

Guía para CEE sobre sub- contratación

Cómo mejorar la **INFORMACIÓN**
y la **CONSULTA** en los CEE
en los sectores de construcción,
materiales de construcción,
cemento y madera.



European Federation
of Building
and Woodworkers



Bruselas, enero 2021

EFBWW
European Federation of Building and Woodworkers
Rue Royale 45
1000 Bruselas
Bélgica
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu

AUTOR

Ilaria Armaroli, ADAPT (Asociación de Estudios Internacionales y Comparativos en el ámbito del Derecho Laboral y las Relaciones Laborales)

EDITADO POR

Thilo Janssen, EFBWW

DISEÑO

beryljanssen.com

FOTOS

iStock.com/Rafael_Wiedenmeier (portada/pág. 5), imago images/Winfried Rothermel (pág. 9), Tyler Olson – stock.adobe.com (pág. 11)



Con el apoyo financiero de la Comisión Europea

Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Reservados todos los derechos.

Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en un sistema de recuperación de datos o transmitida en cualquier forma, o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, o de otra forma, sin el permiso escrito del editor. Se considera que el contenido de esta publicación es correcto. Sin embargo, el editor y los autores no asumen responsabilidad alguna por cualquier pérdida monetaria, perjuicio u otra obligación de cualquier tipo que pudiera resultar del uso, por parte de usuarios u otras personas, de la información que contiene este informe.

Qué está en juego

PÁGINA 4

► Prácticas específicas

Información
y consulta sobre
subcontratación
en los acuerdos
del CEE

PÁGINA 6

Cómo
prepararse para
las reuniones
del CEE y para
que la consulta
sobre subcon-
tratación sea
significativa

PÁGINA 7

Prever las
prácticas de
subcontratación
a través de la
interpretación
de las señales
de la dirección

PÁGINA 8

Cómo evaluar
la intención de
la dirección de
subcontratar
ciertas activi-
dades

PÁGINA 10

Acuerdos
transnacionales
sobre sub-
contratación

PÁGINA 12



Interactuar con las partes interesadas

Coordinador de CEE y FETCM,
dirección central,
sindicatos locales y la dirección,
miembros del comité de empresa
y representantes sindicales
en empresas subcontratadas ...

PÁGINA 14

Las reglas del juego

PÁGINA 17



**POSICIONES E INFORMES
DE INTERLOCUTORES SOCIALES EN LA UE**
DIRECTIVAS Y REGLAMENTOS DE LA UE

Qué está en juego

En el sector de la construcción, la subcontratación está creciendo rápidamente. La externalización (el cambio de las actividades internas a proveedores externos) está impulsada por varios motivos, que van desde una mayor especialización y mejoras de calidad hasta el ahorro de costes operativos¹.

La externalización a menudo significa una organización compleja y fragmentada del trabajo, con la participación de múltiples partes interesadas. Esto puede conducir a presiones por parte del cliente para reducir costes, fraude en el sueldo y las cotizaciones, formas de falsos autónomos, elusión de las normas de responsabilidad y el uso de estructuras corporativas dudosas. Se trata de una amenaza real para los trabajadores².

La subcontratación es un factor que propicia las prácticas fraudulentas. Los sistemas de contratación multinivel tienden a comprometer los controles. Las pequeñas empresas y los subcontratistas sometidos a presiones de reducción de costes por parte de los grandes contratistas pueden verse abocados a saltarse las normas³. La coordinación de la salud y la seguridad en las obras puede verse comprometida por las numerosas empresas involucradas y los plazos ajustados⁴. Existen pruebas sobre los efectos adversos de la subcontratación para la salud y la seguridad⁵. La subcontratación es aún más difícil de supervisar cuando se trata de un proceso transfronterizo, en el que participan empresas extranjeras o trabajadores desplazados.

- 
- 1 J. Drahokoupil (eds.) (2015), *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks*, ETUI.
 - 2 Parlamento Europeo (2017), *Liability in subcontracting chains: National rules and the need for a European framework*.
 - 3 Eurofound (2017), *Fraudulent Contracting of Work: Construction Sector*.
 - 4 Instituto Europeo para la Investigación del Trabajo en el Sector de la Construcción (2019), *Mental health in the construction industry*.
 - 5 Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012), *Promoting occupational safety and health through the supply chain*.



Prácticas específicas

Los comités de empresa europeos (CEE) son cruciales para la comunicación transfronteriza entre los representantes de los trabajadores y la consulta con las multinacionales sobre las prácticas de subcontratación⁶. La subcontratación a menudo entra en las reuniones del CEE como un tema de información cuando la situación laboral y las perspectivas se ven afectadas. La dirección central debe proporcionar datos e información sobre el uso de los trabajadores subcontratados y sus condiciones sociales⁷. La subcontratación es una práctica habitual, en especial en la construcción. En cada obra puede haber numerosos niveles de subcontratación. La subcontratación también puede incluirse en el tema más amplio de la responsabilidad social corporativa (RSC)⁸.

Para los comités de empresa europeos que deseen iniciar un diálogo con la dirección puede ser útil:

► **hacer que la externalización y subcontratación sean temas específicos de información y consulta, así como, cuando sea necesario, motivo para convocar reuniones extraordinarias.**

► **Información y consulta sobre subcontratación en los acuerdos del CEE**

LOS PROCESOS DE EXTERNALIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DEBEN DEBATIRSE ANTES DE APLICARSE.

