

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Documento de sesión

A6-0370/2008

30.9.2008

INFORME

sobre los retos para los convenios colectivos en la Unión Europea
(2008/2085(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Jan Andersson

Ponente de opinión (*):
Tadeusz Zwiefka, Comisión de Asuntos Jurídicos

(*). Procedimiento de comisiones asociadas – artículo 47 del Reglamento

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	15
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS (*).....	18
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE MERCADO INTERIOR Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR.....	23
RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN	26

(*) Procedimiento de comisiones asociadas – artículo 47 del Reglamento

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre los retos para los convenios colectivos en la Unión Europea (2008/2085(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vistos el artículo 2, primer guión, el artículo 2 y el artículo 3, letra j), del Tratado de la Unión Europea,
- Vistos los artículos 136, 137, 138, 139 y 140 del Tratado CE,
- Vistos los artículos 12, 39 y 49 del Tratado CE,
- Visto el Tratado de Lisboa de 13 de diciembre de 2007 y, en particular, su artículo 3,
- Visto el artículo 152 del Tratado de Lisboa, que reconoce la importancia del diálogo social y la negociación colectiva para el desarrollo,
- Vistos los artículos 27, 28 y 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,
- Visto el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y, en particular, su artículo 11,
- Vista la Carta Social Europea y, en particular, sus artículos 5, 6 y 19;
- Visto el Convenio Europeo relativo al Estatuto del Trabajador Migrante,
- Vista la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios¹ (Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores),
- Visto el informe de los servicios de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva 96/71/CE (SEC(2006)0439) (Directiva sobre los servicios),
- Vista la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios²,
- Vista la «cláusula Monti» del Reglamento (CE) n° 2679/98 del Consejo, de 7 de diciembre de 1998, sobre el funcionamiento del mercado interior en relación con la libre circulación de mercancías entre los Estados miembros³,
- Vista la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de

¹ DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

² DO L 134 de 30.4.2004, p. 114.

³ DO L 337 de 12.12.1998, p. 8.

diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior¹,

- Vistas las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) de 27 de marzo de 1990 en el Asunto C-113/89 Rush Portuguesa Lda contra Office national d'immigration²,
- Vistas las sentencias del TJCE de 9 de agosto de 1994 en el Asunto C-43/93, Vander Elst³, de 23 de noviembre de 1999 en los Asuntos acumulados C-369/96 y C-376/96, Arblade⁴, de 25 de octubre de 2001 en los Asuntos acumulados C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98 y C-71/98, Finalarte⁵, de 7 de febrero de 2002 en el Asunto C-279/00, Comisión contra Italia⁶, de 12 de octubre de 2004 en el Asunto C-60/03, Wolff & Müller GmbH⁷, de 21 de octubre de 2004 en el Asunto C-445/03, Comisión de las Comunidades Europeas contra Gran Ducado de Luxemburgo⁸, y de 19 de enero de 2006 en el Asunto C-244/04, Comisión de las Comunidades Europeas contra República Federal de Alemania⁹,
- Vista la sentencia del TJCE de 11 de diciembre de 2007 en el Asunto C-438/05, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union contra Viking Line ABP y OÜ Viking Line Eesti¹⁰ (Asunto Viking),
- Vista la sentencia del TJCE de 18 de diciembre de 2007 en el Asunto C-341/05, Laval un Partneri Ltd¹¹,
- Vista la sentencia del TJCE de 3 de abril de 2008 en el Asunto C-346/06, Rüffert¹²,
- Vistos los siguientes convenios de la OIT: C94 sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas); C87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; C98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; C117 sobre política social (normas y objetivos básicos), en particular la parte IV; C154 sobre la negociación colectiva,
- Vista su Resolución, de 26 de octubre de 2006, sobre la aplicación de la Directiva 96/71/CE relativa al desplazamiento de trabajadores¹³,
- Vista su Resolución, de 15 de enero de 2004, sobre la aplicación de la Directiva

¹ DO L 376 de 27.12.2006, p. 36.

² [1990] Recopilación de Jurisprudencia I-1470.

³ [1994] Recopilación de Jurisprudencia I-3803.

⁴ [1999] Recopilación de Jurisprudencia I-8453.

⁵ [2001] Recopilación de Jurisprudencia I-7831.

⁶ [2002] Recopilación de Jurisprudencia I-1425.

⁷ [2004] Recopilación de Jurisprudencia I-9553.

⁸ [2004] Recopilación de Jurisprudencia I-10191.

⁹ [2006] Recopilación de Jurisprudencia I-885.

¹⁰ DO C 51 de 23.2.2008, p. 11.

¹¹ DO C 51 de 23.2.2008, p. 9.

¹² Pendiente de publicación en el DO.

¹³ DO C 313 E de 20.12.2006, p. 452.

96/71/CE en los Estados miembros¹ ,

- Vista su Resolución, de 23 de mayo de 2007, sobre la promoción de un trabajo digno para todos² ,
 - Vistos los principios comunes de la flexiguridad respaldados por el Consejo Europeo de 12 y 13 de diciembre de 2007, así como la Resolución del Parlamento, de 29 de noviembre de 2007, sobre los principios comunes de la flexiguridad³ ,
 - Visto el artículo 45 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las opiniones de la Comisión de Asuntos Jurídicos y la Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor (A6-0370/2008),
- A. Considerando que el Tratado CE reconoce los derechos fundamentales establecidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como en las Constituciones de los Estados miembros y en diversos tratados y convenios internacionales, como referencias fundamentales en la legislación y las prácticas comunitarias,
- B. Considerando que el Tratado CE establece una serie de principios relevantes; que una de las principales finalidades de la Comunidad es el establecimiento de un mercado interior caracterizado por la eliminación, entre los Estados miembros, de los obstáculos a la libre circulación de bienes, personas, servicios y capital, dotado de una dimensión social,
- C. Considerando que uno de esos principios es el reconocimiento de los derechos constitucionales básicos de los ciudadanos, que incluyen el derecho a formar sindicatos, el derecho a la huelga y el derecho a negociar convenios colectivos,
- D. Considerando que los principios fundamentales del mercado interior incluyen la libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios,
- E. Considerando que, de conformidad con el artículo 39 del Tratado CE, la libre circulación de los trabajadores supone la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo,
- F. Considerando que el Tratado CE permite restricciones a las libertades fundamentales sólo si persiguen objetivos legítimos compatibles con el Tratado, están justificadas por razones imperiosas de interés general, son apropiadas para lograr los objetivos perseguidos y no van más allá de lo necesario para lograr dichos objetivos; considerando al mismo tiempo que, de conformidad con el artículo 52 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cualquier limitación del ejercicio de los

¹ DO C 92 E de 16.4.2004, p. 404.

