EUROPEAN TRANSPORT WORKERS' FEDERATION

La Europa del transporte justo

Visión de la ETF sobre el futuro del transporte europeo

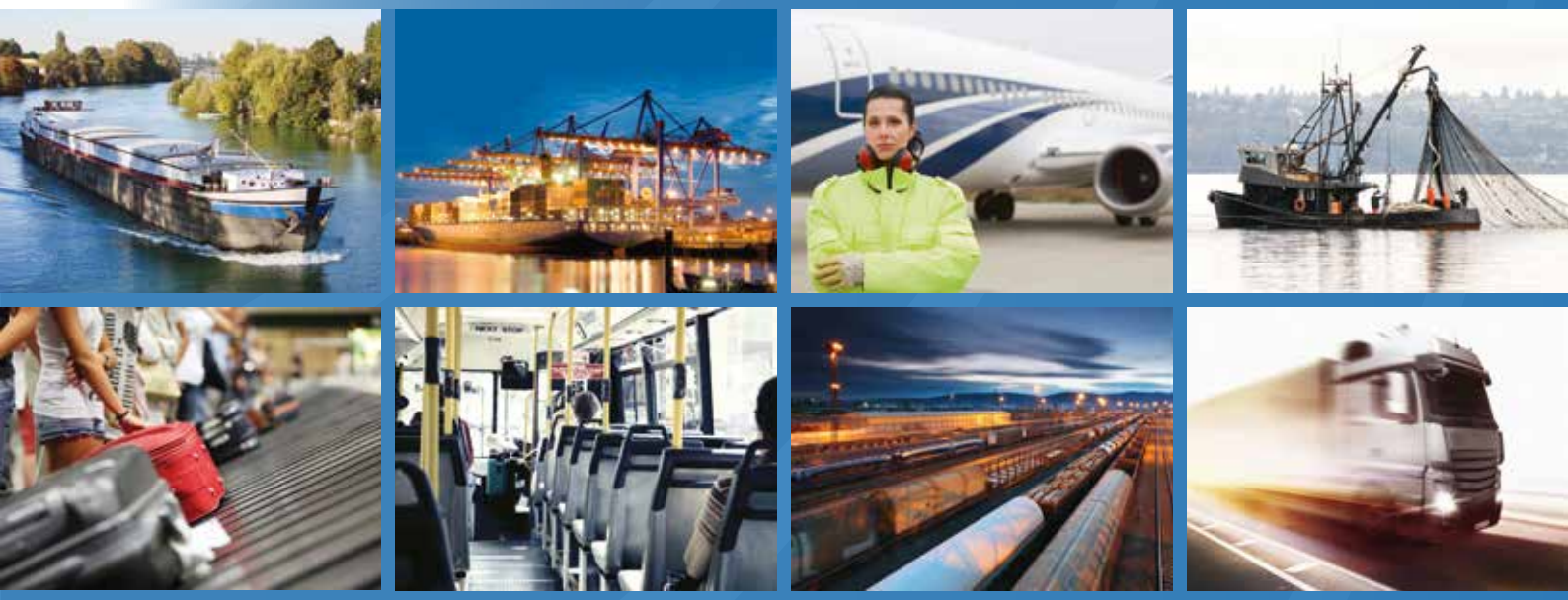

Tabla de contenido

Prólogo 3

1. Visión de la ETF: la Europa del transporte justo 4

2. Fin del dumping social: hacia unas condiciones de trabajo justas 5

3. Retos y soluciones sectoriales 8

- Ferrocarriles 8
- Transporte público urbano 12
- Aguas navegables interiores 14
- Transporte por carretera 16
- Aviación civil 20
- Transporte marítimo 23
- Puertos 26
- Logística 28

«La digitalización ha revolucionado el mundo y ahora muchas actividades son posibles a través de internet, pero mientras los bienes y las personas no puedan enviarse por correo electrónico de un punto a otro de Europa, los trabajadores de todos los sectores del transporte cumplen una labor fundamental en la UE.