Según una encuesta del Instituto Europeo de Sindicatos (ISE) de 2018 con más de 1.600 representantes de trabajadores de CEE en todos los sectores, el 63 % de los miembros de CEE afirmaron que en las sesiones plenarias de los últimos tres años se habían planteado temas relacionados con la externalización y la subcontratación⁹.

La subcontratación puede abordarse en el contexto de la situación y las tendencias laborales de la empresa. Este tema está incluido en más del 60 % de los acuerdos de CEE¹⁰.

Los miembros del CEE pueden solicitar información sobre el uso de trabajadores subcontratados y desplazados y sus condiciones de trabajo¹¹.

Deben preguntar por qué se subcontratan las actividades y por qué estas actividades no se pueden realizar internamente.

La subcontratación puede tratarse en los debates sobre responsabilidad social corporativa (RSC). Muchos acuerdos de CEE prevén la RSC directa para las condiciones básicas de trabajo en toda la cadena de suministro y subcontratación¹².

LA EXTERNALIZACIÓN Y LA SUBCONTRATACIÓN EXCEPCIONALES SON MOTIVO PARA CONVOCAR REUNIONES EXTRAORDINARIAS.

De conformidad con el anexo I de la Directiva 2009/38/CE, los CEE o el Comité Restringido deben ser consultados siempre que existan circunstancias o decisiones excepcionales que afecten a los intereses de los trabajadores en caso de deslocalización, cierre de centros o entidades o despidos colectivos.

6 J. Drahokoupil (eds.) (2015), *The outsourcing challenge: Organizing workers across fragmented production networks*, ETUI.

7 Federación Europea de los Trabajadores de la Construcción y la Madera (2016), *Guía práctica sobre información y consulta para los miembros de los CEE*.

8 Instituto Sindical Europeo (2015), *European Works Councils and SE Works Councils in 2015*.

9 S. De Spiegelaere, R. Jagodziński (2020), *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*, European Trade Union Institute.

10 Instituto Sindical Europeo (2015), *European Works Councils and SE Works Councils in 2015*.

11 Federación Europea de los Trabajadores de la Construcción y la Madera (2016), *Guía práctica sobre información y consulta para los miembros de los CEE*.

12 Consulte la base de datos de la Comisión Europea sobre acuerdos de transnacionales, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=es>

El acuerdo del CEE de Kinnarps de 2014 introduce un procedimiento extraordinario de información y consulta en caso de circunstancias especiales de

carácter transnacional, tales como cambios organizativos, deslocalizaciones, cierre de instalaciones o empresas, así como despidos colectivos.

► **prever las prácticas de subcontratación al aumentar la eficiencia de la información y la consulta sobre este tema e interpretar correctamente las señales de advertencia.**

ESTA LISTA PUEDE SER ÚTIL A LA HORA DE PREVER LAS PRÁCTICAS DE SUBCONTRATACIÓN¹³:

- Antes de la reunión plenaria, el Comité Restringido debería comunicarse con los miembros del CEE para tomar nota de todos los temas que deben abordarse según los distintos países. El coordinador del CEE puede ayudar con esta tarea.
- Establecer grupos de trabajo como foros de debate sobre los procesos de externalización y subcontratación y reunirse periódicamente para identificar cuestiones que pueden mencionarse e incluirse en el orden del día de las reuniones plenarias.
- Durante las reuniones plenarias, debe aportarse información lo suficientemente detallada:
 - o Cifras totales de trabajadores subcontratados y desplazados, desglosados por sede, productos, etc. con el fin de entender mejor cómo han evolucionado la empresa y las distintas sedes locales.
 - o Cifras de los años precedentes para que los miembros del CEE puedan comparar e identificar tendencias.
 - o Antecedentes en cuanto a la evolución y perspectivas de intenciones y planes de desarrollo.
 - o Información relativa a la posible intención de contratación externa.
 - o Motivos tras estas intenciones y las actividades afectadas, criterios para la selección de subcontratistas y contenido de los contratos adjudicables.
- La información debe distribuirse con suficiente antelación respecto a la reunión para que haya tiempo para estudiar el material y preparar preguntas y observaciones.
 - o Valorar si los criterios utilizados por la dirección para seleccionar a los subcontratistas se refieren exclusivamente a costes más bajos o también a aspectos cualitativos (por ejemplo, el respeto de las normas ambientales, sociales y laborales, la participación en la innovación, el compromiso con la sostenibilidad, la diversidad y la inclusión, etc.).
 - o Evaluar si los contratos adjudicables contienen cláusulas específicas relativas, por ejemplo, al deber de los subcontratistas de proporcionar a los trabajadores formación especialmente sobre salud y seguridad, adoptar medidas para contrastar posibles infracciones de los derechos humanos, notificar periódicamente a la empresa cliente sus emisiones contaminantes, etc.
 - o Considerar si se prevén procedimientos de seguimiento de las disposiciones del contrato adjudicable.
 - o Cumplimiento por parte de la dirección de las leyes de la UE y nacionales (por ejemplo, en lo que respecta a la responsabilidad conjunta y solidaria donde proceda, cualquier limitación en el número de subcontratistas en una cadena, etc.).
- La información no obtenida de la dirección se puede recopilar a través de canales alternativos:
 - o Por ejemplo, informes anuales, comunicados de prensa, entrevistas con gerentes, divulgación de información conforme a los requisitos legales, diálogos con organizaciones sindicales europeas o nacionales/locales, visitas a las sedes locales, etc.).