² Textos Aprobados, P6_TA(2007)0206.

³ Textos Aprobados, P6_TA(2007)0574.

derechos y libertades reconocidos por la Carta sólo podrá ser establecida cuando sea proporcional y necesaria y responda efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás,

- G. Considerando que el TJCE reconoce el derecho a emprender acciones colectivas como derecho fundamental que forma parte integrante de los principios generales del Derecho comunitario y que este derecho también quedará consagrado en el Tratado si se ratifica el Tratado de Lisboa;
- H. Considerando que la Comisión Europea ha hecho hincapié en varias ocasiones sobre la importancia del marco regulador nacional existente de legislación en materia de empleo y negociación colectiva para la protección de los derechos de los trabajadores;
- I. Considerando que el informe de la Comisión sobre las relaciones laborales en Europa 2006 indica que un nivel muy desarrollado de negociación colectiva puede ejercer una influencia positiva en la integración social,
- J. Considerando que, de conformidad con el artículo 136 del Tratado CE, la Comunidad y los Estados miembros tienen como objetivo «la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso»; y que, con vistas a conseguir ese objetivo, el artículo 140 del Tratado CE dispone que la Comisión fomentará la colaboración entre los Estados miembros y facilitará la coordinación de sus acciones en los ámbitos de la política social, particularmente en las materias relacionadas con el derecho de sindicación y las negociaciones laborales entre empresarios y trabajadores,
- K. Considerando que, según el preámbulo de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, el fomento de la prestación transnacional de servicios requiere unas condiciones de competencia leal y libre y medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores, y que sean coherentes con el marco de referencia del Derecho laboral y de las relaciones industriales de los Estados miembros,
- L. Considerando que la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores expresa claramente en su considerando 12 que «el Derecho comunitario no impide que los Estados miembros amplíen el ámbito de aplicación de su legislación o de los convenios colectivos celebrados por los interlocutores sociales a toda persona que realice un trabajo por cuenta ajena, incluso de carácter temporal, en su territorio, aunque su empresario se halle establecido en otro Estado miembro», y que «el Derecho comunitario no prohíbe a los Estados miembros garantizar el respeto de estas normas por los medios apropiados»,
- M. Considerando que el objetivo de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, a saber, establecer un clima de competencia leal y medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores, reviste importancia para la protección de dichos trabajadores en una era económica en la que la prestación de servicios transnacional se extiende, respetando el marco de la legislación en materia de empleo y las relaciones laborales en los Estados miembros,

- N. Considerando que, de conformidad con la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, las legislaciones de los Estados miembros deben establecer un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima que habrán de ser respetadas, en el país de acogida, para los trabajadores desplazados, sin impedir la aplicación de las condiciones de trabajo y de empleo que sean más favorables a los trabajadores,
- O. Considerando que el apartado 8 del artículo 3 de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores permite aplicar la Directiva ya sea a través de la legislación o a través de convenios colectivos que hayan sido declarados de aplicación universal o que sean de aplicación general a todas las empresas similares en el sector de que se trate o hayan sido celebrados por las organizaciones de empresarios y trabajadores más representativas a escala nacional y que sean aplicables en todo el territorio nacional; que, por su parte, el TJCE afirma que, puesto que el objetivo de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores no consiste en armonizar los sistemas para establecer términos y condiciones de empleo, los Estados miembros tienen plena libertad para elegir un sistema a nivel nacional que no esté expresamente previsto en la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores,
- P. Considerando que el núcleo de disposiciones a que se refiere el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores consiste en las normas internacionales obligatorias que los Estados miembros han acordado conjuntamente; constata que las disposiciones de orden público mencionadas en el apartado 10 del artículo 3 también consisten en las normas internacionales obligatorias que, sin embargo, constituyen un marco, de modo que los Estados miembros pueden definir a su discreción en términos de su ordenamiento jurídico nacional; constata, además, que el uso del apartado 10 del artículo 3 es importante para los Estados miembros, dado que les permite tener en cuenta diversas cuestiones relativas a los mercados laborales, las políticas sociales y otros ámbitos, incluida la protección de los trabajadores, dentro del respeto del principio de igualdad de trato,
- Q. Considerando que la movilidad de los trabajadores ha contribuido en gran medida al empleo, a la prosperidad y a la integración de la UE, dando a los ciudadanos nuevas oportunidades para desarrollar sus conocimientos y experiencia y para lograr un mejor nivel de vida,
- R. Considerando que el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea codifica el derecho a la negociación colectiva y a las acciones colectivas,
- S. Considerando que la aplicación y la ejecución uniformes de las disposiciones de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores son fundamentales para alcanzar sus objetivos, en especial el respeto de las disposiciones existentes en los Estados miembros sobre los convenios colectivos,
- T. Considerando que el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, sobre los servicios en el mercado interior¹ (Directiva sobre servicios) indica claramente que su objetivo no es sustituir ni menoscabar la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores,

¹ DO L 376 de 27.12.2006, p. 36.

