

RESOLUCIÓN

LA PARTICIPACIÓN FEMENINA, LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODOS Y TODAS EN LAS POLÍTICAS DE LA FETCM

La Red de Mujeres de la FETCM se creó hace aproximadamente 10 años con el fin de abordar temas de política de género relacionados con nuestros sectores y de compartir iniciativas sobre problemas específicos para nuestras trabajadoras, identificando un espacio en el debate con otras organizaciones europeas, tanto en la CES como en la Federación Internacional ICM.

La identificación de una "Agenda de Género" nos ha permitido en todos estos años entender mejor los temas y problemas específicos, incluso si tenemos que apuntar que a menudo la federación les ha acordado un lugar secundario comparado con otras prioridades y otros temas políticos.

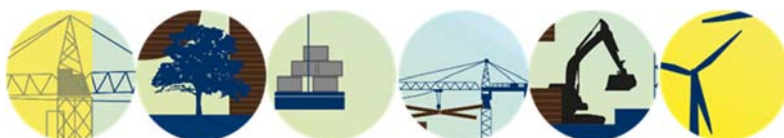
La Asamblea General de la FETCM es una oportunidad perfecta para volver a calibrar y confirmar nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades, siendo la igualdad de género una de las primeras prioridades por realizar. La FETCM otorgará el espacio y peso correcto a este tema introduciéndolo también – y sobre todo – a través de un método de transversalidad en todas las áreas de nuestras actividades políticas y nuestra organización.

Esta ambición solo puede alcanzarse y llevarse a la práctica con un mayor número de mujeres en la Secretaría, el Presídium, el Comité Ejecutivo, los distintos comités permanentes del sector y los distintos grupos de coordinación temáticos de nuestra federación.

A pesar de que somos conscientes de que todavía estamos lejos del objetivo de una representación igualitaria entre hombres y mujeres, destacamos la necesidad urgente de incrementar la presencia de las mujeres en todos los niveles, empezando por el lugar de trabajo, y de incrementar la participación de las trabajadoras aprovechando los espacios para el cambio en el sector de la construcción, la construcción ecológica, la digitalización, la transición justa, la eficiencia energética y el cambio climático.

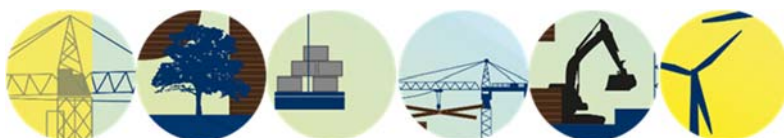
De la misma manera, los temas de género deberán introducirse en las agendas del diálogo social de todos nuestros sectores – la construcción, la madera y la silvicultura – así como en los temas comentados por los CEE y por las redes sindicales europeas e internacionales.

Por lo que se refiere a la implementación, las políticas de género formarán parte del área, más amplia, de la inclusión y la diversidad. La digitalización y las herramientas de trabajo modernas nos brindan una oportunidad para llegar no sólo a las mujeres, a los trabajadores y trabajadoras jóvenes y con formación superior, sino también a personas en una situación más vulnerable o desfavorecida, lo que se traducirá en un fortalecimiento de nuestros sindicatos.



Una estrategia concreta de la FETCM sobre la participación femenina, la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos y todas tendrá gran relevancia para nuestros sectores (en vías de transformación) en el sentido de garantizar una inclusión y una igualdad de trato auténticas para todos los trabajadores y trabajadoras en nuestros lugares de trabajo. La FETCM facilitará esta estrategia, iniciada por la persona designada para representar a la FETCM en la CES en materia de cuestiones de género.

Esta nueva estrategia sobre la participación femenina, la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos y todas será objeto de revisiones anuales y se pondrá en práctica gradualmente, habida cuenta de la posibilidad de que, a lo largo de los próximos cuatro años del mandato del Congreso, se produzcan nuevos hechos y nuevas dinámicas que exijan acciones más incisivas por parte de la FETCM.



RESOLUCIÓN

SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL EN LOS PAÍSES DE LA UE

Moción destinada a acciones de refuerzo para combatir el abismo de pago persistente entre los trabajadores de los sectores de la construcción, la madera, el mueble y los materiales de construcción en los distintos países de la UE, así como los niveles de costes de vida y productividad laboral injustificados.

