave para la continuación del proceso, que incluyen:

- las negociaciones deben ser transparentes y comprensibles y el proceso de negociación debe involucrar de manera integral y continua a todos los afectados, en especial a los interlocutores sociales y a otros representantes de la sociedad civil.
- El objetivo de las negociaciones debe ser conseguir lo mejor de ambas partes, esto es, combinar los estándares de más alto nivel de ambas regiones en el tratado.
- El tratado no debe incluir ninguna cláusula de protección de inversiones, y esta condición no debe ser materia de negociación.
- El acuerdo no debe incluir mecanismos de arbitraje secretos fuera de los principios legales existentes.
- Los servicios públicos no deben participar en las negociaciones.
- No se iniciarán más acciones de liberalización del mercado financiero, ya que la liberalización de este sector ha sido una causa mayor de la crisis.
- El sector agrícola y el sector de la alimentación deben quedar excluidos de las negociaciones.

Hemos de reconocer que, aparentemente, la Comisión Europea y los gobiernos nacionales a los que representa no están dispuestos a llevar a cabo negociaciones transparentes para los ciudadanos y la sociedad civil. La UE tampoco se ha distanciado del proyecto de protección de inversiones.

Por estos motivos, la EFFAT, con la ayuda de la CES, va a exigir a la UE que interrumpa las negociaciones sobre el ATCI mientras no se garantice el cumplimiento de las exigencias indispensables planteadas por los sindicatos, durante las negociaciones y a la hora de concluir el tratado.

La EFFAT constata que son los trabajadores y las trabajadoras del sector de la industria

agroalimentaria y del sector hotelero y de la restauración quienes resultan especialmente beneficiados de los acuerdos de libre circulación de mercancías, servicios y personas, tal y como se aplican desde hace mucho tiempo en la UE. Sin embargo, también hemos podido comprobar que la libre circulación de mercancías, servicios y personas debe estar regulada por normativas estrictas para evitar el problema de *dumping* social que puede resultar.

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

Moción 7

Hacia un mercado de trabajo justo y decente en la Unión Europea

Moción para el 4ª Congreso de la EFFAT, aprobada y presentada por el Comité Ejecutivo de la EFFAT en su reunión del 23 de septiembre de 2014

1. Uno de los mayores retos sociales de la Unión Europea es que, además de los mercados de trabajo nacionales, también exista un mercado de trabajo europeo. Sin embargo, hasta la fecha, el mercado de trabajo comunitario carece de una normativa y una protección coherentes. El presente documento tiene como objeto ser una "caja de herramientas antidumping social" y sentar las bases para luchar contra la competencia desleal y el dumping social en el mercado interior a través de las siguientes propuestas clave:
   a) el respeto de las normas sociales internacionales por parte de la legislación comunitaria
   b) igualdad de trato como principio fundamental para los trabajadores móviles
   c) mayor y renovado respeto por el diálogo social a nivel nacional y de la UE
   d) parar el programa de desregulación de la Comisión Europea
   e) la aplicación estricta de la legislación laboral de la Unión Europea y su correcta aplicación en los Estados miembros
   f) obligatoriedad de responsabilidad conjunta y solidaria, así como la erradicación de las sociedades pantalla ("tapadera" o "buzón")
   g) legislación sobre la subcontratación
2. Actualmente, el trabajo en la Unión Europea, y especialmente en los sectores representados por la EFFAT, se caracteriza cada vez más a menudo por contar con contratos precarios y atípicos, sujetos a reestructuraciones, recortes de empleos y despidos colectivos, por recurrir a la explotación de mano de obra migrante procedente tanto de la UE como de terceros países y por un dumping social. Por otra parte, las crisis financieras y económicas no solamente han debilitado el diálogo social, sino que han reducido el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos, así como una disminución de la densidad sindical debido a la creciente presión de los empleadores, levantando importantes impedimentos para que los interlocutores sociales salvaguarden el empleo y las condiciones de empleo.
3. Más que nunca es necesario fortalecer la legislación laboral europea y el diálogo social para salvaguardar condiciones de trabajo decentes y una competencia leal en el mercado único de la Unión Europea.
4. El nuevo Presidente de la Comisión Europea ha señalado en sus "Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea"[1] que aun cuando el mercado interior es el mejor activo de Europa ante la creciente globalización, este requiere una mayor equidad. De acuerdo con el nuevo Presidente, debe incluir, entre otros elementos, la aplicación estricta de la Directiva 96/71/CE relativa al desplazamiento de los

[1] Un nuevo comienzo para Europa: mi Agenda en materia de empleo, crecimiento, equidad y cambio democrático