► **Cómo prepararse para las reuniones del CEE y para que la consulta sobre subcontratación sea significativa**

13 GPA-djp (eds.) (2017), *EWC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes*.

- o Utilizar fuentes alternativas para cotejar la información suministrada en las reuniones del CEE.
- o Por ejemplo, según el acuerdo del CEE de Gestamp (sector del metal), «los representantes del CEE dispondrán de los medios necesarios para visitar los lugares de trabajo en el país y reunirse con los representantes de los trabajadores y empleados para debatir cuestiones de carácter transnacional que excedan el alcance de los representantes nacionales. La dirección facilitará el viaje y el acceso a las instalaciones».
- Los miembros del CEE deben acordar sus objetivos y la distribución del trabajo y las funciones:
 - o Involucrar a los representantes de los trabajadores locales afectados por la subcontratación con el fin de examinar los resultados, objetivos y procesos de trabajo previstos (ver el acuerdo del CEE de LafargeHolcim de 2017).
 - o Seleccionar e invitar a expertos internos y externos, incluidos asesores sindicales nacionales y europeos (ver, en el sector alimentario, el acuerdo del CEE del Grupo Ardo de 2019).
 - o Organizar formación específica sobre las estrategias de las corporaciones multinacionales.

► Prever las prácticas de subcontratación a través de la interpretación de las señales de la dirección

LOS MIEMBROS DEL CEE PUEDEN SUPERVISAR LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA:

- *¿La empresa ya ha contratado externamente procesos o funciones en el pasado?*
En caso afirmativo, es muy probable que la empresa continúe subcontratando más procesos.
- *¿Existen procesos que no funcionen satisfactoriamente o que indiquen aumento de costes, pero para los que no se hayan iniciado medidas correctivas?*
Esto puede ser una señal de que la dirección quiere resolver el problema mediante la subcontratación de los procesos.
- *¿En qué áreas de negocio está invirtiendo la dirección o en qué áreas no está invirtiendo ni centrándose en mejorar el desarrollo de habilidades?*

SI LA DIRECCIÓN NO ESTÁ INVIRTIENDO EN MEJORAR LAS HABILIDADES podría ser señal de que estos procesos se van a subcontratar.

- *¿Hay alguna operación que requiera mucha mano de obra en la empresa?*
LOS COSTES relacionados con las actividades que requieren mucha mano de obra pueden reducirse mediante la subcontratación, ya que

permite, especialmente cuando no se aplica ninguna responsabilidad en las cadenas de subcontratación, externalizar riesgos y responsabilidades.

UN SISTEMA DE ADVERTENCIA EFICAZ SE BASA EN LAS RELACIONES ENTRE LOS MIEMBROS DEL CEE Y LOS REPRESENTANTES DE LOS ORGANISMOS NACIONALES Y LOCALES.

Se debe superar el carácter «aislado» del CEE (es decir, falta de comunicación, intercambio y coordinación con los organismos locales y nacionales de representación y participación de los trabajadores)¹⁴. Cada nivel de representación de los trabajadores aumenta al combinar su acceso a la información y sus deliberaciones sobre las consecuencias de las medidas de reestructuración.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictaminó que las reuniones de los comités de empresa europeos, centrales y locales deben tener lugar en una secuencia que permita a cada nivel disponer del máximo de información que requiere para su respectiva función¹⁵.

¹⁴ Confederación Europea de Sindicatos (2016), *Comités de empresa europeos. Evaluaciones y requerimientos*.

¹⁵ GPA-djp (eds.) (2017), *EWC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes*.



La dirección a menudo recurre a la externalización sin una buena razón. Los CEE pueden hacer sus propios análisis para luchar contra las malas decisiones junto con los sindicatos locales.

Para los comités de empresa europeos que quieran llevar el diálogo con la dirección al siguiente nivel:

► evaluar la política de subcontratación y sus efectos y contribuir al desarrollo de estrategias y proyectos específicos.

► Cómo evaluar la intención de la dirección de subcontratar ciertas actividades

LOS MIEMBROS DEL CEE PUEDEN DESEMPEÑAR UN PAPEL ACTIVO EN LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS (incluida la externalización y la subcontratación) evaluando las intenciones de la empresa y, a continuación, tratando de aportar estrategias y proyectos específicos:

Se debe exigir a la dirección central una explicación detallada de las razones y objetivos de la iniciativa de subcontratación y una justificación.

En muchas ocasiones, la externalización o subcontratación se lleva a cabo sin objetivos precisos y medibles y a pesar de la existencia de alternativas útiles. Además, podría haber motivaciones ocultas o no reveladas del empleador.