El mercado único para el transporte es nuestro lugar de trabajo, que debe funcionar no solo en términos de apertura de mercados, sino también de la sostenibilidad y de unas condiciones de trabajo justas»

Lars Lindgren, Presidente de la ETF

Prólogo

El transporte es un componente vital de la economía europea. El sector del transporte genera crecimiento y empleo, así como cerca del 5% del PIB europeo, y emplea directamente a más de 11 millones de personas: el 5% de la fuerza laboral de la Unión Europea[1].

Es importante disponer de un mercado de transporte europeo armonizado para facilitar la verdadera libre circulación de bienes y personas dentro de la UE. No pueden descuidarse las posibles ventajas que supone un Mercado de Transporte Europeo integrado: mejor movilidad, mejor sostenibilidad ambiental, mayor cohesión interna y competitividad internacional de la UE.

No obstante, esto no puede lograrse en detrimento de las condiciones laborales y salariales justas para los trabajadores del transporte, la calidad de los servicios de transporte y la seguridad de pasajeros, trabajadores y bienes.

Con la apertura de los mercados de bienes y servicios, el mercado laboral se convierte en un centro de reunión para trabajadores de diferentes nacionalidades, culturas y salarios.

Al igual que para comerciar con bienes y servicios en el mercado único europeo se necesitan normas comunes y reglas sobre medio ambiente y seguridad, también se requieren normas comunes que garanticen unas condiciones de trabajo justas y los derechos sociales en el mercado laboral europeo.

El presente documento propone pasos importantes para lograr un mercado de transporte europeo justo. Es obvio que la mayoría de los retos planteados solamente podrán resolverse mediante la cooperación entre las diferentes instituciones de la UE y los niveles nacionales. Con este documento, La Federación Europea de los Trabajadores del Transporte quiere contribuir a crear un debate mejor y más constructivo para resolver los retos que deben afrontar los trabajadores del transporte en toda Europa.

Desde aquí hacemos un llamamiento a la Comisión Europea, al Parlamento Europeo y a los gobiernos de toda Europa para que inicien y participen en un debate sobre el futuro mercado europeo de transporte, que habrá de basarse en premisas sostenibles desde una perspectiva tanto económica y ambiental como social.

Lars Lindgren
Presidente de la ETF

Eduardo Chagas
Secretario general de la ETF

[1] *Estudio: «El mercado único del transporte y el turismo (coste de la no Europa)», Unidad de Investigación Parlamentaria Europea, 2014*

Documento prospectivo «La Europa del transporte justo» Visión de la ETF sobre el futuro del transporte europeo

1. Visión de la ETF: la Europa del transporte justo

La UE ha tomado pasos importantes dirigidos a crear un mercado armonizado para el transporte en Europa. La política de transportes ha perseguido, en cierto modo, el objetivo de la integración y la eliminación de barreras, ya fueran estas técnicas, administrativas o reglamentarias.

La liberalización ha reformado el sector del transporte. Desde que se iniciara el proceso de liberalización hace 20 años, el sector del transporte ha experimentado cambios drásticos, que han sido aún más pronunciadas tras la ampliación de la UE en 2004 y 2007.

Sin embargo, el proceso de liberalización no ha ido acompañado de un proceso paralelo de armonización social en el empleo y las condiciones de trabajo. Por el contrario, el empleo y las condiciones de trabajo experimentan una aguda tendencia general a la baja[2], que afecta a todos los modos de transporte

El Libro Blanco de 2011 sobre el Espacio Único Europeo del Transporte exigía en particular un sistema de transporte integrado y fluido para Europa y trataba muchos problemas que deberían superarse con este fin. Sin embargo, el Libro Blanco no contemplaba la armonización social ni las medidas reglamentarias requeridas para garantizar el transporte justo en Europa.

Este documento prospectivo de la ETF describe los pasos necesarios para allanar el camino hacia el Transporte Justo en Europa, ya se trate de nueva legislación europea, de medidas no legislativas, de la aplicación de la legislación, de la garantía del cumplimiento nacional o de una mejor coordinación entre los Estados miembros.