EFFAT REGIONAL ORGANISATION WITHIN THE IUF - MEMBER OF THE ETUC
RUE DU FOSSÉ-AUX-LOUPS 38, BTE 3 I B-1000 BRUSSELS I T +32 (0) 2 218 77 30 I F + 32 (0) 2 218 30 18 I EMAIL effat@effat.org I WEB www.effat.org

trabajadores[2]. El nuevo Presidente se compromete a realizar una revisión específica de esta Directiva a fin de garantizar que no exista un dumping social en la Unión Europea y afirma: "En nuestra Unión, el mismo trabajo en el mismo lugar debería tener idéntica retribución". Asimismo, está a favor de una nueva política europea en materia de migración legal.

5. De hecho, el debate sobre la interpretación de la Directiva 96/71/CE relativa al desplazamiento de los trabajadores se planteó a raíz de las sentencias del Tribunal Europeo de Justicia en los casos Viking, Laval, Rüffert y Comisión contra Luxemburgo al poner en tela de juicio la protección social y los derechos sociales fundamentales incluidos en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)[3].

6. La EFFAT sostiene que las protecciones y derechos sociales fundamentales deben tener prioridad sobre las libertades económicas. Un mercado interior que permite la libre circulación de capitales, servicios y trabajadores así como la libertad de establecimiento solamente es aceptable si aplica normas sociales sólidas que garanticen la igualdad de trato y la competencia leal. Se precisa una directiva europea contra el dumping social que garantice la igualdad de trato para todos los trabajadores y que defienda el principio del país de acogida, y no del país de origen, como principio fundamental para todos los trabajadores que trabajan en un país distinto de su país de origen.

7. Este principio debe ser garantizado por una legislación laboral más sólida de la Unión Europea, un elemento central de la Europa social, tal como se expresa en el contexto de los valores y objetivos que figuran en los Tratados sociales, así como en el contexto de los derechos fundamentales establecidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE de carácter jurídicamente vinculante[4]. La EFFAT exige, en particular, la revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores, así como un Protocolo de progreso social anexo a los Tratados. El Protocolo debería tener como finalidad clarificar, a nivel de Tratado, que el mercado interior no es un fin en sí mismo, sino que debe servir al progreso social, y que los derechos sociales fundamentales de los ciudadanos de la Unión Europea tienen prioridad sobre las consideraciones y los intereses de los accionistas. En este sentido, también se precisa una cláusula social que reconozca el derecho de huelga en casos transfronterizos con el fin de resolver los problemas creados por el Tribunal Europeo de Justicia (TEJ) con las sentencias Viking y Laval.

8. Asimismo, se requiere un planteamiento más sólido por parte de la Unión Europea de los derechos fundamentales y su aplicación. La ratificación prevista por la UE del Convenio Europeo de Derechos Humanos[5] es un paso adelante que someterá el sistema jurídico comunitario a un control externo independiente, pero es un largo

[2] Directiva 96/71/CE
[3] Tratado de Funcionamiento de la UE
[4] El artículo 9 del TFEU obliga a la Unión Europea a tener en cuenta las exigencia sociales tales como una protección social adecuada y la lucha contra la exclusión social a la hora de definir y aplicar sus políticas y actividades; el artículo 151 del TFEU establece los objetivos sociales que deben perseguir la UE y sus Estados miembros; enCOM (2014) 224 final la Comisión establece que: Las instituciones comunitarias deben ir más allá que solamente respetar los requisitos jurídicos derivados de la Carta. Deben seguir cumpliendo con la tarea política de promoción de una cultura de derechos fundamentales para todos los ciudadanos, los agentes económicos y las autoridades públicas por igual.
[5] Convenio Europeo de Derechos Humanos

EFFAT REGIONAL ORGANISATION WITHIN THE IUF - MEMBER OF THE ETUC
RUE DU FOSSÉ-AUX-LOUPS 38, BTE 3 I B-1000 BRUSSELS I T +32 (0) 2 218 77 30 I F + 32 (0) 2 218 30 18 I EMAIL effat@effat.org I WEB www.effat.org

proceso que limita la influencia del Convenio por ahora. Un problema relacionado con esta cuestión es la ausencia de influencia de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE para corregir la supremacía de las libertades económicas por encima de las disposiciones sociales, lo que significa que al aplicar la legislación comunitaria algunos Estados miembros incumplen compromisos internacionales tales como los Convenios de la OIT y la Carta Social Europea revisada[6]. Por tanto, debemos tener en cuenta otros medios encaminados a fortalecer la influencia de los Convenios de la OIT y la Carta Social Europea, incluyendo enmiendas al Tratado actual. Esta modificación debería centrarse, en particular, en garantizar el derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la acción colectiva, incluido el derecho de huelga en el mercado de trabajo de la Unión Europea.