El CEE puede utilizar las respuestas proporcionadas por la dirección, el análisis propio de la situación y el intercambio de información y puntos de vista con los delegados locales del CEE, los sindicatos y los representantes de los trabajadores en el Consejo de supervisión¹⁶.

Los miembros del CEE pueden visitar las sedes locales afectadas, tal y como se prevé en el acuerdo del CEE de Eiffage de 2016: «Sujeto al acuerdo entre los miembros del Comité Restringido y la Presidencia del Grupo Eiffage, un representante designado por el Comité Restringido puede visitar las sedes para recopilar información sobre la operación en cuestión»¹⁷.

PREGUNTAS PARA EVALUAR LA SUBCONTRATACIÓN Y SUS RIESGOS POTENCIALES¹⁸:

- ¿Ha proporcionado la dirección una respuesta convincente sobre la importancia estratégica de la práctica de subcontratación? ¿Podría la empresa aplicar soluciones internas alternativas? Por ejemplo, ¿podría el contrato de red proporcionar una alternativa útil?

- Después de un estudio en profundidad, ¿la solución organizativa prevista tiene sentido económicamente?
- ¿Los objetivos y metas establecidos por el empleador parecen realistas?
- ¿Qué posible impacto tiene la operación en el empleo y las condiciones de trabajo en toda la cadena de suministro?
- ¿Cuál será el impacto en la competitividad de la empresa?
- ¿Qué riesgos ha identificado la dirección con respecto a la sostenibilidad de la empresa? Los riesgos pueden incluir prácticas fraudulentas llevadas a cabo por contratistas y subcontratistas a expensas de los trabajadores y los consiguientes problemas judiciales.
- ¿Qué medidas toma la empresa para mitigar los riesgos? Por ejemplo, controles preventivos de los subcontratistas, responsabilidad conjunta y solidaria por el pago de sueldos y cotizaciones en toda la cadena de subcontratación, evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo y la aplicación de medidas de salud y seguridad también a través de la participación de sindicatos y representantes de trabajadores en las sedes locales donde operan muchos contratistas.
- Los CEE pueden pedir a la dirección central que proporcione a cada trabajador que realice actividades en obras de construcción un pase para acceder a la obra, después de comprobar las condiciones contractuales aplicadas a sus relaciones laborales y que ya ha recibido la formación necesaria en salud y seguridad (de acuerdo con las normas nacionales). La verificación de estas condiciones puede realizarse mediante fondos bilaterales de la seguridad social en el sector de la construcción, como en el caso de «Casse Edili» en Italia¹⁹.

¹⁶ GPA-djp (eds.) (2017), *EWC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes*.

¹⁷ Federación Europea de los Trabajadores de la Construcción y la Madera (2016), *Guía práctica sobre información y consulta para los miembros de los CEE*.

¹⁸ GPA-djp (eds.) (2017), *EWC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes*.

¹⁹ FILCA-CISL (2018), *Il cantiere D.O.C.: Un nuovo strumento per la regolarità e la tracciabilità del lavoro edile*.



*¿Cómo mitiga la empresa los riesgos?
Los controles preventivos de los subcontratistas,
la responsabilidad conjunta y solidaria del pago de sueldos
y la participación de los sindicatos son clave.*

LOS CEE PUEDEN UTILIZAR EXPERTOS Y ESTUDIOS EXTERNOS PARA EVALUAR LAS PRÁCTICAS DE SUBCONTRATACIÓN DE UNA EMPRESA:

- El acuerdo del CEE de Tenaris (sector del metal) de 2013 permite a los miembros del CEE realizar un estudio sobre un tema específico. Pueden utilizar expertos externos y los costes deben ser asumidos por la empresa.
- Los estudios pueden cartografiar experiencias anteriores destacando posibles lagunas y margen de mejora para futuras prácticas de subcontratación.

COMPETENCIAS DE NEGOCIACIÓN DEL CEE SOBRE PRÁCTICAS ORGANIZATIVAS:

Los miembros del CEE podrían llegar a acuerdos sobre las prácticas organizativas que afectan a la plantilla europea. Sin embargo, sólo unos pocos acuerdos de CEE otorgan competencias de negociación a los CEE²⁰.

Antes de cualquier negociación, todos los sindicatos nacionales y locales deben apoyar la iniciativa de negociación del CEE²¹.

El acuerdo del CEE de Veolia (sector servicios) de 2012 prevé declaraciones conjuntas de métodos, estatutos de compromiso, dictámenes y memorandos de entendimiento entre la dirección central y el CEE.

El acuerdo del CEE de Gestamp (sector del metal) de 2015 permite negociaciones transnacionales sobre varias cuestiones, entre ellas: estructura del Grupo de empresas; situación económica, financiera y social; avances en las actividades de producción, innovación, ventas e inversión; cambios sustanciales en la organización; introducción de nuevos métodos de trabajo o procesos de producción; traslados de producción y deslocalización; fusiones, adquisiciones y enajenaciones a escala internacional o que modifiquen significativamente el alcance del Grupo.

► negociar directrices generales sobre externalización y subcontratación.

► Acuerdos transnacionales sobre subcontratación

LOS ACUERDOS FIRMADOS POR LOS CEE PUEDEN COMPROMETER A LA DIRECCIÓN CENTRAL A DIALOGAR CON LAS PARTES INTERESADAS, incluidos los proveedores y subcontratistas, de modo que se alineen con los principios sociales y éticos de la multinacional.