En 2004, 2007 y 2013 los nuevos países de Europa central, oriental y sudoriental se integraron en la Unión Europea. El mercado común europeo de bienes y servicios también se ha expandido de manera significativa. La ampliación de la Unión supuso asimismo una ampliación significativa del mercado laboral comunitario.

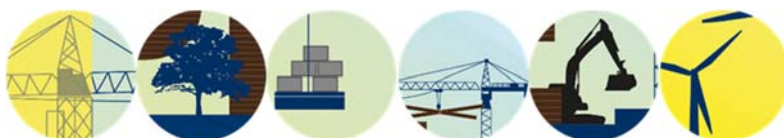
Entre 2004 y 2019, en la mayoría de los nuevos Estados miembros de la UE el PIB y la productividad laboral incrementaron significativamente. Sin embargo, este crecimiento del PIB no se traduce directamente en un incremento de los salarios de los trabajadores en los nuevos países de la UE. En los sectores de la construcción, los materiales de construcción, la madera y el mueble la diferencia del nivel de los salarios medios en empleos comparables entre los países más desarrollados y los nuevos países de la UE se mantiene a un nivel similar desde 2004.

Por otro lado, en el período 2004-2019 en muchos países nuevos de la UE el incremento del coste de vida y de los precios de bienes de consumo básicos superó la subida salarial.

Esta gran diferencia entre los salarios de los trabajadores de nuestros sectores en los países más desarrollados y los nuevos países de la UE no se justifica por las diferencias en productividad laboral, especialmente puesto que en la mayoría de estos últimos países las nuevas tecnologías y los nuevos métodos de organización de trabajo son los mismos y han sido introducidos por las prominentes empresas multinacionales europeas que dominan estos mercados.

En muchos países de Europa central, oriental y sudoriental la intensidad de trabajo en nuestros sectores es muy alta y el tiempo de trabajo real muy largo. El incremento nominal de los salarios mensuales a menudo guarda relación con la ampliación del tiempo de trabajo real que supera con creces las 40 horas semanales.

Análisis de la política llevada a cabo por muchas empresas multinacionales y sus subcontratistas en los nuevos países de la UE apuntan a que el mercado laboral común europeo solo es un concepto teórico que poco tiene que ver con la realidad. Uno de los principales factores del incremento de la productividad en los nuevos países de la UE sigue siendo la bajada del coste de la mano de obra, inclusive el mantenimiento de un bajo nivel de remuneración.



La Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera desea hacer cumplir el principio del mismo salario por el mismo trabajo para los trabajadores migrantes y desplazados en los mercados nacionales. Al mismo tiempo, destaca el hecho de que las diferencias de remuneración entre los trabajadores en nuestros sectores en distintos países de la UE – no justificadas por diferencias del coste de vida – socavan las bases del mercado único comunitario.

La existencia durante muchos años de grandes diferencias de remuneración para empleos idénticos, no justificadas por la productividad laboral ni por diferencias en el coste de vida, ha creado dos categorías de mercado laboral muy distintas en la UE. No aceptamos semejante división.

La FETCM apoya firmemente la reivindicación de salarios dignos y una convergencia al alza de los niveles salariales. La FETCM es partidaria de estructuras nacionales autónomas y tripartitas, dirigidas a adoptar mecanismos de actualización salarial que tengan en cuenta las cualificaciones exigidas para distintos oficios y puestos de trabajo. Estos objetivos deben conseguirse fundamentalmente por medio de la negociación colectiva y la ampliación de la cobertura que proporcionan los convenios colectivos.

Los Estados miembros de la UE han desarrollado diferentes sistemas de fijación de los salarios, ya sea con salarios negociados colectivamente, salarios mínimos legales o acordados colectivamente o una combinación de estos mecanismos. Por consiguiente, la FETCM apoya un enfoque europeo que mejore los salarios mínimos en los Estados miembros de la UE y que al mismo tiempo respete los distintos sistemas de mercado laboral existentes en cada uno de los Estados miembros de la UE.