9. EFFAT exige un compromiso renovado por parte de la Comisión y los Estados miembros (y en particular de los nuevos Estados miembros) para reactivar y apoyar el diálogo social y apoyar los acuerdos de los interlocutores sociales[7]. Las recomendaciones del Semestre Europeo sobre los mecanismos de fijación de salarios y la reciente negativa de la Comisión de transponer a la legislación el acuerdo de los interlocutores sociales en materia de salud y seguridad en el trabajo en el sector de la peluquería representan una amenaza a la autonomía de los interlocutores sociales. El diálogo social forma parte del acervo comunitario y, como tal, es una competencia esencial del mercado de trabajo comunitario, así como un importante mecanismo para promover el principio de subsidiariedad y decisiones que se tomen lo más cerca posible de los ciudadanos.
10. Lamentablemente, se han hecho muy pocos progresos para fomentar las ambiciones de la dimensión social de Europa, ya que los últimos mandatos de la Comisión se han centrado más en la desregulación que en reforzar la legislación laboral de la Unión Europea. En particular, el programa REFIT (adecuación y eficacia de la reglamentación) de la Comisión cuyo objetivo es supuestamente "... aligerar la legislación comunitaria y reducir las cargas reguladoras..." está desmantelando una importante legislación destinada a proteger a los trabajadores. Por otra parte, la respuesta de las instituciones de la Unión Europea a la crisis en la forma de la Troika (que resulta en la austeridad fiscal y en la desregulación de los sistemas de formación de salarios y de negociación colectiva) ha mermado la protección social al tiempo que exacerba la pobreza, el desempleo y la desigualdad.
11. La legislación y los acuerdos de los interlocutores sociales no deben ser sinónimo de carga administrativa. En lugar de reducir el acervo comunitario debemos mejorar su calidad y pertinencia en el contexto de los retos contemporáneos que plantea el mercado de trabajo a fin de garantizar los derechos de todos los trabajadores, independientemente de su contrato o de su lugar de origen. En el contexto del aumento del trabajo atípico, debemos asegurarnos de que ningún trabajador sea excluido injustamente de la protección de la legislación laboral. No se requieren directivas específicas para cada categoría de trabajadores (a tiempo parcial, trabajo temporal, trabajadores estacionales, etc.), sino una directiva europea que proporcione una

[6] Carta Social Europea (revisada)
[7] Ello incluye el cumplimiento de los artículos 154 y 155 del TFEU que obliga a la Comisión a fomentar la participación de los interlocutores sociales europeos en la formulación de la normativa social.

EFFAT REGIONAL ORGANISATION WITHIN THE IUF - MEMBER OF THE ETUC
RUE DU FOSSÉ-AUX-LOUPS 38, BTE 3 I B-1000 BRUSSELS I T +32 (0) 2 218 77 30 I F + 32 (0) 2 218 30 18 I EMAIL effat@effat.org I WEB www.effat.org

definición clara de "trabajador" y garantice los mismos derechos básicos para todos los trabajadores.

12. Asimismo, la Comisión debe tomar medidas mucho más enérgicas para garantizar que la legislación social y laboral comunitaria se aplique correctamente en cada Estado miembro. Para ello se requiere una mayor cooperación entre los Estados miembros, así como inspecciones, revisiones, controles y sanciones eficaces. Por otra parte, deben examinarse otras instituciones e instrumentos adicionales tales como, por ejemplo, un Observatorio para el mercado de trabajo europeo, un Defensor del Pueblo de la UE, al que puedan dirigirse todos los ciudadanos y ciudadanas europeos que experimenten problemas relacionados con el mercado de trabajo.

13. En particular, se necesitan medidas más enérgicas para hacer frente a las empresas ilegales y fraudulentas tales como las sociedades pantalla[8]. Aun cuando el artículo 3 de la recientemente adoptada Directiva 2014/67/UE[9] sobre la aplicación de la Directiva 96/71/CE exige que los Estados miembros se cercioren de que el empleador no sea una sociedad pantalla, no existen disposiciones relativas a su cumplimiento. Por otra parte, aun cuando las sociedades pantalla están prohibidas en el transporte por carretera[10], se requiere un planteamiento coherente para eliminar este tipo de sociedades pantalla en todos los sectores en los que se han establecido para evadir obligaciones legales y fiscales.