TAMBIÉN SE PUEDEN FIRMAR ACUERDOS IMPORTANTES A ESCALA MUNDIAL.

Los estatutos de Solvay de 2008 sobre desarrollo sostenible y responsabilidad social corporativa destacan el compromiso de la dirección con el respeto de las directrices sociales, éticas y medioambientales entre las partes interesadas y los terceros involucrados.

El acuerdo marco internacional de MAN de 2012 establece que los derechos consagrados en los convenios internacionales del trabajo (es decir, los derechos humanos, el trabajo infantil, la

igualdad de oportunidades, la libertad de asociación, la participación de los empleados, la protección de la salud, la remuneración y el tiempo de trabajo y el desarrollo de habilidades) se aplican también a todos los proveedores externos.

El acuerdo marco general de Enel de 2013 se aplica a toda la cadena de suministro, incluidos los subcontratistas.

El Compromiso conjunto de Unilever, UITA e IndustriALL Global Union de 2019 sobre empleo sostenible establece principios y procedimientos relativos a los contratos de trabajo no permanentes:

- Los trabajadores temporales sólo se desplegarán cuando haya una necesidad a corto plazo o no recurrente de apoyar actividades fuera de las necesidades normales del negocio, y sin intención de utilizar contratos temporales para evitar el empleo estable.

²⁰ Instituto Europeo de Sindicatos (2015), *European Works Councils and SE Works Councils in 2015*.

²¹ GPA-djp (eds.) (2017), *EWC: Fit for Change. Manual on transnational restructuring processes*.

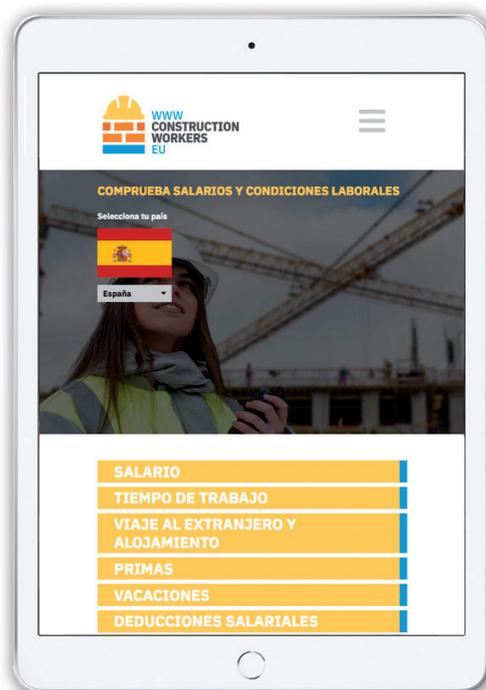
- Se dará prioridad a los trabajadores temporales para ocupar puestos permanentes.
- Los principios de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y de no discriminación con respecto a las condiciones de trabajo se aplicarán a todos los trabajadores, ya sean empleados directamente por Unilever o a través de proveedores terceros.
- Se garantizará a todos los trabajadores un entorno de trabajo seguro y una formación adecuada, independientemente de su situación contractual.
- Los trabajadores temporales deben tener derecho a formar o unirse libremente a un sindicato de su elección sin temor a intimidación o acoso.
- Los trabajadores temporales no serán empleados de ninguna manera que tenga el efecto de restringir el acceso legal de los trabajadores a la seguridad social u otras formas de protección social.
- La información relativa a los niveles y el despliegue específico de trabajadores temporales debe estar disponible para los sindicatos que representen a los empleados de Unilever.

El Acuerdo marco general de Enel de 2013 destaca la aplicación de las normas de protección de la salud y la seguridad a sus filiales, contratistas y proveedores, con un procedimiento para verificar si los licitadores cumplen con las normas de seguridad.

LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y DESPLAZADOS NECESITAN UNA ATENCIÓN ESPECIAL, YA QUE A MENUDO ESTÁN EMPLEADOS EN CADENAS DE SUBCONTRATACIÓN. Las medidas de apoyo a este grupo incluyen la difusión de folletos informativos sobre salud y seguridad en sus lenguas nacionales, así como la organización de la formación ad hoc.

La FETCM proporciona información básica sobre las condiciones de trabajo y los sueldos en 40 países europeos y en 30 idiomas:

