

Congreso 2009 de la FSESP S.R.1. Modelo social europeo: las cuatro libertades del mercado interior europeo frente a los derechos sindicales nacionales

A. Las afiliadas a la FSESP, reunidas en Bruselas, del 8 al 11 de junio de 2009, con motivo del octavo Congreso de la FSESP, expresan su compromiso con los siguientes principios y objetivos:

1. El modelo social europeo es parte central del proyecto europeo basado en la protección de los derechos sociales fundamentales, incluyendo el derecho a la afiliación, el derecho a negociar convenios colectivos, el derecho a la huelga, el derecho a unas condiciones de trabajo justas y a la igualdad y la no discriminación.
2. Los derechos fundamentales de los trabajadores, incluido el derecho de los sindicatos a emprender acciones colectivas, son derechos primarios y no secundarios con respecto a la libertad de prestación de servicios; la libre prestación de servicios no impide a gobiernos y sindicatos luchar por garantizar la no discriminación y la igualdad de trato, así como trabajar para lograr la mejora de las condiciones laborales de sus afiliados.
3. La Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores es una directiva mínima que estipula muy claramente (apartado 7 del artículo 3) que los sindicatos han de poder exigir las condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores, y que las disposiciones no deberían afectar al derecho de acción colectiva (Considerando 22).

B. Los delegados reunidos en el octavo Congreso exhortan a la FSESP y sus afiliadas a:

4. Apoyar la petición de la CES de un protocolo de progreso social por el que se afirme que el mercado interior no es un fin en sí mismo, sino que se crea para lograr el progreso social de los pueblos de la UE; que las libertades económicas y las normas de competencia no pueden tener prioridad sobre los derechos sociales fundamentales y el progreso social; que en caso de conflicto los derechos sociales tienen preferencia, y que las libertades económicas no se pueden interpretar como una concesión a las empresas del derecho a ejercitarlas para evadir o burlar las leyes y prácticas nacionales en materia social y de empleo o para la competencia desleal entre salarios y condiciones laborales.
5. Apoyar la Resolución del Parlamento Europeo de 2008 sobre los retos para los convenios colectivos en la UE y exigir una nueva redacción de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores que garantice el cumplimiento de su objetivo inicial, que es promover la prestación transnacional de servicios en un clima de competencia leal y de respeto a los derechos de los trabajadores.

Se debería hacer hincapié en:

- ✓ una posibilidad en la directiva para que los Estados miembros se refieran en la legislación o los convenios colectivos a los “salarios habituales” aplicables en el país anfitrión, como define el Convenio 94 de la OIT, y no sólo a las tablas salariales “mínimas”;
- ✓ limitar el periodo de tiempo que pueden considerarse los trabajadores “desplazados” en un Estado miembro;
- ✓ una manifestación más clara de que la directiva y cualquier otra legislación comunitaria no prohíbe a los Estados miembros y sindicatos exigir condiciones más favorables para los trabajadores.

6. Trabajar para mejorar el intercambio de información sobre convenios colectivos entre sindicatos y confederaciones sindicales en diferentes países y para fomentar la elaboración de convenios de cooperación entre sindicatos y centrales sindicales que faciliten a los afiliados que trabajan temporalmente en el extranjero la garantía de disfrutar de protección sindical en el Estado en el que trabajan.
7. Garantizar un intercambio efectivo de información sobre iniciativas nacionales orientadas a reformar y fortalecer los sistemas de relaciones laborales que actualmente son vulnerables a los diferentes retos que plantean las sentencias Viking y Laval.
8. Garantizar un intercambio efectivo de información sobre iniciativas en diferentes países con el objetivo de que se incluyan cláusulas sociales en materia de contratación pública que aporten más de un mínimo de protección a los empleados de contratistas y subcontratistas.

Aprobado por el Congreso el 9 de junio de 2009