La Visión de la Europa del Transporte Justo *no* considera que un mercado europeo de transporte competitivo y unos servicios de transporte de alta calidad acompañados de unas condiciones de trabajo justas sea un juego donde no gana ni pierde nadie.

Por el contrario, la visión de la Europa del Transporte Justo propone soluciones concretas para lograr un mercado de transporte europeo armonizado y evitar una espiral descendente en dirección al mínimo denominador común. Ofrece propuestas para garantizar salarios justos, condiciones de trabajo justas y derechos sociales justos para los trabajadores del transporte en Europa.

En las páginas siguientes hemos enumerado propuestas concretas de acción para remediar la situación actual en los diferentes sectores. Pero primero, hemos dedicado un capítulo al dumping social. Este es un tema común en los sectores más armonizados — transporte por carretera, aviación civil y transporte marítimo— que se enfrentan a graves problemas en relación con las condiciones de trabajo, los salarios y la protección social, pero también presente en los demás sectores del transporte.

[2] *Estudio: «Condiciones sociales y de trabajo de los transportistas por carretera», Parlamento Europeo, 2013*

2. Fin del dumping social: hacia unas condiciones de trabajo justas

El panorama político en toda Europa y los recientes resultados electorales del Parlamento Europeo demuestran un euroescepticismo creciente. Desde el comienzo de la apertura de los mercados de transporte en Europa, los problemas de dumping social[3] y las condiciones de trabajo se han vuelto cada vez más presentes y se han situado entre los temas políticos más polémicos y debatidos, no sin razón.

Los problemas derivados del dumping social son funestos y tienen consecuencias reales, no solo para los trabajadores del transporte, sino también para la cohesión de la UE. En muchos países, el dumping social es uno de los principales argumentos utilizados por los movimientos o partidos políticos euroescépticos para subrayar las desventajas de una mayor integración del mercado interior.

Si estas cuestiones no se abordan adecuada e inmediatamente, el resultado será un fortalecimiento aún mayor del euroescepticismo.

La práctica del dumping social transfronterizo amenaza la cohesión europea y el buen funcionamiento de la libre circulación de trabajadores y la libre prestación de servicios. Cada año se contratan trabajadores inmigrantes en la construcción, la industria cárnica, el sector del transporte y muchas otras ramas, con falta de protección social, salarios deplorables y condiciones de vida inhumanas.

El proyecto europeo dista mucho de ser coherente socialmente. El proceso de liberalización del mercado europeo del transporte no ha conllevado la convergencia necesaria entre un aumento de la competencia y un proceso de armonización social paralelo entre los Estados miembros respecto del empleo y las condiciones de trabajo. Debe prestarse la atención debida a garantizar que se apliquen unas condiciones de trabajo justas y unos derechos sociales para todos.

Las diferencias existentes en las estructuras del mercado laboral y social entre los distintos países de la UE siguen siendo considerablemente amplias. Este hecho, junto con la ineficiencia de los mecanismos nacionales para garantizar el cumplimiento de la legislación de la UE vigente, ha creado lagunas en la legislación que permiten la proliferación de prácticas de competencia desleal y del dumping social. Ello ha conducido a prácticas de falso trabajo autónomo, desplazamientos fraudulentos, agencias ilícitas y otras similares.

Las prácticas de dumping social no son un problema únicamente para los trabajadores. Las empresas que acatan las leyes pierden terreno frente a los competidores que practican el dumping social, y los sistemas nacionales fiscales y de protección social se ven gravemente perjudicados.

Por tanto, la ETF llama a los empleadores de buena fe a que aúnen sus fuerzas con las de la ETF para exigir que se hallen respuestas eficaces a fin de establecer unas condiciones equitativas para los trabajadores y las empresas. El Diálogo Social Sectorial Europeo puede ser una plataforma adicional para progresar en dicha dirección, sin perjuicio de la función legislativa que corresponde a la Comisión.