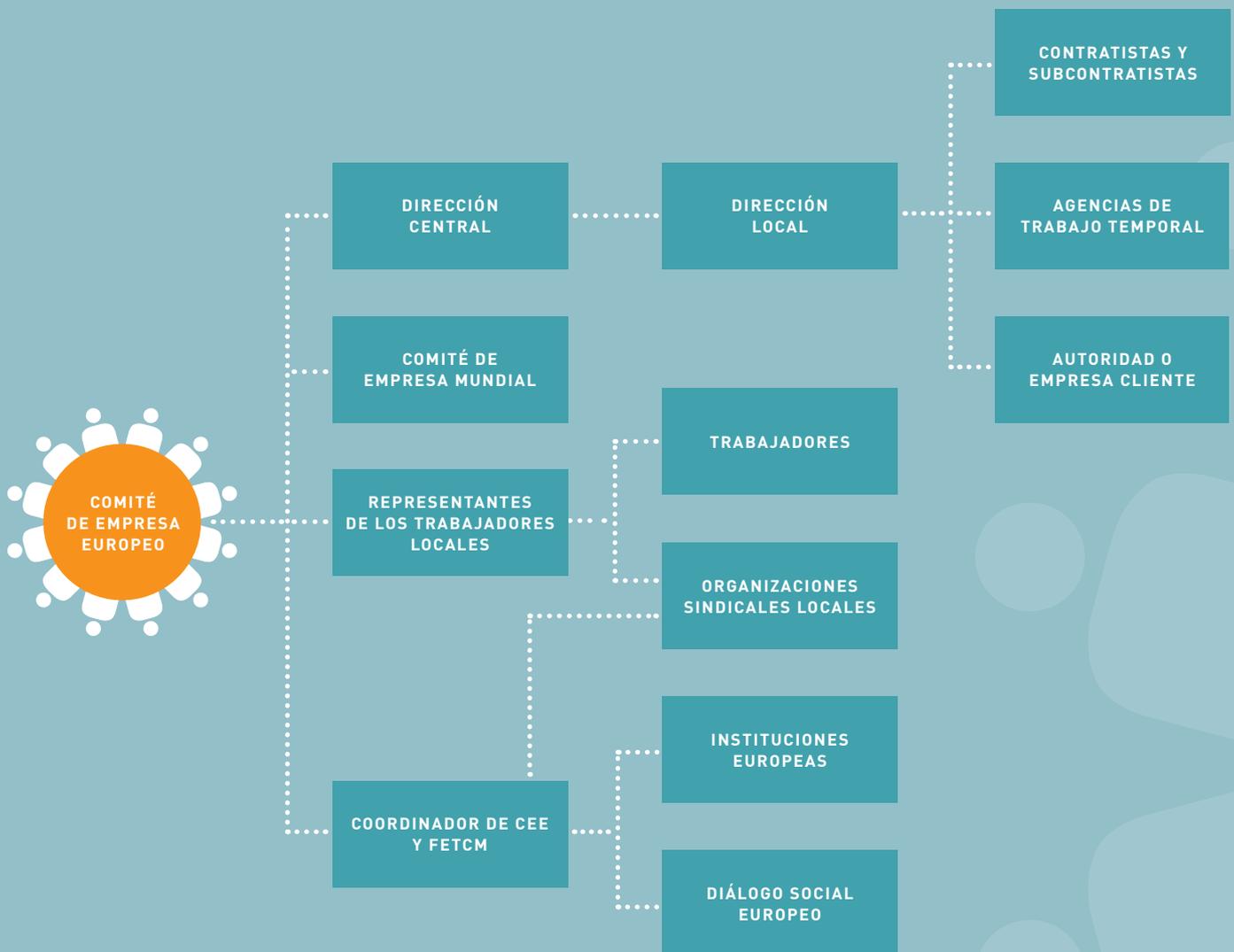
www.constructionworkers.eu/es



La FETCM proporciona información básica sobre las condiciones de trabajo y los sueldos en 40 países europeos y en 30 idiomas.

www.constructionworkers.eu/es

Las partes



EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO (CEE) es un órgano que reúne a representantes de los trabajadores de los diferentes países europeos en los que opera una empresa multinacional o un grupo multinacional de empresas. Su objetivo es garantizar la información y la consulta a los empleados sobre la evolución de la empresa y cualquier decisión significativa europea que pueda afectar a los niveles de empleo o a las condiciones de trabajo. El derecho a establecer un CEE se aplica a las empresas o grupos de empresas con al menos 1000 empleados en la

UE y en los demás países del Espacio Económico Europeo (Noruega, Islandia y Liechtenstein) y, al mismo tiempo, con al menos 150 trabajadores por país en al menos dos Estados miembros. El proceso de creación de un CEE se inicia a partir de una solicitud por parte de 100 empleados de dos países o una iniciativa del empleador. La composición y el funcionamiento del CEE se adapta a la situación específica de la empresa mediante un acuerdo firmado por la dirección y los representantes de los trabajadores de los diferentes países implicados.

Se atribuye un papel importante al **COORDINADOR DEL CEE**. En los sectores de construcción, materiales de construcción, cemento y madera, la Secretaría de la FETCM selecciona al coordinador del CEE en consulta con las organizaciones afiliadas a la FETCM que tienen miembros en la empresa transnacional en cuestión. El coordinador del CEE suele ser un representante de un sindicato de la FETCM con sede en el país donde opera la dirección central. El coordinador del CEE actúa como experto sindical para los representantes del CEE, fomentando el trabajo en equipo y la comunicación interna positiva, supervisando las acciones de la dirección central en cumplimiento del acuerdo del CEE y la ley, proporcionando consultoría a los representantes del CEE y participando en todas las reuniones del CEE y el Comité Restringido. El coordinador del CEE es el enlace entre el CEE y la Secretaría de la FETCM y las organizaciones afiliadas que participan en la empresa transnacional.