14. El trabajo no declarado es un factor de dumping social y representa un problema social para los trabajadores y la sociedad en su conjunto. En 2012, el trabajo no declarado representó el 18,8% del PIB de la Unión Europea[11]. El trabajo no declarado priva a los trabajadores de la protección social, pone su salud y seguridad en riesgo y baja el nivel de las normas de trabajo. En los últimos años, el trabajo no declarado se ha incrementado aún más en aquellos Estados miembros en los que se han introducido programas de austeridad en respuesta a la crisis económica. Para hacer frente adecuadamente a este problema urgente es necesario establecer una mayor cooperación y coordinación entre los Estados miembros, así como una mejor aplicación de las leyes laborales existentes. En este sentido, la EFFAT celebra la iniciativa de la Comisión de crear una plataforma de la Unión Europea sobre el trabajo no declarado. Es preciso explorar otros instrumentos, tales como una tarjeta de seguridad social europea obligatoria para cada trabajador, que facilitaría las verificaciones y el intercambio de datos.

15. Otro problema que debe resolverse en relación con el cumplimiento de la legislación laboral son las largas cadenas de subcontratación. Aun cuando la posibilidad de establecer mecanismos nacionales de responsabilidad solidaria se reconoce en la Directiva 2014/67/UE relativa a la aplicación de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores, la Directiva 2014/24/UE en materia de contratación pública[12]y la Directiva 2014/36/UE sobre las condiciones de entrada y estancia de los

[8]Las sociedades pantalla eligen domicilio en un Estado miembro mientras que ejercen sus actividades en otro con la finalidad de eludir impuestos así como las obligaciones laborales o de seguridad social.
[9]Directiva 2014/67/UE
[10] Artículo 5, Regulación 1071/2009
[11]http://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/infopress/20140110IPR32325/20140110IPR32325_es.pdf
[12]Directiva 2014/24/UE

EFFAT REGIONAL ORGANISATION WITHIN THE IUF - MEMBER OF THE ETUC
RUE DU FOSSÉ-AUX-LOUPS 38, BTE 3 I B-1000 BRUSSELS I T +32 (0) 2 218 77 30 I F + 32 (0) 2 218 30 18 I EMAIL effat@effat.org I WEB www.effat.org

nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores estacionales, estas Directivas no imponen ninguna obligación. La EFFAT reitera su solicitud de un instrumento europeo que regule la responsabilidad conjunta y solidaria de los principales contratistas e intermediarios y denuncia el hecho de que el instrumento legislativo más avanzado que prevé un mecanismo de responsabilidad solidaria en la cadena de subcontratación siga siendo la Directiva 2009/52/CE,que se ocupa de las sanciones, la cual solamente proporciona un mecanismo de responsabilidad vinculante con respecto al subcontratista directo y no a lo largo de la cadena en su conjunto. Por tanto, debería introducirse inmediatamente una legislación relativa a la subcontratación que cubra a toda la Unión Europea en su conjunto, incluidas las normas relativas a la responsabilidad y la transparencia obligatoria y que utilice como base las cláusulas de no discriminación del Convenio núm. 94 de la OIT sobre las cláusulas laborales en los contratos públicos[13].

16. El 4º Congreso de la EFFAT resuelve analizar a fondo todo lo anterior y presentar propuestas concretas con miras a un mercado de trabajo de la Unión Europea más sólido que ayude a sentar las bases para hacer campaña en la nueva Comisión y el Parlamento, teniendo en cuenta el trabajo existente de la EFFAT a través del Grupo de Trabajo sobre el trabajo precario (una iniciativa conjunta de las federaciones sindicales europeas) y el Grupo de Trabajo sobre legislación del trabajo y del mercado interior de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

[13] C094 – Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas, 1949 (Núm. 94)

EFFAT REGIONAL ORGANISATION WITHIN THE IUF - MEMBER OF THE ETUC
RUE DU FOSSÉ-AUX-LOUPS 38, BTE 3 I B-1000 BRUSSELS I T +32 (0) 2 218 77 30 I F + 32 (0) 2 218 30 18 I EMAIL effat@effat.org I WEB www.effat.org

Moción 8

Fortalecimiento del diálogo social

Moción para el 4ª Congreso de la EFFAT, aprobada y presentada por el Comité Ejecutivo de la EFFAT en su reunión del 23 de septiembre de 2014

1. Los Comités de Diálogo Social (DS) en los sectores de la EFFAT existen desde hace décadas: por ejemplo, el Comité de Diálogo Social que cubre el sector de la agricultura tiene más de 50 años, mientras que el sector del azúcar ha tenido un Comité de Diálogo Social durante más de 40 años. Sin embargo, no fue hasta la firma del Tratado de Maastricht en 1991 que, a propuesta conjunta de los interlocutores sociales interprofesionales, el diálogo social ganó una base institucional más firme – una evolución que representa un paso clave hacia el fortalecimiento de la dimensión social en el ámbito europeo. Desde entonces, el diálogo social ha sido la prueba viviente del principio de subsidiariedad y, por tanto, de la comprensión de que la política social de la UE no puede ser desarrollada y administrada únicamente por los legisladores. Las disposiciones legislativas correspondientes son la base para un área de la negociación y de la negociación colectiva europea y tienen en cuenta el nuevo contexto de la Unión Económica y Monetaria (UEM), que presenta una serie de retos para la política de negociación colectiva que ya no pueden abordarse adecuadamente a nivel nacional. Como resultado, los interlocutores sociales europeos adquirieron derechos bastante amplios para regular determinadas cuestiones y poderes cuasi-legislativos que eran prácticamente desconocidos en cualquiera de los Estados miembros de la UE.
2. El diálogo social interprofesional ha dado lugar a importantes normas mínimas sociales, legales y contractuales, en la actual UE después de haber sido negociados y acordados por los interlocutores sociales. Los acuerdos sobre el permiso parental, el trabajo de duración determinada y los tiempos de trabajo en el sector del transporte son solamente algunos ejemplos de esta posibilidad. El diálogo social sectorial (DSS) también ha hecho una contribución sustancial a la mejora de las condiciones de trabajo y el empleo, por lo que también vamos a seguir necesitando en el futuro a los comités de diálogo social sectorial en los sectores agroalimentario, el azúcar, la restauración y la hostelería, incluso si hasta ahora los sindicatos no siempre hemos logrado alcanzar los resultados específicos que deseamos mediante nuestro trabajo y negociaciones con los empleadores. Para nosotros significa fortalecer y desarrollar más el diálogo social, ya que la realización de las negociaciones con los empleadores es y seguirá siendo la “actividad principal” de los sindicatos, tanto a nivel nacional como europeo.
3. Dicho lo anterior, estamos muy preocupados al ver la forma en que algunos miembros de la Comisión Europea y varios Estados miembros están poniendo en entredicho e incluso muestran su deseo de reducir el papel, los derechos y responsabilidades de los interlocutores sociales y de su voz en el desarrollo de la política social, como lo demuestran, por ejemplo, los recortes presupuestarios de la Comisión con respecto al diálogo social, la negativa de la Comisión y varios Estados miembros a aplicar un acuerdo de los interlocutores sociales en relación con el sector de la peluquería y las recomendaciones anuales de la Comisión, específicas del país, sobre los salarios en relación con la evolución salarial en los Estados miembros, cuyo efecto es limitar la autonomía de los interlocutores sociales.

Lo mismo ocurre con la evolución a menudo penosamente lenta del diálogo social y de los sistemas de negociación colectiva en los nuevos Estados miembros y los países candidatos. Muchos de los gobiernos de estos países no fomentan ni apoyan activamente el establecimiento de un diálogo social efectivo a nivel nacional, a pesar de estar obligados a hacerlo por el Tratado de la Unión Europea. Por lo tanto, es con inquietud que asistimos a un descenso del número de trabajadores cuyas condiciones de trabajo están cubiertas por un convenio colectivo.

4. En el contexto de estos acontecimientos, la EFFAT desea hacer hincapié en lo siguiente:

   Estamos preocupados por el futuro del diálogo social en Europa. Necesitamos un profundo debate sobre el futuro papel del diálogo social en la UE y una reactivación de este sistema destinado a promover la autonomía, los derechos y los recursos de los interlocutores sociales a nivel europeo y nacional. Además, un objetivo específico debe ser el de garantizar que las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras en la Unión Europea estén cubiertas por un convenio colectivo, ya que los convenios de negociación colectiva sólidos son fundamentales para luchar contra el dumping social y crear un mercado de trabajo europeo justo.

   El diálogo social, en su calidad de uno de los elementos constitutivos del principio de subsidiariedad, debe reforzarse. La Comisión debe cumplir sus obligaciones en virtud de los Tratados y promover el desarrollo de un diálogo social eficaz a nivel de la UE y respetar la autonomía de los interlocutores sociales. El diálogo social forma parte del *acervo comunitario*, el cual es vinculante para todos los Estados miembros y debe ser aplicado. Por lo tanto, la Comisión tiene el deber de hacer lo posible para asegurar que los gobiernos de los nuevos Estados miembros de la UE y también de los países candidatos fomenten y apoyen activamente el establecimiento de un diálogo social eficaz a nivel nacional y velar porque se disponga de los recursos apropiados para este fin.