---

[3] El dumping social ocurre cuando las empresas abusan de las oportunidades que les ofrece la libre circulación dentro del mercado único para recortar o ignorar las reglas y normas laborales vigentes o para aprovecharse injustamente de los vacíos legales y así obtener una ventaja competitiva sobre las empresas que actúan de buena fe. Algunos empleadores contratan a los trabajadores peor protegidos con el salario más económico y las condiciones de trabajo más bajas para aumentar su margen de beneficios y así evitar o reducir la representación colectiva de los trabajadores, ilustrado geográficamente por el fenómeno de la deslocalización (offshoring). A nivel sectorial, el dumping social puede verse cuando los empleadores reducen sus costes de personal al recurrir a (empresas de) trabajo temporal, subcontratación, falso trabajo autónomo, trabajadores no sindicados y contratos precarios, entre otros.

Los retos son reales y significativos, pero no insuperables. La ETF presenta siete propuestas generales que tendrían un efecto significativo en la lucha contra el dumping social. En los capítulos se exponen propuestas concretas para cada sector.

Propuesta n.º 1

Reconocer una definición de dumping social y buscar la armonización al alza de la legislación social en el sector del transporte

Para que la libre prestación de servicios y la libre circulación de trabajadores funcionen, la UE debe estar cohesionada socialmente. La armonización al alza de las normas discales y de la legislación nacional social y laboral aplicable al sector del transporte, así como la observancia de los derechos fundamentales de los trabajadores, contribuiría significativamente a garantizar unas mismas condiciones para la competencia dentro del sector.

Propuesta n.º 2

Revisar la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores 96/71/CE

Revisar la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores para tener en cuenta la especificidad de las fuerzas laborales del transporte, de alta movilidad.

Propuesta n.º 3

Tomar medidas europeas para garantizar el cumplimiento uniforme de la legislación laboral y social del transporte en todos los Estados miembros

Se requiere una aplicación y un cumplimiento uniformes de la legislación laboral y social existente, especialmente en lo que respecta a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores 96/71/CE y del Reglamento Roma I 593/2008/CE sobre cuestiones tales como el sueldo, las condiciones laborales o la salud y seguridad en el trabajo. Los mecanismos de control y de garantía de cumplimiento deben ampliarse y volverse más eficientes, así como garantizar una mejor cooperación y coordinación entre los Estados miembros. La ETF propone:

- Una plataforma europea para el control y las inspecciones de trabajo
  Una plataforma europea que permita a los inspectores de trabajo controlar la actividad laboral no declarada a fin de fortalecer la cooperación transfronteriza e identificar y erradicar empresas «buzón» y operaciones similares, así como la aplicación de las condiciones salariales y laborales (incluidas las condiciones sobre los tiempos de trabajo y de descanso).
- Buscar una mejor armonización en lo referente a sanciones y multas hasta alcanzar un nivel disuasivo
- Invertir en el intercambio internacional de personal de control e inspección
- Más programas de formación para el personal encargado de garantizar las inspecciones y el cumplimiento jurídico

Propuesta n.º 4

Adoptar medidas a nivel europeo para supervisar y garantizar el cumplimiento de las normas sobre los tiempos de trabajo y descanso en las distintas modalidades de transporte a fin de mejorar la seguridad laboral y operativa

Complementar la legislación existente o adoptar nuevas normas para garantizar la obligatoriedad de los controles y el cumplimiento de los tiempos de trabajo y descanso en las distintas modalidades de transporte, en particular en las operaciones transfronterizas, incluyéndose legislación sobre el diseño y el equipamiento de vehículos y buques con los instrumentos digitales requeridos para que pueda llevarse a cabo un control eficaz. Asegurar un eficaz traspaso de información y vigilancia entre las autoridades a nivel transfronterizo.