LA FEDERACIÓN EUROPEA DE TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA MADERA (FETCM) es la federación europea de trabajadores que abarca construcción, madera, silvicultura e industrias y oficios afines. Es miembro de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Las organizaciones sindicales europeas representan a los trabajadores a nivel europeo. Existen organizaciones sindicales europeas tanto intersectoriales como intrasectoriales. La CES es la principal organización sindical europea y representa a trabajadores de diferentes sectores.

EL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO es un foro de debate, consulta, negociaciones y acciones conjuntas en el que participan organizaciones que representan a las dos partes de la industria (empresarios y trabajadores) en la Unión Europea. Se trata de un diálogo tripartito en el que participan las autoridades públicas o un diálogo bipartito entre los empleadores europeos y las organizaciones sindicales. Se desarrolla intersectorialmente y dentro de los comités sectoriales de diálogo social. Para el sector de la construcción, las organizaciones implicadas en el diálogo social europeo son la Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM), la Federación Europea de la Industria de la Construcción (FIEC) y la Confederación Europea de Constructores (EBC). Para el sector

de la madera, las contrapartes de la FETCM son la Confederación Europea de Industrias de la Madera (CEI-bois), la Federación Europea de Industrias del Mueble (EFIC) y la Federación Europea de Tableros de Madera (EPF).

A nivel intersectorial, las organizaciones que participan en el diálogo social europeo son la CES, la Confederación de Empresas Europeas (BusinessEurope), el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP), el SMEunited, el Consejo de Personal Profesional y Directivo Europeo (Eurocadres) y la Confederación Europea de Ejecutivos y Personal Directivo (CEC).

LA DIRECCIÓN CENTRAL es la gerencia de la empresa a escala comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas comunitario, la gerencia de la empresa de control. Su ubicación puede estar dentro o fuera de la Unión Europea.

EL COMITÉ DE EMPRESA MUNDIAL es un grupo de representantes de los trabajadores establecido en una empresa transnacional de forma voluntaria, ya sea a través de un acuerdo transnacional o como resultado de una decisión del empleador. Puede crearse como un organismo independiente del CEE o como una ampliación de un organismo supranacional existente, como el CEE. Ninguna norma jurídica rige la creación de comités de empresa mundiales a nivel internacional ni europeo.

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES LOCALES engloban a representantes de los trabajadores, comités de empresa o delegados sindicales de las diferentes sedes y/o entidades europeas de una empresa multinacional o un grupo multinacional de empresas. En el ámbito de la externalización y la subcontratación, podrían tener relaciones con representantes de los trabajadores empleados por empresas externas que operan en la misma sede.

LA DIRECCIÓN LOCAL es la gerencia de los diferentes centros y/o entidades europeas de una empresa multinacional o grupo multinacional de empresas.

LOS TRABAJADORES son toda la mano de obra europea empleada por una empresa multinacional o un grupo multinacional de empresas. En las cadenas de subcontratación, los trabajadores empleados por empresas externas, ya sea desplazados, subcontratados o contratados por una agencia de trabajo temporal, contribuyen a la ejecución de un proyecto, junto con los empleados internos.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES LOCALES representan a los trabajadores de los diferentes países y territorios europeos donde opera una empresa multinacional o un grupo multinacional de empresas.

LAS INSTITUCIONES EUROPEAS establecen el marco jurídico y político en materia de subcontratación y cuestiones afines. Los interlocutores sociales participan en un procedimiento de consulta con la Comisión Europea, antes de que se presenten las propuestas políticas sobre temas sociales. Los interlocutores sociales pueden limitarse a proporcionar a la Comisión un dictamen o una recomendación sobre el tema en cuestión o, con arreglo al artículo 155 del TFUE, pueden iniciar negociaciones sobre la cuestión por sí mismos, emprendiendo así la denominada «vía autónoma» en un esfuerzo por llegar a acuerdos. Los acuerdos celebrados en la UE se aplicarán de conformidad con los procedimientos y prácticas específicos de gestión y trabajo y de los Estados miembros (es decir, a través de filiales nacionales de los interlocutores sociales a nivel de la UE) o, en las materias contempladas en el artículo 153 (es decir, las cuestiones sociales para las que la UE tiene competencia reglamentaria), a petición conjunta de las partes firmantes, mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión.

LOS CONTRATISTAS son aquellas compañías a las que una empresa cliente o inversor asigna la ejecución de una obra. **LOS SUBCONTRATISTAS** son aquellas personas físicas o jurídicas a las que se asigna la ejecución total o parcial de las obligaciones de un contrato previo. Son responsables ante los contratistas y no ante el cliente.

LAS AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORAL celebran contratos laborales con trabajadores, con el fin de asignarlos a las empresas usuarias para que trabajen allí temporalmente bajo su supervisión y dirección. Se consideran subcontratistas porque pueden proporcionar mano de obra a la empresa usuaria²².

LA AUTORIDAD O EMPRESA CLIENTE representa el inicio de la cadena de subcontratación. Puede ser una empresa privada o una autoridad pública que inicie un proyecto (por ejemplo, un proyecto de construcción) mediante la contratación de un contratista principal, que a su vez contrata a diferentes subcontratistas para llevar a cabo tareas especializadas.

22 Parlamento Europeo (2017), *Liability in subcontracting chains: National Rules and the Need for a European Framework*.