RESOLUCIÓN

¡CREANDO UNA EUROPA SOCIAL DE LOS TRABAJADORES! FACILITANDO EL TRABAJO DECENTE – REALIZANDO ACTI- VAMENTE LA TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO LABORAL

La FETCM defiende una Europa de los trabajadores unida, social y democrática. La Unión Europea debe enfocar sus políticas a garantizar el pleno empleo, el progreso social y un nivel elevado de protección del medio ambiente, tal como establece el Tratado de la Unión Europea (Art. 3, párrafo 3).

La FETCM coge la palabra a la recién elegida presidenta de la Comisión Europea y pide medidas concretas destinadas al establecimiento de una Europa social que proteja el clima y garantice que los trabajadores se beneficien de la digitalización del mundo laboral.

Europa necesita cambiar, de lo contrario la gente se apartará de ella. El modelo económico y social europeo se basa en la autonomía de la negociación colectiva, el diálogo social, un funcionamiento democrático en el lugar de trabajo y profesiones reguladas por los interlocutores sociales, lo cual permite a estos últimos contribuir activamente a cómo sus sectores se desarrollan y responden a los cambios. Por eso, la FETCM pide a la Comisión Europea que refuerce estas herramientas claves para garantizar una transformación justa del mundo laboral en vez de debilitarlas mediante iniciativas legislativas. La FETCM se opone claramente a un mercado único desregulado. La política de mercado único de la UE debe fomentar el progreso social y el trabajo decente en vez de desencadenar una carrera a la baja en materia de normas laborales.

1. Movilidad justa y trabajo decente

La FETCM pide a la UE que mejore las condiciones de trabajo de todos los trabajadores (incluyendo a los trabajadores desplazados) activos en el mercado europeo común de trabajo y servicios. El principio de la igualdad de retribución por un mismo trabajo en el mismo lugar de trabajo debe sentar la base de todas las medidas propuestas por la Comisión Europea en su política de mercado único.

Con esto en mente, la FETCM acoge positivamente la revisión de la Directiva de desplazamiento de los trabajadores que ahora debe transponerse al derecho nacional de una manera que proteja a los trabajadores desplazados de la explotación y garantice su derecho a un salario pagado en el lugar donde se lleva a cabo el trabajo.



Más específicamente, en un intento por seguir mejorando las condiciones laborales y asegurar una movilidad justa en Europa, la FETCM pide lo siguiente:

- La Autoridad Laboral Europea (ALE) debe organizarse de tal manera que pueda hacer cumplir eficazmente la legislación laboral y social europea existente. La ALE debe disponer de los recursos financieros y humanos necesarios para poder cumplir su función óptimamente.
- Las Directivas sobre la contratación pública deben exigir el pago de salarios acordados mediante convenio colectivo como criterio vinculante para la adjudicación de cualquier contrato.
- El fraude a la seguridad social cometido por empresas que desplazan trabajadores, debe combatirse efectivamente. El Parlamento Europeo ha elaborado algunas propuestas bienvenidas con este fin. Como tal, la FETCM estima que los certificados A1 deben ser infalsificables y deben solicitarse antes de que los trabajadores sean desplazados.
- La FETCM pide la introducción de un registro electrónico de seguridad social europeo y de números de seguridad social europeos de modo que los inspectores de trabajo puedan verificar en tiempo real si los trabajadores están cubiertos por la seguridad social y fueron debidamente registrados antes del desplazamiento.
- A través de la ley de competencia y la legislación que regula las subvenciones estatales, la Comisión Europea debe hacer pleno uso de sus poderes para evitar una legislación injusta en los países de origen de los trabajadores desplazados (como es el caso en Eslovenia, por ejemplo). El desplazamiento de trabajadores no debe convertirse en un modelo de negocio subvencionado en el que las empresas que desplazan a trabajadores reciban una reducción de las cotizaciones a los sistemas de seguridad social en detrimento de los trabajadores y los sistemas de seguridad social.
- La Comisión Europea no debe lanzar iniciativas que – como en el caso de la tarjeta de servicios europea – lleven a la introducción del principio del país de origen y compliquen las inspecciones de trabajo.
- La Unión Europea debe enmendar el derecho de sociedades de manera que impida efectivamente el establecimiento y la actividad de sociedades pantalla. Las empresas no deben abusar de la libertad de establecimiento trasladando su sede a cualquier lugar donde apliquen las normas fiscales, laborales y sociales más bajas sin que puedan demostrar una considerable actividad empresarial en este nuevo lugar.
- Con este fin, la política económica europea común debe usarse para impulsar la cobertura de las negociaciones colectivas y garantizar una convergencia al alza a las más altas normas sociales y laborales. La FETCM rechaza rotundamente cualquier restricción de la autonomía de negociación colectiva u otros derechos laborales y sociales durante programas de ajuste estructural o con respecto a recomendaciones de política económica.
- La FETCM da la bienvenida a la decisión C-55/18 del TJE que obliga a los Estados miembros de la UE a exigir que los empleadores registren sistemáticamente el tiempo de trabajo de sus trabajadores. La Comisión Europea debe monitorear de cerca este proceso e insistir en soluciones específicas para los sectores coordinadas con los interlocutores sociales.
- La Unión Europea también debe intensificar sus esfuerzos para combatir el empleo precario (trabajo a través de empresas de trabajo temporal, falso trabajo por cuenta propia, trabajo no declarado o trabajo a tiempo parcial involuntario).

2. Proteger el clima – fomentar la sostenibilidad en el mundo laboral

El cambio climático provocado por el hombre es uno de los mayores desafíos de nuestros tiempos. Esto fue reconocido por 195 naciones en la Conferencia de París sobre el Cambio Climático en noviembre de 2015, que decidió limitar el calentamiento global a muy por debajo de 2°C en comparación con la era preindustrial.



La FETCM acoge con satisfacción el hecho que los Estados miembros de la UE hayan llegado a un acuerdo sobre el objetivo climático a largo plazo, a ser alcanzado en 2050, de reducir las emisiones de gases invernadero en un 80-95% frente a los niveles de 1990.

Para la Unión Europea, la ratificación del Acuerdo de París significa que deben tomarse medidas concretas para proteger el clima. Una clara hoja de ruta política es esencial si queremos descarbonizar nuestra economía y el mundo laboral casi totalmente para 2050.

La FETCM estima que ambiciosos objetivos de protección climática ofrecen una oportunidad para crear empleos decentes a prueba de futuro. Los empleos en los sectores de la construcción y la madera forman parte de la solución dado que contribuirán a la reconstrucción de nuestra economía y nuestro sistema de movilidad.

Con el fin de alcanzar los objetivos climáticos de la UE, la FETCM pide lo siguiente:

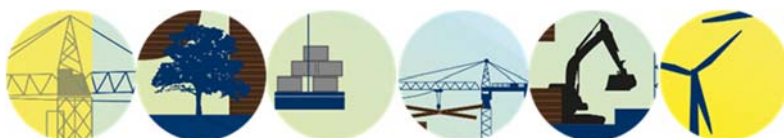
- La Directiva europea relativa a la eficiencia energética de los edificios¹ debe implementarse de manera consistente. Aproximadamente el 50% del consumo energético final de la UE guarda relación con la calefacción y refrigeración; los edificios representan el 80% de este total. Teniendo esto en cuenta, alcanzar los objetivos climáticos de la UE requerirá considerables esfuerzos para aumentar la eficiencia energética de los edificios. La FETCM pide a la Comisión Europea que monitoree de cerca la implementación de la directiva a nivel nacional.
- La FETCM pide un claro incremento de la cuota de tráfico ferroviario, peatonal y en bicicleta, y un enorme incremento de la carga transportada en tren. Esto solo puede alcanzarse mediante una reconversión de la infraestructura de transporte de modo que sea más ecológica. Como tal, el Marco Financiero Plurianual 2021-2027 de la UE debe centrarse en el desarrollo de una infraestructura de transporte ecológica (inclusive para ciclistas y peatones). A la vez deben rechazarse nuevos proyectos a gran escala perjudiciales para el medio ambiente.
- En la actualidad tan solo el 55% de la red ferroviaria europea está electrificada². Una clara estrategia climática solo puede basarse en energía renovable, o sea 'verde'. La FETCM apoya la electrificación de las líneas ferroviarias con el fin de minimizar el uso de trenes diésel contaminantes.
- Una proporción significativa de las emisiones de CO₂ se genera a nivel local. La Unión Europea debe implementar programas de financiación para apoyar financieramente la renovación ecológica de la infraestructura de transporte y el desarrollo de transporte público local en ciudades y municipios.

La accesibilidad de zonas económicas es un tema importante en este contexto. Europa dispone de una red de carreteras de calidad, al menos en las zonas centrales, pero en otros lugares todavía le queda mucho trabajo. La red de carreteras secundarias necesita ampliarse y renovarse urgentemente.

Muchas regiones son insuficientemente accesibles y el transporte público desempeña un papel secundario. Una política de infraestructura sensata debe aspirar a remediar esta situación para hacer que la periferia europea sea accesible a través del transporte público. Sin embargo, se necesita más que una mejora de los enlaces de transporte: deben implantarse centros de salud y educación en todas partes. Ésta es la única manera de poder fin al éxodo rural.

1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L0844&from=EN>

2. En la red ferroviaria europea, 127.142 km de un total de 230.551 km de líneas están electrificados. Fuente: 7th Annual Market Monitoring Report, Grupo de Reguladores Independientes



Si no se hace nada, en el futuro regiones enteras quedarán despobladas lo cual a su turno agravará la escasez de viviendas en las zonas urbanas. Dado que los alquileres en las grandes ciudades europeas a menudo son inasequibles, la FETCM pide lo siguiente:

- La construcción de más viviendas asequibles;
- La no aplicación de los criterios de Maastricht sobre las inversiones públicas a la vivienda;
- Los promotores de viviendas sostenibles sin ánimo de lucro deben tener un mejor acceso a los fondos comunitarios;
- La Unión Europea también debe ofrecer fuentes de financiación adicionales, por ejemplo bajo la forma de préstamos de bajo interés para proyectos de protección climática a través del Banco Europeo de Inversiones (BEI);
- La FETCM está dispuesta a discutir sobre una ecologización socialmente amortiguada del sistema fiscal pero debe ser consultada al diseñarse semejante sistema;
- El cambio hacia una sociedad climáticamente neutra también conllevará cambios para el mundo laboral. Este cambio debe ser justo, lo cual implica que cualquier persona que trabaje en los sectores de la construcción y la madera debe recibir una formación o reciclaje en una fase temprana con el fin de cumplir los nuevos requisitos profesionales.
- Los trabajadores de sectores particularmente afectados por este cambio (por ejemplo los que pierdan su empleo) deben recibir una compensación adecuada. Un incremento de los gastos energéticos (en el sector del cemento, por ejemplo) no puede ser compensado simplemente por las empresas eludiendo convenios colectivos o sustituyendo empleos cubiertos por convenios colectivos por contratos de trabajo temporal.
- La gestión forestal debe respetar el principio del desarrollo sostenible. La protección de la biodiversidad en Europa es esencial para permitir a los bosques adaptarse al cambio climático.
- La FETCM apoya las etiquetas eco-sociales tales como el Consejo de Administración Forestal (FSC) y el Programa de Reconocimiento de Sistemas de Certificación Forestal (PEFC) que promueven una gestión forestal sostenible. La FETCM estima que los criterios relativos a las buenas condiciones de trabajo son un componente integral y no negociable de los programas FSC y PEFC, y opina que el cumplimiento de dichos criterios debe controlarse efectivamente. En este respecto, la FETCM está colaborando estrechamente con la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM).

3. Una transformación digital que beneficie a los trabajadores

La transformación digital está en pleno desarrollo en los sectores de la construcción y la madera.

Las nuevas tecnologías y los procesos innovadores de planificación y producción son cada vez más comunes. Algunos ejemplos de ello son la continua expansión del Modelado de Información para la Construcción (BIM), el uso de nuevos materiales de construcción compatibles con impresoras 3D, la creciente popularidad de los wearables (dispositivos digitales corporales) tales como exoesqueletos o gafas de datos, y el uso de drones para supervisar grandes obras de construcción.

Todos estos desarrollos técnicos tendrán un impacto significativo en el mundo laboral. La FETCM aboga por dar forma activamente a esta transformación con el fin de garantizar que todos los trabajadores se beneficien de ella. La promoción del trabajo decente debe ser el centro de esta transformación digital. No puede abusarse de la digitalización del mundo laboral para desencadenar un importante cambio privatizándose los beneficios de la racionalización – de lo cual solo se benefician las empresas – mientras que se utilizan modelos de producción más flexibles para enfrentar entre ellos a los trabajadores.



La digitalización puede desempeñar un papel importante en el sentido de mejorar el atractivo del trabajo en nuestro sectores para todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras, sin distinción de edad, género, raza, origen étnico, capacidad física, religión, creencias, orientación sexual u otros aspectos de la identidad personal. Un entorno laboral más diversificado e inclusivo, y herramientas de trabajo modernas, constituyen una oportunidad para llegar a los/as trabajadores/as jóvenes y con formación superior, lo que repercutirá en un fortalecimiento de nuestros sindicatos.

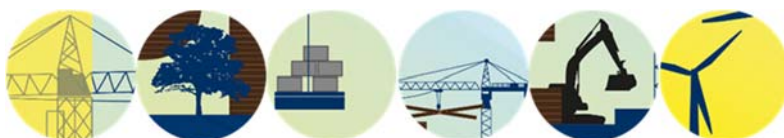
La transformación digital no puede abrir nuevos abismos económicos entre los países y las regiones de Europa debido a que determinados países se benefician mucho más de la digitalización que otros. Por eso, la Unión Europea debe fomentar una política de cohesión activa en el área de la digitalización mediante la transferencia de conocimientos y capital.

La FETCM pide que las nuevas tecnologías digitales beneficien a los trabajadores y se desarrollen para minimizar y no empeorar el estrés físico y mental en el trabajo.

La legislación en materia de salud y seguridad laboral debe cortar de raíz los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores en una fase temprana.

La FETCM pide que demos forma activamente a los cambios que se están produciendo en el mundo laboral:

- La Directiva europea sobre el tiempo de trabajo pretende proteger la salud y seguridad en el trabajo y defender a los trabajadores de la deslimitación del tiempo de trabajo. Es aplicable tanto en la era digital como análoga y por consiguiente no debe modificarse.
- La Comisión Europea debe usar sus competencias en materia de salud y seguridad en el trabajo, identificar nuevos riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores en una fase temprana, e introducir una legislación adecuada para garantizar una protección adecuada. Como tal, la FETCM pide la introducción de una reglamentación anti-igualdad de retribución por un mismo trabajo en el mismo lugar de estrés para proteger mejor a los trabajadores de los riesgos de salud causados por el estrés mental, por ejemplo.
- Los interlocutores sociales deben ser implicados a partir del momento en que se desarrollen nuevas tecnologías de modo que puedan evaluar su impacto en la salud de los trabajadores. Tomando esto en cuenta, la FETCM pide que la Comisión Europea estructure y fomente el diálogo entre los interlocutores sociales sectoriales, las instituciones de salud y seguridad en el trabajo y los desarrolladores de nuevas tecnologías digitales. Las nuevas tecnologías deben impulsar un entorno laboral que sea inclusivo y flexible y que facilite el acceso al lugar de trabajo para las personas en situación vulnerable o desfavorecida.
- La FETCM se compromete a colaborar con los interlocutores sociales sectoriales para diseñar una estrategia europea en materia de educación continuada que fije las necesidades de formación y encuentre soluciones. Esto requiere una intensificación del diálogo social y suficientes recursos financieros para garantizar de manera sostenible la formación para los trabajadores.
- Los sistemas de formación de aprendices, en combinación con la enseñanza formal (p.ej. los sistemas de educación en alternancia), así como los sistemas regulados para confirmar las cualificaciones profesionales, garantizan que los/as trabajadores cualificados/as del futuro tengan una formación adecuada y permiten la oferta de servicios de elevada calidad. Por lo tanto, la Comisión Europea debe fomentar la creación de sistemas formales para el reconocimiento de las cualificaciones profesionales (tales como la obligación de superar un examen de maestro artesano) y sistemas de regulación de las profesiones depositarias de la confianza pública, en vez de considerar este tipo de requisitos como un obstáculo al mercado único europeo.



- Las herramientas digitales deben utilizarse para mejorar las inspecciones de trabajo, por ejemplo creando un registro de seguridad social europeo, permitiendo intercambios rápidos de datos digitales entre las autoridades públicas, y utilizando sistemas electrónicos para registrar el tiempo de trabajo de trabajadores móviles.
- Los datos sobre los trabajadores deben protegerse más efectivamente en toda Europa.