Propuesta n.º 5

Modificar la legislación existente para garantizar que las licitaciones de servicios en las distintas modalidades de transporte no causen un deterioro de las condiciones de trabajo y una pérdida de empleos

Debe adaptarse la legislación de modo que sea obligatorio transferir el personal contratado por el operador anterior y garantizar sus derechos adquiridos durante toda la vigencia del contrato de servicios. El pliego de condiciones debe exigir a todos los licitadores que incluyan en su oferta, como mínimo, los términos y condiciones vigentes en el lugar de prestación de los servicios.

Propuesta n.º 6

Legislar contra el falso trabajo autónomo

La característica principal del trabajo autónomo es la independencia, pero los empleadores están utilizando a los trabajadores autónomos para evitar cotizaciones a la seguridad social, convenios colectivos, beneficios de protección social, etc. Al mismo tiempo, es evidente que estos trabajadores son empleados de facto, puesto que tienen poca o ninguna independencia y deben atenerse a las órdenes dadas por su empleador. Por lo tanto, es urgente legislar para luchar contra este fenómeno debidamente.

Propuesta n.º 7

Tarjeta de seguridad social europea

Introducir una tarjeta de seguridad social europea para facilitar el intercambio de datos y crear un sistema europeo de alerta temprana para el trabajo no declarado.

Propuesta n.º 8

Una cláusula de progreso social que integre los derechos sociales y laborales con los principios de la libre circulación

Introducir una cláusula de progreso social, en forma de protocolo anexo a los Tratados Europeos, podría ser un instrumento potente para luchar contra el dumping social.

Este Protocolo debe dejar clara la condición primordial de los derechos humanos, los cuales deben respetarse en las actividades diarias de la Unión. Las libertades económicas de la UE no deben prevalecer sobre los derechos fundamentales y el progreso social.

El artículo 1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de los Estados de la Unión Europea afirma que la dignidad humana es inviolable y que será respetada y protegida. El artículo 31 de la Carta garantiza a todo trabajador el derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas. Estos son derechos fundamentales que deben ser respetados en todo momento. Los principios de la libre circulación de los trabajadores (artículo 45 TFUE), la libertad de establecimiento (artículo 49 y SS. TFUE) y la libre prestación de servicios (artículo 56 y SS. TFUE) deben dar cabida a estos derechos fundamentales.

Propuesta n.º 9

Reconocimiento de los sindicatos y de su capacidad para negociar convenios colectivos

Aunque todos los países de la UE han aprobado los convenios «centrales» de la Organización Internacional del Trabajo, algunos empleadores siguen sin reconocer ni a los sindicatos ni el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar sus condiciones laborales. Por tanto, hacemos un llamamiento a los responsables de la toma de decisiones de la UE para que fortalezcan el reconocimiento de los sindicatos en todos los sectores y mantengan y honoren el derecho de huelga.

3. Retos y soluciones sectoriales

Ferrocarriles

Problema

El establecimiento de un mercado interno en el que cada vez más empresas ferroviarias compiten entre sí está propiciando en el sector ferroviario un número creciente de prácticas injustas, cada vez más extendidas y frecuentes. En el sector se observan ya las siguientes prácticas de dumping social tanto a nivel transfronterizo europeo como a nivel nacional.

1. En las licitaciones de servicios públicos de transporte ferroviario de pasajeros, la competencia entre los licitadores a menudo se basa en los costes laborales y las autoridades competentes suelen elegir el precio más bajo, lo que se traduce en una rebaja general de las condiciones sociales, algo que afecta también a las empresas y causa inseguridad laboral.

2. La competencia desleal entre las empresas ferroviarias se produce por el incumplimiento de las normas sobre los tiempos de trabajo, conducción y descanso, de forma que los maquinistas trabajan más horas sin el descanso adecuado y están expuestos a posibles abusos, al tiempo que se pone en riesgo la seguridad. Cada vez hay más pruebas de ello. Estas prácticas de dumping social son un problema especialmente en los servicios transfronterizos, debido a la ausencia de normas e instrumentos para supervisar y garantizar el cumplimiento de la legislación entre fronteras.