Las reglas del juego

DIALOGO SOCIAL DE LA UE

La FETCM y la FIEC han llegado a las siguientes declaraciones e informes conjuntos:

- **Posición conjunta «Towards a level playing field in the European construction sector» [Hacia unas condiciones equitativas en el sector europeo de la construcción]** del 27 de febrero de 2015.
- **Informe conjunto sobre tarjetas de identificación social en el sector de la construcción**, en octubre de 2014.
- Declaraciones conjuntas sobre la aplicación de la directiva sobre trabajadores desplazados en **2011, 2012 y 2013**.

El sitio web www.constructionworkers.eu/es fue desarrollado por la FETCM como resultado de un proyecto cofinanciado por la Comisión Europea. El sitio web proporciona información sobre los sueldos, las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores de la construcción en 40 países. Está disponible en 30 idiomas e incluye información de contacto de los sindicatos nacionales que ofrecen asistencia y apoyo.

DIRECTIVAS Y REGLAMENTOS DE LA UE

La libertad de circulación de los trabajadores está consagrada en el artículo 45 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**. La movilidad laboral en el mercado único plantea la cuestión de la protección de los trabajadores en las cadenas de subcontratación. Las principales disposiciones legislativas en este ámbito son las siguientes:

- **Directiva 92/57/CEE** relativa a la aplicación de requisitos mínimos de seguridad y salud en obras de construcción temporales o móviles. Establece la obligación del cliente o el supervisor del proyecto, en cualquier obra en la que haya más de un contratista presente, de designar uno o más coordinadores para cuestiones de seguridad y salud y de garantizar la elaboración de un plan de salud y seguridad, antes de que comience el trabajo. El supervisor del proyecto y, en su caso, el cliente tendrán en cuenta los principios generales de prevención establecidos en la **Directiva 89/391/CEE** («Directiva marco» sobre salud y seguridad en el trabajo) y velarán por que también los empleadores y los trabajadores por cuenta propia que trabajen en el sitio apliquen dichos principios.
- El **Reglamento (CE) 883/2004** relativo a la coordinación de los sistemas de seguridad social establece en su artículo 12 que una persona empleada en un Estado miembro, que sea desplazada por el empleador a otro Estado miembro para realizar trabajos, seguirá estando sujeta a la legislación del primer Estado miembro, siempre que la duración prevista de dicho trabajo no exceda de 24 meses y que no se le envíe a sustituir a otra persona. El artículo 13 establece que una persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros estará sujeta a la legislación del Estado miembro de residencia (si ejerce una parte sustancial

de su actividad en dicho Estado miembro o si está empleado por diversos empleadores con sede en Estados miembros diferentes) o a la legislación del Estado miembro en el que se encuentre el domicilio social o el lugar de actividad de la entidad o el empleador (si no ejerce una parte sustancial de sus actividades en el Estado miembro de residencia). El [Reglamento \(CE\) 987/2009](#) dispone el procedimiento de aplicación del Reglamento (CE) 883/2004.

- La [Directiva 2008/104/CE](#) relativa al trabajo a través de agencia de trabajo temporal tiene por objeto garantizar que se aplique el principio de igualdad de trato a los trabajadores de las agencias de trabajo temporal.
- La [Directiva 2009/52/CE](#) fija normas mínimas sobre sanciones y medidas contra los empleadores de nacionales de terceros países en situación ilegal. Establece que, al menos, el contratista del que el empleador es subcontratista directo puede estar obligado a pagar sanciones económicas y cualquier pago atrasado además de o en lugar del empleador. En casos específicos, otros contratistas pueden estar obligados a pagar sanciones económicas y pagos atrasados, además de o en lugar de un empleador de nacionales de terceros países en situación ilegal.
- La [Directiva 2014/24/UE](#) sobre contratación pública formaliza normas de contratación pública en el mercado único.
- [Directiva 96/71/CE](#) relativa al desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios. La [Directiva 2014/67/UE](#) se aprobó para reforzar la aplicación de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, abordando cuestiones relacionadas con el fraude, la elusión de normas y el intercambio de información entre los Estados miembros.
- Más recientemente, la [Directiva 2018/957](#) modificó la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores, al introducir el principio de igualdad de trato entre los trabajadores desplazados y los trabajadores en el Estado miembro de desplazamiento, independientemente de la legislación aplicable a las relaciones laborales (artículo 5); indicar que las entidades de desplazamiento garantizarán a los trabajadores desplazados todos los elementos constitutivos de la remuneración fijados por la ley, la reglamentación, la disposición administrativa, los convenios colectivos erga omnes o los convenios colectivos celebrados por las organizaciones de empleadores y de trabajo más representativas a nivel nacional, en el Estado de acogida; establecer una duración máxima para el desplazamiento de trabajadores (18 meses); ampliar la aplicación del principio de igualdad de trato regulado en el artículo 5 también a las agencias de trabajo temporal que contratan trabajadores para empresas usuarias con sede en otros Estados miembros, así como cuando los trabajadores son desplazados a otros Estados miembros por sus empresas usuarias.



European Federation
of Building
and Woodworkers



EFBWW
Rue Royale 45
1000 Bruselas
Bélgica
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu