

## LLAMAMIENTO A LA ACCIÓN

El Comité Ejecutivo de la FETCM:

- Apoya plenamente la demanda de la CES de incluir un Protocolo sobre el Progreso Social como anexo al Tratado en relación con la adhesión de Croacia a la UE.
- Insta a la Comisión para que establezca un “Reglamento Monti” para los servicios que garantice el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga en el marco de la libre circulación de servicios y el derecho de establecimiento. El Reglamento 2679/98 sobre el funcionamiento del mercado interior en relación con la libre circulación de mercancías entre los Estados miembros incluye una “cláusula Monti”, que protege los derechos sociales fundamentales, incluido el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. Sin embargo, no existe un reglamento correspondiente en relación con los servicios y el derecho de establecimiento. Esta nueva propuesta de Reglamento Monti debe basarse en el artículo 352 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea e inspirarse en el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.<sup>1</sup>
- Recuerda al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que el papel de los sindicatos en cualquier democracia no consiste en ser un instrumento del estado, y que los sindicatos por definición son organizaciones autónomas destinadas a representar los intereses de los trabajadores; por consiguiente, sus demandas en el proceso de negociación con el empleador no pueden someterse a una obligación preliminar de respetar un “principio proporcional” unilateral a la hora de determinar sus demandas sin hacer bascular estructuralmente la balanza hacia el lado del empleador.
- Recuerda al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que sería una grave discriminación y una violación de los derechos humanos si los sindicatos en el país de empleo no fueran libres de negociar con un empleador que desplaza a trabajadores a su país a pie de igualdad con respecto a todas las condiciones laborales relevantes de acuerdo con la legislación nacional vigente, pero al contrario debieran tomar en cuenta severas restricciones no recogidas en la legislación nacional correspondiente del país de empleo, simplemente porque el empleador está inscrito en otro país y hace uso de sus libertades económicas en el mercado interno.
- Recuerda al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que sería una grave discriminación y una violación de las normas laborales más esenciales si los trabajadores desplazados no pudieran beneficiarse de la totalidad de los derechos de los trabajadores en el país de empleo, es decir ser representados por un sindicato bajo las mismas condiciones que los trabajadores residentes, incluyendo la posibilidad de solicitar y negociar un convenio colectivo completo que abarque todos los temas que suelen incluirse en un convenio colectivo en el país de empleo y que no quede limitado a la lista de condiciones mínimas de la Directiva sobre el Desplazamiento de Trabajadores. Recuerda al Tribunal de Justicia de

---

<sup>1</sup> El Sr. Monti concluye en el informe “Una nueva estrategia para el Mercado Único” que “los responsables políticos son muy conscientes de que la aclaración de estos aspectos [el derecho de emprender una acción sindical] no debe depender de futuros litigios esporádicos ante el TJUE o los tribunales nacionales. Las fuerzas políticas tienen que dedicarse a buscar una solución, conforme al objetivo del Tratado de una “economía social de mercado” (p 71). No obstante, la FETCM denuncia categóricamente la propuesta del Sr. Monti de introducir un “sistema de arbitraje” que implica a la Comisión y un sistema de notificación previa (p 74).

las Comunidades Europeas que sería absurdo que los trabajadores desplazados a través de su sindicato en el país de empleo no pudieran negociar sobre condiciones tales como el alojamiento, los gastos de viaje y prestaciones, simplemente porque estos puntos no se mencionan en la Directiva sobre el Desplazamiento de Trabajadores.

- Recuerda a la Comisión y el Consejo que el Parlamento Europeo en su Resolución *Retos para los convenios colectivos en la UE* lamentó que la sentencia del TJCE en el asunto Rüffert “no tenga suficientemente en cuenta el Convenio 94 de la OIT, y expresa su inquietud ante la posibilidad de que la aplicación de dicho Convenio en los Estados miembros afectados entre en conflicto con la aplicación de la Directiva sobre el Desplazamiento de Trabajadores”.
- En consonancia con la demanda del Parlamento Europeo, pide a la Comisión “que aclare urgentemente esta situación y que siga promoviendo la ratificación de este Convenio a fin de fomentar el desarrollo de las cláusulas sociales en las normas sobre contratación pública, lo que en sí constituye un objetivo de la Directiva sobre la contratación pública”.<sup>2</sup>
- Pide que se aclaren las Directivas europeas sobre la contratación pública para permitir a los Estados miembros cumplir sus obligaciones internacionales en virtud del Convenio 94 de la OIT.
- Insta a todos los Estados miembros de la Unión Europea para que ratifiquen el Convenio 94 de la OIT.
- Toma nota y apoya plenamente las conclusiones que figuran en el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones presentadas en la Conferencia Internacional del Trabajo en su 99º período de sesiones de 2010.
- Toma nota y apoya la iniciativa de iniciar negociaciones para la adhesión de la Unión al Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). En este proceso, es una condición *sine qua non* que las estipulaciones del Convenio Europeo no se diluyan
- Insta a la Comisión para que integre la perspectiva de los derechos sociales fundamentales en el marco de su evaluación de impacto social, en particular en lo que respecta a las siguientes iniciativas legislativas y no legislativas inscritas en el programa de trabajo de la Comisión:
  - i. El “Reglamento-Barroso” -o cualquier otra iniciativa legislativa que se considere necesaria- relativo a la interpretación y la aplicación de la Directiva sobre el Desplazamiento de los Trabajadores. En esta iniciativa deben incluirse medidas de lucha contra el falso trabajo autónomo;
  - ii. La revisión del Reglamento (CE) nº 44/2001 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (Bruselas I);
  - iii. La Comunicación sobre la política de los Derechos Fundamentales;
  - iv. La Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas;
  - v. El Libro Verde de la Comisión sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en la UE y, en particular, el análisis de la Comisión sobre la cuestión de la coherencia política en el ámbito del recurso colectivo, que no sólo debe incluir los conflictos sobre los derechos de los consumidores y la legislación sobre competencia, sino incluir, en particular, la legislación laboral, debido a la precariedad de muchas relaciones de empleo.

---

<sup>2</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 22 de octubre de 2008, sobre los retos para los convenios colectivos en la Unión Europea (2008/2085(INI)), artículo 23