



POSICIÓN

DIEZ EXIGENCIAS PARA COMBATIR EL DUMPING SOCIAL Y PROTEGER A TODOS LOS TRABAJADORES

*UNA EUROPA QUE SEA SOCIALMENTE
MÁS JUSTA*

Un trabajo digno para todos

Fecha: 14/01/2014



Grupo de la Alianza Progresista de
Socialistas & Demócratas
En el Parlamento Europeo

Parlamento Europeo
Rue Wiertz 60
B-1047 Bruxelles
T +32 2 284 2111
F +32 2 230 6664
www.socialistsanddemocrats.eu

TABLA DE CONTENIDOS

Introducción	3
1 Unas elevadas normas sociales y laborales	3
2 La revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores	4
3 Una Directiva relativa a la garantía de cumplimiento sobre el desplazamiento de trabajadores.....	5
4 Una normativa contra el dumping social	5
5 Claridad con respecto a la responsabilidad civil y los límites de la subcontratación 6	6
6 Unas inspecciones de trabajo eficaces	6
7 Más información y derechos de consulta	7
8 Una mejor protección de los trabajadores.....	8
9 Una política justa sobre migración	8
10 Más responsabilidad social empresarial	9

INTRODUCCIÓN

Un mercado único viable debe basarse en los principios de igualdad de trabajo, igualdad de derechos y competencia leal a fin de proteger tanto a los trabajadores como a las pequeñas y medianas empresas, que constituyen el principal motor de creación de empleo en Europa. Sin embargo, la falta de ambición y de dedicación por parte de la Comisión Europea y de algunos Estados miembros en lo que se refiere a la lucha por el modelo social europeo está dando lugar a la generalización del dumping social, la competencia desleal y distorsiones del mercado, lo que, a su vez, está provocando el aumento del nacionalismo y del proteccionismo. Resulta inadmisibles que las empresas incrementen sus márgenes de beneficio mediante la explotación (transfronteriza) de trabajadores como mano de obra barata, privándolos de sus derechos laborales y sociales. Además, esta práctica priva también a los Estados miembros de ingresos fiscales y de cotizaciones a la seguridad social. El dumping social es cada vez más frecuente en prácticamente todos los sectores económicos y la Unión Europea no puede permitirse que esta situación se prolongue por más tiempo. En el Grupo S&D nos comprometemos firmemente a combatir el dumping social, la discriminación y la explotación de trabajadores, sobre todo de los desplazados. A tal fin, formulamos diez exigencias fundamentales.

1 UNAS ELEVADAS NORMAS SOCIALES Y LABORALES

La libertad económica en el mercado único debe respetar el Derecho laboral, así como las normas y usos de las relaciones laborales, incluido el derecho de representación y negociación colectivas, el derecho de acción colectiva y el derecho a la igualdad de retribución para un mismo trabajo en el mismo lugar de trabajo. A fin de combatir la competencia desleal y fomentar la cohesión social, pedimos un protocolo social que garantice la prominencia de los derechos sociales sobre las libertades económicas. Asimismo, deben incluirse cláusulas sociales en toda la legislación pertinente con objeto de garantizar la igualdad de trato de todos los trabajadores y el cumplimiento del Derecho laboral y social y de los convenios colectivos.

Pedimos la fijación de un salario mínimo mediante legislación o convenio de conformidad con las prácticas nacionales y, si fuera necesario, como primera medida para el refuerzo de la cooperación dentro de la zona del euro. También pedimos un

incremento del salario mínimo garantizado en los países cuyos sindicatos lo estimen necesario para cumplir unas condiciones salariales que permitan una vida digna. Por lo que respecta a la evolución de la protección social a la luz de la tercera revolución industrial, estamos convencidos de la necesidad de abogar por unos ingresos mínimos¹.

Mantenemos un sólido compromiso con la defensa y el fomento de los derechos y la protección de los trabajadores en lo referente a las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud, el diálogo social, el derecho de negociación colectiva y el derecho a la información y consulta. Luchamos contra cualquier instrumento que considere cargas administrativas las normas laborales y sociales e intente socavarlas en aras de la competitividad, como es el caso la iniciativa REFIT² de la Comisión Europea.

2 LA REVISIÓN DE LA DIRECTIVA SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

La Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (en lo sucesivo, «DDT») se utiliza en la actualidad como instrumento de maltrato de los trabajadores y empobrecimiento de las condiciones laborales y sociales en los Estados miembros de acogida. Es imperativo que vuelva a desempeñar su cometido original de lucha contra el dumping social y garantía del pleno respeto de la igualdad de derechos. La Directiva necesita someterse a una importante revisión con el fin de cumplir su objetivo original de combatir el dumping social, sobre todo mediante la salvaguardia de la autonomía de los interlocutores sociales y, en particular, del derecho fundamental de negociación y acción colectivas, el establecimiento de definiciones más precisas del tipo de actividades que abarca su ámbito de aplicación, el refuerzo de las obligaciones de los Estados miembros de controlar e imponer el cumplimiento de la Directiva, la introducción de normas generales a escala de la UE en materia de prestaciones de la seguridad social (pro rata temporis) y la creación de un sistema de doble declaración del desplazamiento de trabajadores (por parte de la empresa que desplace a los trabajadores y del contratista), entre otros aspectos. Las actuales lagunas e imperfecciones de la citada Directiva impiden a los sindicatos y a los Estados

¹ Esta postura del Grupo de Trabajo de S&D en la Comisión EMPL recibió el apoyo del Parlamento Europeo en octubre de 2011 en el contexto del informe Daerden sobre la plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social.

² Programa de adecuación y eficacia de la reglamentación (Regulatory Fitness and Performance Programme, REFIT) de la Comisión.

miembros asegurar la igualdad de trato de los trabajadores desplazados. El Grupo S&D lleva muchos años pidiendo una revisión de la DDT que permita garantizar que todos los trabajadores de Europa disfruten de plenos derechos y de unas condiciones dignas de vida y de trabajo.

3 UNA DIRECTIVA RELATIVA A LA GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

Hasta que se logre revisar la DDT, la Directiva relativa a la garantía de cumplimiento debe reforzar la protección de los trabajadores desplazados y de sus derechos, aclarar las normas y obligaciones que deben respetar las empresas que desplacen trabajadores a otros Estados miembros y evitar que se cometan abusos. En concreto, exigimos que los Estados miembros tengan la posibilidad de imponer cualesquiera medidas de control que estimen necesarias para combatir el fraude y la elusión de las normas. Asimismo, exigimos un sistema de responsabilidad solidaria que abarque la cadena de subcontratación al completo y todos los sectores. Por último, consideramos que se deberían aplicar las normas del país de acogida (o las que resulten más favorables para el trabajador) en aquellos casos que no incidan en el ámbito de aplicación de la DDT. En este contexto, no podemos apoyar una Directiva relativa a la garantía de cumplimiento que, como la propuesta por la Comisión, sea débil y no cumpla estos requisitos.

Con objeto de evitar que se cometan abusos en el recurso a la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores en situaciones de desplazamiento, convendría incluir en la Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal una clara definición del término «empleado temporalmente», así como mecanismos de sanción para los casos de incumplimiento.

4 UNA NORMATIVA CONTRA EL DUMPING SOCIAL

El dumping social es un componente esencial de la competencia desleal, por lo que el Derecho de la UE sobre competencia debe incluir disposiciones que combatan esta práctica. Con vistas a su aplicación, convendría facultar a la Comisión para que investigue el dumping social e imponga multas a las empresas que infrinjan las

normas europeas dirigidas a evitarlo. Estas normas deberían recogerse en un Reglamento³.

5 CLARIDAD CON RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y LOS LÍMITES DE LA SUBCONTRATACIÓN

Resulta imperativa la existencia de un Reglamento europeo que disponga normas vinculantes de responsabilidad solidaria aplicables a las cadenas de subcontratación, imponga restricciones a la subcontratación, prohíba el uso de empresas registradas en paraísos fiscales y garantice la igualdad de derechos para los trabajadores de las cadenas de subcontratación. Las empresas que incumplan las condiciones de trabajo y empleo previstas deberían ser sancionadas y registradas de forma centralizada a escala nacional y de la Unión en aras de un mejor control en el futuro. Convendría, asimismo, llevar un registro de las empresas que hayan infringido gravemente la legislación laboral y las condiciones de trabajo, así como excluir a estas empresas de la contratación pública. También pedimos la definición de la actividad principal de las empresas que no puedan externalizarse o subcontratarse.

6 UNAS INSPECCIONES DE TRABAJO EFICACES

Las inspecciones de trabajo deben coordinarse a escala europea, por lo que sería conveniente crear un organismo europeo de inspección de trabajo para los asuntos transfronterizos que garantice el cumplimiento de la legislación laboral y social en el mercado único. En este sentido, es preciso prestar especial atención a los casos de trata de seres humanos con fines de explotación laboral. Así pues, debe crearse una plataforma europea permanente para la cooperación transfronteriza entre organismos gubernamentales, en colaboración con los interlocutores sociales, con el fin de luchar contra las prácticas laborales abusivas. Por otra parte, con vistas a facilitar el control mediante inspecciones de trabajo del respeto de los derechos laborales y sociales de los trabajadores desplazados, debe concebirse un documento electrónico europeo que contenga los datos profesionales y de la seguridad social del trabajador. Por último, pedimos una clara definición de

³ Esta postura del Grupo de Trabajo de S&D en la Comisión EMPL recibió el apoyo de dicha comisión en noviembre de 2013 en el contexto del informe Steinruck sobre inspecciones de trabajo.

«empleado» a escala europea para poder combatir el creciente fenómeno de los falsos autónomos.

7 MÁS INFORMACIÓN Y DERECHOS DE CONSULTA

Es indispensable adoptar una Directiva europea que, de acuerdo con la Directiva sobre la constitución de un comité de empresa europeo, permita la creación de mecanismos de diálogo social entre empresas, en los que se represente a los trabajadores de todas las empresas subcontratadas para tratar los problemas habituales. Esta Directiva debería centrarse, asimismo, en la dimensión transfronteriza de los grandes proyectos, así como de los proyectos desarrollados en regiones transfronterizas, en los que participen subcontratistas y trabajadores desplazados.

Los representantes de los trabajadores deben tener el derecho de ser informados sobre el recurso a trabajadores desplazados en las cadenas de subcontratación y de ponerse en contacto con dichos trabajadores para proporcionarles la información y el asesoramiento adecuados. La Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal estipula que la empresa tiene la obligación de proporcionar a los representantes de los trabajadores la información apropiada sobre el recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal. No obstante, cuando este recurso a la cesión temporal de trabajadores tiene lugar en la segunda línea de subcontratación, no existe la obligación de informar a los representantes de los trabajadores de la empresa principal. Por consiguiente, es común que exista falta de información y de control. Ni la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores ni la Directiva relativa a la información y a la consulta de los trabajadores contienen ninguna disposición a este respecto. Así pues, pedimos una normativa que garantice unos adecuados derechos de información y consulta en las cadenas de subcontratación.

8 UNA MEJOR PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

En virtud del Tratado de la Unión Europea y de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Unión debe fomentar el diálogo social y el derecho de negociación colectiva, el derecho a la información y consulta de los trabajadores y el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas. Por lo tanto, la Unión Europea debería promover la sindicalización de los trabajadores con el fin de protegerlos de prácticas laborales abusivas. Esta cuestión reviste especial importancia en el caso de los trabajadores vulnerables que se encuentran en situaciones laborales atípicas y de los trabajadores desplazados. La sindicalización resulta esencial para capacitar a los trabajadores, protegerlos de abusos y de la explotación laboral y permitirles ejercer mejor sus derechos. Asimismo, deben crearse mecanismos que proporcionen asesoramiento y ayuda a los trabajadores desplazados y migrantes en todos los Estados miembros con el apoyo de la Unión Europea y la participación de los sindicatos.

9 UNA POLÍTICA JUSTA SOBRE MIGRACIÓN

El principio de igualdad de trato de los nacionales de terceros países resulta fundamental con vistas a allanar el camino de la no discriminación y la integración de los trabajadores migrantes, evitar el dumping social y respaldar los procesos de regularización. Cuanto más corta es la duración del permiso de estancia y de trabajo, menores son las posibilidades de que se reconozcan y respeten los derechos de los migrantes o de que se evite el dumping social. Convendría eliminar los factores de vulnerabilidad de los migrantes en el mercado laboral, sobre todo cuando deriven de permisos de trabajo o de residencia precarios y a corto plazo. Una posible mejor forma de lograr este objetivo sería mediante la propuesta de una Directiva marco sobre las condiciones de trabajo y de igualdad de trato de los nacionales de terceros países. Todos los instrumentos jurídicos vigentes y futuros de la UE en materia de migración deberían coordinarse mejor y aplicar el principio de igualdad de trato de forma coherente y homogénea.

Asimismo, los acuerdos comerciales celebrados por la UE que incluyan regímenes de migración laboral temporal deben permitir el cumplimiento efectivo del principio de

igualdad de trato, en particular mediante la supeditación de la movilidad transfronteriza a la igualdad de trato en cuanto a las condiciones salariales y de trabajo.

10 MÁS RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El sector empresarial debe respetar unas estrictas normas y prácticas sociales en sus prácticas comerciales y de gestión. Mediante la aplicación de unas elevadas normas de responsabilidad social empresarial, las empresas pueden desempeñar un papel decisivo en la consecución de un modelo económico socialmente justo y ayudar a combatir la trata de seres humanos con fines de explotación laboral. En este sentido, una normativa europea obligatoria sobre responsabilidad civil empresarial ofrecería una solución mucho más eficaz que los regímenes voluntarios.