- U. Considerando que, para la libre circulación de mercancías, se ha incluido en el artículo 2 del Reglamento del Consejo (CE) nº 2679/98¹ la siguiente cláusula (llamada «cláusula Monti»): «El presente Reglamento no deberá interpretarse en el sentido de que afecta en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros, incluido el derecho o la libertad de huelga. Estos derechos podrán incluir asimismo el derecho o libertad de emprender otras acciones contempladas por los sistemas específicos de relaciones laborales en los Estados miembros»,
- V. Considerando que el apartado 7 del artículo 1 de la Directiva sobre servicios establece que dicha Directiva no afectará al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y por el Derecho comunitario ni tampoco afectará al derecho de negociación, conclusión y aplicación de convenios colectivos y el derecho a emprender acciones colectivas, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales dentro del respeto del Derecho comunitario,
- W. Considerando que el Consejo Europeo ha establecido principios para la creación de modelos de mercado laboral que ofrecen, además de un alto nivel de seguridad, un alto nivel de flexibilidad (conocido como modelo de «flexiguridad»); que está reconocido que una parte importante del buen funcionamiento del modelo de flexiguridad supone unos agentes sociales fuertes con un margen importante para la negociación colectiva,
- X. Considerando que el TJCE desempeña el papel de intérprete de la legislación comunitaria sobre la base de los derechos y libertades fundamentales, y de garante del respeto del Derecho en la interpretación y aplicación del Tratado CE,
- Y. Considerando que incumbe a los tribunales nacionales determinar, caso por caso, si se respetan los criterios referentes a la restricción de las libertades fundamentales y su compatibilidad con la legislación comunitaria,
- Z. Considerando que el derecho a las acciones colectivas y a concluir convenios colectivos es un derecho fundamental que forma parte integrante de los principios generales de la legislación comunitaria; que, en este contexto, el TJCE no debería basarse en una declaración del Consejo y de la Comisión de 24 de septiembre de 1996, que no ha sido aprobada por el Parlamento Europeo (en su calidad de colegislador), y que restringiría la interpretación de los conceptos de «medidas de orden público» y «disposiciones nacionales esenciales para el orden político» a meras normas obligatorias establecidas por la legislación,
- AA. Considerando que la sentencia Albany (C-67/96) sobre las normas de competencia confirió a los sindicatos un importante y amplio margen en cuestiones de mercado laboral,
- AB. Considerando que se ha comprobado la existencia de puntos de vista e interpretaciones divergentes en el propio TJCE y entre el Tribunal y sus Abogados Generales, en los diversos asuntos relativos a la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, en

¹ DO L 337 de 12.12.1998, p. 8.

particular en los Asuntos C-341/05 *Laval*¹ y C-346/06 *Rüffert*²; que, cuando dichos puntos de vista e interpretaciones difieren, hay razones para buscar una aclaración del equilibrio entre los derechos y las libertades fundamentales,

- AC. Considerando que la elección del fundamento jurídico de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores se basa en la suposición de que los trabajadores desplazados no entran en el mercado laboral del Estado de acogida; que la inexistencia de plazo máximo para ser considerado un trabajador desplazado, junto con una frecuente utilización de una noción amplia del desplazamiento de trabajadores, muestra que, no obstante, a menudo los trabajadores desplazados entran en el mercado de trabajo del Estado de acogida,
1. Subraya que la libre prestación de servicios es una de las piedras angulares del proyecto europeo, pero que debe equilibrarse con los derechos fundamentales y los objetivos sociales establecidos en los Tratados, así como con el derecho de que disponen los interlocutores públicos y sindicales para garantizar la no discriminación, la igualdad de trato y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo; señala que en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se ha consagrado el derecho a la negociación colectiva y a las acciones colectivas, y que la igualdad de trato es un principio fundamental de la Unión Europea;
 2. Opina que cualquier ciudadano de la Unión Europea debería tener derecho a trabajar en cualquier lugar de la Unión y que, por lo tanto, debería tener derecho a la igualdad de trato; lamenta por ello que este derecho no se aplique de manera uniforme en toda la Unión Europea; considera que los mecanismos transitorios que subsisten deben ser objeto de un examen minucioso por la Comisión para establecer en qué medida son realmente necesarios para evitar distorsiones en los mercados de trabajo nacionales y para suprimirlos, si procede, en el plazo más breve posible;
 3. Hace hincapié en que la libre prestación de servicios no contradice ni está por encima del derecho fundamental de los interlocutores sociales a promover el diálogo social y a emprender acciones colectivas, en particular cuando se trata de un derecho constitucional reconocido en varios Estados miembros; subraya que la intención de la cláusula Monti era proteger estos derechos constitucionales en el contexto del mercado único; recuerda al mismo tiempo que la libre circulación de los trabajadores es una de las cuatro libertades en el mercado interior;
 4. Expresa su satisfacción por el Tratado de Lisboa y el hecho de que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea haya de ser jurídicamente vinculante; observa que ello incluiría el derecho de los sindicatos a negociar y concluir convenios colectivos a niveles adecuados y, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas (como acciones de huelga) para defender sus intereses;
 5. Subraya que la libre prestación de servicios no está por encima de los derechos

¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de diciembre de 2007 en el caso C-341/05 *Laval un Partneri Ltd* Rec. 2007 I-11767 (el caso *Laval*).

² Sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de abril de 2008 en el caso C-346/06 *Rüffert*, pendiente de publicación en la Rec. (véase DO C 128 de 24.5.2008, p. 9).

fundamentales establecidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y, en particular, del derecho de los sindicatos a emprender acciones colectivas, especialmente por tratarse de un derecho constitucional en varios Estados miembros; subraya, por lo tanto, que las sentencias del TJCE en los asuntos Rüffert, Laval y Viking muestran que es necesario aclarar que las libertades económicas establecidas en los Tratados deberían interpretarse de manera que no menoscaben el ejercicio de los derechos sociales fundamentales reconocidos en los Estados miembros y por el Derecho comunitario, incluido el derecho a negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos y a emprender acciones colectivas, y que no menoscaben la autonomía de los interlocutores sociales en el ejercicio de estos derechos fundamentales en defensa de intereses sociales y de la protección de los trabajadores;

6. Subraya que la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores permite a las autoridades públicas y a los interlocutores sociales establecer las condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores, según las diferentes tradiciones en los Estados miembros;
7. Subraya que el considerando 22 de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores establece que la Directiva no afectará a la normativa de los Estados miembros sobre las acciones colectivas con vistas a defender los intereses profesionales, lo que está confirmado en el apartado 5 del artículo 137 del Tratado CE;
8. Hace por lo tanto hincapié en la necesidad de salvaguardar y reforzar la igualdad de trato, la igualdad de retribución por un mismo trabajo en el mismo lugar de trabajo, como establecen los artículos 39 y 12 del Tratado CE; considera que, en el marco de la libre prestación de servicios o de la libertad de establecimiento, la nacionalidad del empresario, de los empleados, de los trabajadores o de los trabajadores desplazados no pueden justificar desigualdades en lo referente a las condiciones laborales, la retribución o el ejercicio de derechos fundamentales tales como el derecho a la huelga;
9. Destaca la importancia de prevenir los efectos negativos en los modelos de mercado laboral que ya son capaces de combinar un alto nivel de flexibilidad en el mercado de trabajo con un alto nivel de seguridad y, por el contrario, de seguir promoviendo este enfoque;

Impacto general

10. Constata que el efecto horizontal de determinadas provisiones del Tratado CE depende de que se cumplan condiciones precisas, entre otras, la condición de que dichas provisiones confieran derechos a un particular que tenga interés en respetar las obligaciones en cuestión; expresa su preocupación por que, en las circunstancias específicas de los recientes fallos del TJCE, el efecto horizontal del artículo 43 del Tratado CE se identificó debidamente, y opina que ello puede dar lugar a más recursos ante el Tribunal;
11. Acoge positivamente que, conforme a los principios y a las tradiciones de la Unión Europea, varios Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, han establecido unas elevadas normas para las condiciones de trabajo que mejoran el bienestar de todos los trabajadores y aumentan el crecimiento económico y la

competitividad;

12. Cree que la intención del legislador en las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores y sobre los servicios es incompatible con unas interpretaciones que puedan fomentar la competencia desleal entre empresas; considera que las empresas que firman y aplican convenios colectivos podrían sufrir una desventaja competitiva frente a las empresas que se niegan a hacerlo;
13. Opina igualmente que la libre prestación de servicios transfronterizos en el mercado interior también queda reforzada si se asegura que los proveedores nacionales y extranjeros han de cumplir unas condiciones económicas y laborales similares en el lugar de prestación del servicio;
14. Promueve activamente la competitividad sobre la base del conocimiento y de la innovación, tal como se establece en la Estrategia de Lisboa;
15. Pone en duda la introducción del principio de proporcionalidad para acciones contra empresas que, al recurrir al derecho de establecimiento o de prestación de servicios transnacional, menoscaban deliberadamente las condiciones de empleo y de trabajo; considera que no debe cuestionarse en absoluto el recurso a acciones colectivas para defender la igualdad de trato y asegurar unas condiciones de trabajo dignas;
16. Hace hincapié en que las libertades económicas de la UE no pueden interpretarse en el sentido de que otorgan a las empresas el derecho a soslayar o eludir las disposiciones y prácticas nacionales en materia social y de empleo o imponer una competencia desleal a las retribuciones y a las condiciones laborales; considera, por lo tanto, que las acciones transfronterizas de las empresas que pueden menoscabar las condiciones de empleo y de trabajo en el país de acogida deben ser proporcionadas y no pueden quedar automáticamente justificadas por las disposiciones del Tratado sobre la libre circulación de servicios o la libertad de establecimiento, por ejemplo;
17. Hace hincapié en que la legislación comunitaria tiene que respetar el principio de no discriminación; destaca también que el legislador comunitario ha de asegurar que no se crea ningún obstáculo ni a los convenios colectivos, por ejemplo a los que aplican el principio de igualdad de retribución por el mismo trabajo para todos los trabajadores en el lugar de trabajo, cualquiera que sea su nacionalidad o la del empleador, en el lugar en que se presta el servicio, ni a las acciones colectivas en apoyo de tal convenio que sean conformes a la legislación o prácticas nacionales;
18. Reconoce que las sentencias del TJCE en los asuntos Laval, Rüffert y Luxemburgo han causado ciertas grandes preocupaciones en lo que respecta a la manera en que deben interpretarse las directivas de armonización mínima;
19. Constata que las consideraciones de carácter social contempladas en los artículos 26 y 27 de la Directiva 2004/18/CE (Directiva sobre la contratación pública) permiten que los Estados miembros establezcan condiciones leales de competencia determinando condiciones de empleo y de trabajo más allá del nivel de protección mínimo;
20. Opina que el limitado fundamento jurídico para la libertad de circulación establecido en

la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores puede haber conducido a que la Directiva se interprete como una invitación expresa a la competencia desleal en materia de salarios y condiciones de trabajo; considera, por lo tanto, que podría ampliarse el fundamento jurídico de dicha Directiva para que incluya una referencia a la libre circulación de trabajadores;

21. Hace hincapié en que el contexto actual puede resultar en que los trabajadores en los países de acogida se sientan presionados por una competencia de sueldos bajos; considera, por lo tanto, que se ha de asegurar en todos los Estados miembros una aplicación consecuente de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores;
22. Recuerda que nueve Estados miembros han ratificado el Convenio 94 de la OIT sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas); lamenta que incluso las decisiones judiciales no tengan suficientemente en cuenta el Convenio 94 de la OIT; 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 desplazamiento de trabajadores; 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;
23. Observa que no se ha reconocido que, de conformidad con los Convenios 87 y 98 de la OIT, las restricciones del derecho a emprender acciones colectivas y de los derechos fundamentales sólo pueden justificarse por razones de salud, orden público u otros factores similares;

Peticiones

24. Pide a todos los Estados miembros que apliquen correctamente la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores; hace hincapié en que la legislación del mercado laboral y las normas sobre las negociaciones y los convenios colectivos son competencia de los Estados miembros y de los interlocutores sociales; destaca, a este respecto, que incumbe a los Estados miembros mejorar y hacer pleno uso de las medidas de prevención, seguimiento y aplicación, respetando el principio de subsidiariedad;
25. Considera que la actual legislación comunitaria contiene incoherencias y deficiencias y que, por lo tanto, puede haberse prestado a interpretaciones de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores que eran ajenas a la intención del legislador comunitario, quien pretendía un equilibrio justo entre la libre prestación de servicios y la protección de los derechos de los trabajadores; pide a la Comisión que prepare las necesarias propuestas legislativas para contribuir a prevenir interpretaciones conflictivas en el futuro;
26. Celebra, en este sentido, la declaración formulada por la Comisión el 3 de abril de 2008, en la que no sólo se compromete a seguir abordando la competencia basada en bajas normas sociales sino también destaca que la libre prestación de servicios no contradice y no está por encima de los derechos fundamentales a la huelga y a afiliarse a un sindicato; respalda la aplicación sin demora de las conclusiones del Consejo de 9 de junio de 2008 para remediar las deficiencias en la puesta en práctica, prevenir nuevas

situaciones problemáticas y abusos, y crear el clima deseado de confianza mutua; pide a la Comisión y a los Estados miembros que fomenten una cooperación más estrecha entre los Estados miembros, las autoridades nacionales y la Comisión con vistas al seguimiento y al intercambio de buenas prácticas; considera que ésta sería una manera eficaz para combatir los abusos;

27. Acoge positivamente la indicación de la Comisión de que ahora está dispuesta a reexaminar el impacto del mercado interior en los derechos laborales y en la negociación colectiva;
28. Sugiere que dicho nuevo examen no excluya una revisión parcial de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, prestando especial atención a las condiciones laborales aplicables, los niveles salariales, el principio de igualdad de trato de los trabajadores en el contexto de la libre circulación de servicios, el respeto de los diferentes modelos laborales y la duración del desplazamiento;
29. Cree que no se ha de amenazar el ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros, en los convenios de la OIT y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, incluidos el derecho a negociar, concluir y aplicar convenios colectivos y el derecho a desarrollar acciones sindicales;
30. Destaca que ha de quedar meridianamente claro que la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores y otras directivas no prohíben a los Estados miembros ni a los interlocutores sociales exigir condiciones más favorables en favor de la igualdad de trato de los trabajadores, y que hay garantías de que la legislación comunitaria se puede aplicar sobre la base de todos los modelos laborales existentes;
31. Pide a la Comisión que ponga en práctica cuanto antes las decisiones del Consejo sobre la creación de un sistema electrónico de intercambio de información, dado que podría permitir a los Estados miembros luchar con más eficacia contra los abusos;
32. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que adopten medidas en contra de los abusos, en particular de las «empresas buzón», que no se dedican a negocios verdaderos y efectivos en el país de establecimiento, sino que han sido creadas, a veces incluso directamente por el principal contratista en el país de acogida, con el único fin de eludir la plena aplicación de las normas de este país, sobre todo en lo que respecta a los salarios y las condiciones de trabajo; pide a la Comisión que establezca normas claras para luchar contra las «empresas buzón» en su código de conducta para las empresas en el marco de la Directiva sobre los servicios;
33. Reafirma que los derechos sociales fundamentales no están subordinados a los derechos económicos en una jerarquía de libertades fundamentales; pide por ello que se reafirme en Derecho primario el equilibrio entre los derechos fundamentales y las libertades económicas para contribuir a evitar una carrera hacia unas normas sociales más bajas;
34. Acoge positivamente la posición común del Consejo sobre una nueva Directiva referente a las agencias de trabajo temporal que prevea un trato no discriminatorio a partir del primer día de trabajo, salvo si los interlocutores sociales adoptan una decisión diferente;

35. Pide a la Comisión que presente la tan esperada Comunicación sobre la negociación colectiva transnacional en la que proponga la creación de un marco jurídico para los convenios colectivos transnacionales;

o

o o

36. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos de los Estados miembros.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Introducción

En diciembre de 2007, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) emitió sentencia sobre dos asuntos relativos a la manera en que la UE equilibra los objetivos económicos y sociales del Tratado. El *Asunto Viking* se refiere a una acción colectiva relacionada con el cambio de pabellón de un barco, que pasó de finlandés a estonio. En el *Asunto Laval*, se trataba de un sindicato sueco que, por medio de una acción colectiva, trató de obligar a un prestador de servicios de Letonia a firmar un convenio colectivo para una prestación de servicios en Suecia.

En abril de 2008, el TJCE emitió otra sentencia sobre el *Asunto Rüffert*. Este asunto se planteaba si las autoridades públicas, al otorgar un contrato público de obras, tienen derecho a pedir a las empresas licitadoras que se comprometan a pagar salarios que se ajusten a las cuantías ya acordadas en los convenios colectivos al iniciarse las obras, o si ello está prohibido por considerarse una restricción a la libre prestación de servicios, de conformidad con el artículo 49 del Tratado.

El presente informe examina las principales consecuencias de estas sentencias y, en menor medida, los problemas de aplicación nacionales, que deberían tratarse a la mayor brevedad a escala nacional.

Principios

La primera parte del informe se refiere a los principios rectores del mercado interior y al necesario equilibrio entre la libre circulación de servicios y los derechos de los trabajadores.

Toda persona debe tener derecho a trabajar en cualquier lugar de la Unión Europea y es lamentable que este derecho no se aplique de manera uniforme en toda la UE. Sin embargo, ello tiene que equilibrarse con los derechos fundamentales y la posibilidad de que los gobiernos y los sindicatos garanticen la no discriminación y la igualdad de trato. No podemos hacer la vista gorda cuando los trabajadores migrantes reciben un salario inferior al de los trabajadores nacionales, dando a entender que él o ella valen menos que un trabajador nacional que realiza el mismo trabajo. A todos beneficia que los trabajadores disfruten de igualdad de condiciones, ya sean nacionales o inmigrantes. **Por consiguiente, la igualdad de trato y de remuneración por un trabajo de misma naturaleza debería seguir siendo el principio fundamental.**

Consecuencias de las sentencias del TJCE

Directiva sobre desplazamiento de trabajadores

Tradicionalmente, la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores ha sido interpretada como una directiva *de disposiciones mínimas* en el sentido de que establece un «núcleo duro» de condiciones de trabajo mínimas que los Estados miembros tienen que garantizar y que

también se aplica a los trabajadores extranjeros, temporales. Sin embargo, la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores no excluye los sistemas que ofrecen mayor protección. Las razones de esta interpretación se encuentran principalmente en el apartado 7 del artículo 3 de la Directiva: «*Lo dispuesto en los apartados 1 a 6 no impedirá la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores*».

Sin embargo, esta apreciación cambia con la sentencia Laval, en la que el Tribunal declara que «*el artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71 no puede interpretarse en el sentido de que permite al Estado miembro de acogida supeditar la realización de una prestación de servicios en su territorio al cumplimiento de condiciones de trabajo y empleo que vayan más allá de las disposiciones imperativas de protección mínima*». Asimismo, dicha sentencia señala en el apartado 80 que esta Directiva establece el grado de protección «*cuyo respeto puede exigir el Estado miembro de acogida a las empresas*» (el énfasis es nuestro) y añade en el apartado siguiente que «*el nivel de protección que debe garantizarse a los trabajadores desplazados al territorio del Estado miembro de acogida se limita, en principio, al previsto en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71*». Lo que el Estado miembro de acogida puede imponer a una empresa de fuera se limita por tanto al núcleo de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores y nada más allá de eso. En otras palabras, lo que pensábamos era una directiva de disposiciones mínimas se ha convertido en una directiva de *disposiciones máximas*.

En el razonamiento de esta sentencia, el Tribunal, por razones prácticas, ha *suprimido* el apartado 7 del artículo 3 que permite mejores condiciones de empleo y trabajo. Así, los acuerdos salariales nacionales pueden recortarse para los trabajadores desplazados. Esta interpretación se desarrolla y explica en mayor medida en el Asunto Rüffert. El TJCE señala en el apartado 32 que el salario normal en Niedersachsen no puede considerarse «*una condición de empleo y de trabajo más favorable para los trabajadores en el sentido del artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71*». La sentencia añade que «*tal interpretación privaría de eficacia a dicha Directiva (sentencia Laval un Partneri, antes citada, apartado 80)*». En otras palabras, la Directiva no puede interpretarse en la forma en que está redactada, ya que iría en contra de la finalidad de la Directiva que, de acuerdo con el Tribunal, consiste en lograr la libre prestación de servicios y no la protección de los trabajadores.

Equilibrio entre la libre circulación de servicios y el derecho fundamental a la huelga

El TJCE, en los asuntos Viking y Laval,, introduce un efecto directo horizontal de los artículos 43 y 49 que puede ser utilizado por los empleadores y los prestadores de servicios para impugnar los convenios colectivos y las acciones laborales con un efecto transfronterizo. Por lo tanto, la autonomía de la negociación colectiva con respecto a las normas de competencia no es extensiva al ámbito de la libre circulación. Esto trae consigo riesgos: las relaciones laborales en los Estados miembros podrían ser sometidas a un control legal; se crearía incertidumbre en las relaciones laborales; se produciría una «lluvia» de recursos al TJCE. Cualquier empresa en una controversia transnacional tiene la oportunidad de utilizar este fallo en contra de acciones sindicales, alegando que son «desproporcionadas».

La sentencia afirma que el derecho de huelga es un derecho fundamental, pero no tan fundamental como las disposiciones sobre la libre circulación en la UE. Esto podría ocasionar una competencia en materia de salarios y dificultar la tarea de los sindicatos a la hora de

garantizar la igualdad de trato.

Peticiones

Dado que estas sentencias han demostrado que la actual legislación no es suficiente para proporcionar un equilibrio entre la libre prestación de servicios y los derechos de los trabajadores, es preciso tomar medidas inmediatas para garantizar que los cambios necesarios en la legislación europea se realizan con vistas a contrarrestar los posibles efectos perjudiciales de las sentencias del TJCE desde el punto de vista social, económico y político.

Estos cambios deberían consistir en:

- revisar la Directiva sobre desplazamiento de los trabajadores;
- resumir las cláusulas sociales de la Directiva Monti y la Directiva sobre servicios en una sola cláusula social en el Derecho primario o en un acuerdo interinstitucional;
- aprobar inmediatamente la Directiva sobre las agencias de trabajo temporal, en la que se especifica claramente que deben aplicarse inmediatamente a los trabajadores de agencias de trabajo temporal las mismas normas que si estuvieran directamente contratados por la empresa;
- adoptar medidas en contra de las «empresas buzón», que no se dedican a negocios verdaderos y significativos en el país de origen, sino que son creadas, a veces incluso directamente por el principal contratista en el país de acogida, con el único propósito de ofrecer «servicios» en el país de acogida para evitar la aplicación de las normas de este país, sobre todo en lo que respecta a los salarios y las condiciones de trabajo.

10.9.2008

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS (*)

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre los retos para los convenios colectivos en la UE
(2008/2085(INI))

Ponente de opinión: Tadeusz Zwiefka

(*) Procedimiento de comisiones asociadas – Artículo 47 del Reglamento

SUGERENCIAS

La Comisión de Asuntos Jurídicos pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de resolución que apruebe:

- A. Considerando que el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea reconoce los derechos fundamentales establecidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como en las constituciones de los Estados miembros y en los diversos tratados y convenios internacionales, como referencias fundamentales para la legislación y las prácticas comunitarias,
- B. Considerando que el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea establece una serie de principios; considerando que una de las principales actividades de la Comunidad es el establecimiento de un mercado interior caracterizado por la eliminación, entre los Estados miembros, de los obstáculos a la libre circulación de bienes, personas, servicios y capital, así como una política en el ámbito social,
- C. Considerando que uno de esos principios es el reconocimiento a los ciudadanos de derechos constitucionales básicos que incluyen el derecho a formar sindicatos, el derecho a la huelga y el derecho a negociar acuerdos colectivos,
- D. Considerando que los principios fundamentales del mercado interior incluyen la libre

circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios,

- E. Considerando que, de conformidad con el artículo 39 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, la libre circulación de los trabajadores supone la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo,
- F. Considerando que el derecho a las acciones colectivas y a la celebración de convenios colectivos es un derecho fundamental que forma parte integrante de los principios generales de la legislación comunitaria; considerando que, en este contexto, el Tribunal de Justicia no debería basarse en una declaración del Consejo y de la Comisión de 24 de septiembre de 1996 que no ha sido aprobada por el Parlamento Europeo en su calidad de colegislador, con objeto de limitar la interpretación de los conceptos de «medidas de orden público» y «disposiciones nacionales esenciales para el orden político» a meras normas obligatorias establecidas por la legislación,
- G. Considerando que el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva sobre servicios indica claramente que su objetivo no es sustituir a la Directiva 96/71/CE (Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores)¹ ni menoscabarla,
- H. Considerando que el Tratado CE permite restricciones a las libertades fundamentales sólo si persiguen objetivos legítimos compatibles con el Tratado, están justificadas por una razón imperiosa de interés general, son apropiadas para lograr los objetivos perseguidos y no van más allá de lo necesario para lograrlos; considerando asimismo que, de conformidad con el artículo 52 de la Carta de los Derechos Fundamentales, cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la Carta sólo podrá ser establecida cuando sea proporcional, necesaria y responda efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás,
- I. Considerando que es atribución del Tribunal de Justicia interpretar la legislación comunitaria a la luz de los derechos y libertades fundamentales y garantizar el cumplimiento de la legislación en la interpretación y la aplicación del Tratado CE,
- J. Considerando que corresponde a los tribunales nacionales verificar, caso por caso, si se cumplen los criterios que permitan considerar que la restricción de las libertades fundamentales es compatible con el Derecho comunitario,
- K. Considerando que la aplicación y la ejecución uniformes de las disposiciones de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores son fundamentales para asegurar sus objetivos y, en especial, el respeto de los convenios colectivos existentes en los Estados miembros,
- L. Considerando que se ha comprobado la existencia de puntos de vista e interpretaciones

¹ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1).

divergentes, en el propio Tribunal de Justicia y entre el Tribunal y sus Abogados Generales, en varios asuntos acerca de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, en particular los asuntos C-341/05 Laval¹ y C-346/06 Rüffert²; considerando que cuando dichos puntos de vista e interpretaciones difieren, hay razones para una aclaración a la luz del equilibrio entre los derechos y las libertades fundamentales,

1. Señala que ninguno de los fallos recientes del Tribunal de Justicia³ afecta ni al contenido de cualquier acuerdo colectivo que pueda haberse celebrado en los Estados miembros ni al derecho a celebrarlos;
2. Subraya que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los Estados miembros no pueden imponer normas mínimas en ámbitos que no estén previstos en la mencionada Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y que el contenido de estas normas mínimas no puede estar definido por una fuente que no esté prevista por la misma Directiva;
3. Subraya que conviene proteger ciertas condiciones laborales mínimas en los casos de desplazamiento de trabajadores dentro de la Unión Europea;
4. Observa que las normas nacionales que no tengan en cuenta los convenios colectivos, independientemente de su contenido, a las que las empresas que desplazan trabajadores a un país de acogida ya están sujetas en el Estado miembro en el que están establecidas, son causa, como afirma el Tribunal de Justicia, de discriminaciones contra estas empresas en la medida en que, en virtud de esas normas nacionales, se les trata de la misma forma que a las empresas nacionales que no han celebrado un acuerdo colectivo;
5. Reconoce que, tal como ha afirmado claramente el Tribunal de Justicia en los casos Laval y Viking, el derecho a la acción colectiva entra dentro del ámbito de aplicación del Derecho comunitario, en particular, de los artículos 43 y 49 del Tratado CE y, por consiguiente, deberá estar justificado por una razón imperiosa de interés general, ser proporcional y utilizar medios apropiados que no vayan más allá de lo necesario; subraya en este contexto que, de conformidad con los fallos del Tribunal de Justicia, el derecho a emprender una acción colectiva para proteger a los trabajadores puede constituir una razón imperiosa;
6. Constata que el efecto horizontal de determinadas provisiones del Tratado CE depende de que se cumplan condiciones precisas, por ejemplo, la condición de que confieran derechos a un particular que tenga interés en respetar las obligaciones así establecidas; expresa su preocupación por el hecho de que, en las circunstancias específicas de los recientes fallos del Tribunal de Justicia, el efecto horizontal del artículo 43 del Tratado CE se identificó debidamente y considera que esto podría traducirse en más asuntos ante el Tribunal de Justicia;

¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de diciembre de 2007 en el asunto C-341/05 Laval un Partneri Ltd (el caso Laval) (Rec. 2007, p. I-11767).

² Sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de abril de 2008 en el asunto C-346/06 Rüffert, pendiente de publicación en la Recopilación (véase el DO C 128 de 24.5.2008, p. 9).

³ Véase, además de la sentencia en los asuntos Laval y Rüffert, antes mencionados, la sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de diciembre de 2007 en el asunto C-438/05 International Transport Workers' Federation y Finish Seamen's Union (el asunto Viking) (Rec. 2007, p. I-10779).

7. Pide a los Estados miembros que aseguren una ejecución, aplicación y puesta en práctica adecuadas de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores; pide a la Comisión que proporcione orientaciones apropiadas a los Estados miembros en lo que respecta a la ejecución, la aplicación y la puesta en práctica de dicha Directiva;
8. Acoge con satisfacción a este respecto la Recomendación de la Comisión de 3 de abril de 2008¹ y las Conclusiones del Consejo de 9 de junio de 2008² relativas a una mayor cooperación administrativa en lo concerniente al desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios;
9. Pide a la Comisión que adopte las medidas apropiadas frente a los Estados miembros que no cumplan la legislación comunitaria en este ámbito tal como lo interpreta el Tribunal de Justicia.

¹ DO C 85 de 4.4.2008, p. 1 y DO C 89 de 10.4.2008, p. 18.

² Pendiente de publicación en el DO.

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	9.9.2008
Resultado de la votación final	+: 24 -: 0 0: 0
Miembros presentes en la votación final	Marek Aleksander Czarnecki, Bert Doorn, Monica Frassoni, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Othmar Karas, Piia-Noora Kauppi, Klaus-Heiner Lehne, Katalin Lévai, Antonio Masip Hidalgo, Hans-Peter Mayer, Manuel Medina Ortega, Hartmut Nassauer, Aloyzas Sakalas, Francesco Enrico Speroni, Daniel Strojž, Rainer Wieland, Jaroslav Zvěřina, Tadeusz Zwiefka
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Vicente Miguel Garcés Ramón, Jean-Paul Gauzès, Georgios Papastamkos, Gabriele Stauner, Jacques Toubon, Ieke van den Burg
Suplente(s) (art. 178, apdo. 2) presente(s) en la votación final	Renate Weber

16.7.2008

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE MERCADO INTERIOR Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre los retos para los convenios colectivos en la Unión Europea
(2008/2085(INI))

Ponente de opinión: Małgorzata Handzlik

SUGERENCIAS

La Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de resolución que apruebe:

- A. Considerando que el derecho a la acción colectiva está reconocido como derecho fundamental de los principios generales de Derecho comunitario, y que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha confirmado este derecho,
- B. Considerando que el principio de libre circulación de servicios, como elemento esencial del mercado interior, así como los objetivos centrales de la Unión, como la promoción del progreso económico y social y el refuerzo de la cohesión económica y social, constituyen la base de la integración europea y que, por lo tanto, esa libertad debe considerarse siempre compatible con el derecho de los interlocutores sociales a la negociación colectiva,
 - 1. Subraya la necesidad de mantener el equilibrio entre la libertad de prestación de servicios y la libertad de establecimiento, por un lado, y la garantía de un marco regulador para la protección de los trabajadores, por otro;
 - 2. Señala, teniendo en cuenta las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que imponer unas condiciones laborales a los trabajadores desplazados por los prestadores de servicios de otros Estados miembros, cuya aplicación no es requerida ni permitida por la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una

prestación de servicios¹, o forzar a los prestadores de servicios a entablar negociaciones con los sindicatos, conlleva una restricción injustificada de la libertad de prestación de servicios; por ello, opina que las acciones colectivas no deben dirigirse a imponer condiciones laborales que vayan más allá de la Directiva 96/71/CE y que no sean lo suficientemente precisas y accesibles;

3. Constata la importancia de que las reglas aplicables en los mercados laborales europeos sean transparentes e iguales para todos, así como que las distintas tradiciones políticas impiden un único modelo de mercado laboral; señala que, en aquellos casos en que ciertos Estados miembros se vean particularmente afectados, deberá realizarse a nivel nacional, previa consulta con los interlocutores sociales, un análisis detallado de las consecuencias de las sentencias;
4. Subraya que no es necesario revisar las disposiciones de la Directiva 96/71/CE antes de que se hayan analizado y aclarado a nivel nacional los retos actuales a los diferentes modelos de convenios colectivos;
5. Señala que el artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71/CE permite que los trabajadores desplazados puedan beneficiarse, durante su desplazamiento en el país de acogida, de las condiciones más favorables vigentes en su país de origen;
6. Considera que la aplicación y ejecución correctas de las disposiciones de la Directiva 96/71/CE son esenciales para asegurar el logro de sus objetivos, a saber, facilitar la prestación de servicios y garantizar la protección adecuada de los trabajadores, y respetar plenamente los dispositivos sobre negociación colectiva existentes en los Estados miembros a los que se desplazan los trabajadores en el marco de dicha Directiva;
7. Pide a los Estados miembros que remedien las deficiencias en la ejecución, aplicación y puesta en práctica de la Directiva 96/71/CE, simplificando, en particular, las disposiciones administrativas y las formalidades, y estableciendo una mejor colaboración entre las administraciones de los Estados miembros; insta a la Comisión a tomar medidas apropiadas contra los Estados miembros que no aplican el Derecho comunitario en este sentido;
8. Pide a la Comisión que proporcione más orientaciones a los Estados miembros y a los prestadores de servicios sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, teniendo en cuenta los principios básicos de la Directiva 96/71/CE y las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, para evitar otras discrepancias sobre la interpretación de dicha Directiva;
9. Pide a la Comisión que haga una declaración inequívoca en relación al derecho de los Estados miembros de ir más allá del núcleo de disposiciones laborales mínimas cuando estas normas más elevadas se apliquen generalmente en el territorio en el que se realiza el trabajo.

¹ DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	15.7.2008
Resultado de la votación final	+: 20 -: 17 0: 0
Miembros presentes en la votación final	Gabriela Crețu, Mia De Vits, Janelly Fourtou, Martí Grau i Segú, Małgorzata Handzlik, Malcolm Harbour, Anna Hedh, Eija-Riitta Korhola, Kurt Lechner, Lasse Lehtinen, Toine Manders, Catuscia Marini, Nickolay Mladenov, Catherine Neris, Bill Newton Dunn, Zita Pleštinská, Giovanni Rivera, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Leopold Józef Rutowicz, Salvador Domingo Sanz Palacio, Christel Schaldemose, Andreas Schwab, Eva-Britt Svensson, Jacques Toubon, Barbara Weiler, Marian Zlotea
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Emmanouil Angelakas, André Brie, Colm Burke, Giovanna Corda, Jan Cremers, Benoît Hamon, Joel Hasse Ferreira, Filip Kaczmarek, Manuel Medina Ortega, José Ribeiro e Castro, Olle Schmidt
Suplente(s) (art. 178, apdo. 2) presente(s) en la votación final	Dragoș Florin David, Jan Olbrycht

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	22.9.2008
Resultado de la votación final	+: 38 -: 0 0: 5
Miembros presentes en la votación final	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Ilda Figueiredo, Joel Hasse Ferreira, Stephen Hughes, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Maria Matsouka, Mary Lou McDonald, Elisabeth Morin, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Jacek Protasiewicz, Bilyana Ilieva Raeva, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Gabriele Zimmer
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Gabriela Crețu, Petru Filip, Sepp Kussstatscher, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Anja Weisgerber
Suplente(s) (art. 178, apdo. 2) presente(s) en la votación final	Wolfgang Bulfon, Iratxe García Pérez, Helmut Kuhne, María Isabel Salinas García