3. El dumping salarial está cada vez más presente en las operaciones transfronterizas. Los maquinistas y el personal de a bordo trabajan a cambio de salarios inferiores en una red de países en los que rigen salarios superiores a los del país de origen. Este hecho afecta al transporte de carga y de pasajeros e inicia una espiral descendente, que ejerce presión sobre los salarios de los países de «coste alto». Acto seguido, las empresas ferroviarias abren filiales o compran compañías ferroviarias en países de «coste bajo» y luego explotan los servicios en su país de origen mediante personal procedente de un país de «coste bajo», el cual trabaja con arreglo a condiciones inferiores, comprometiéndose por tanto los puestos de trabajo.

4. La práctica común de externalizar p. ej., los servicios de limpieza y catering, el personal a bordo de trenes nocturnos y el mantenimiento de las vías y del material rodante, así como el creciente recurso a los trabajadores de agencias temporales incluso de forma permanente, p. ej., maquinistas de tren, operarios de maniobras ferroviarias, inspectores ferroviarios o personal de a bordo, da lugar a condiciones laborales y contratos de trabajo precarios y se usa cada vez más como método de reducción de costes, en detrimento de una formación de calidad y unas condiciones de trabajo dignas, al tiempo que se compromete la seguridad.

5. Los (falsos) trabajadores autónomos deben hacerse cargo de su seguridad social, seguro sanitario, etc., y la negociación colectiva no les es aplicable. El riesgo del empleo recae en los propios trabajadores. En el sector ferroviario, los maquinistas autónomos proponen sus servicios por internet a una o más empresas ferroviarias. Esta práctica, que se espera que crezca en el futuro, puede plantear problemas en términos no solo de dumping social sino también de seguridad ferroviaria. Aparte del problema de supervisar y respetar las normas sobre tiempos de conducción y de descanso y demás condiciones laborales, está también la cuestión de garantizar que el maquinista cuente con la formación debida sobre el sistema de seguridad de la empresa que le contrata. La empresa ferroviaria para la que trabaja el maquinista es la que debe expedir el certificado de conductor adicional. En consecuencia, surgen problemas cuando un mismo maquinista trabaja para más de una empresa.

6. La llamada Directiva de maquinistas 2007/59/CE no establece una duración mínima para la formación de los maquinistas: el resultado son diferencias considerables entre los distintos estados y empresas, oscilando la formación entre un par de semanas y ocho meses. Todos los profesionales confirman que no es posible proporcionar una formación profesional sólida para convertirse en maquinista cualificado en unas semanas, ni siquiera en unos pocos meses. De nuevo, por motivos de recorte de costes, se ponen en peligro la seguridad y las buenas prácticas de aquellas empresas que invierten en formación de alta calidad para sus maquinistas.

7. Con el establecimiento de un mercado interior de servicios de mantenimiento del material rodante a través del sistema de EEM (entidades encargadas del mantenimiento[4]), observamos diferencias de calidad considerables entre el mantenimiento realizado por los talleres de las distintas EEM. Las empresas reducen costes a base de llevar a cabo el mantenimiento en los países que ofrecen salarios más bajos, lo cual deriva en dumping social cuando, para ofrecer costes inferiores, los talleres de mantenimiento recurren a personal insuficientemente formado y cualificado.

8. Además, la falta de normas europeas sobre la cualificación y la formación de calidad para los profesionales ferroviarios relacionados con la seguridad —distintos de los maquinistas de locomotoras— genera competencia desleal entre las empresas que invierten en formación de alta calidad y las empresas que escatiman en formación. No es cierto que las empresas sean las únicas responsables en caso de accidente y que, por tanto, asuman el riesgo; el personal ferroviario de explotación que desempeña tareas de seguridad, así como el personal a bordo y los inspectores o supervisores ferroviarios, son igualmente responsables y susceptibles de ser procesados ante un tribunal penal. Una formación adecuada es esencial.

Objetivo

Adaptar la legislación existente para prevenir las distintas formas de dumping social en el sector ferroviario y garantizar una explotación segura, unos servicios de alta calidad y unas condiciones laborales óptimas. Establecer los instrumentos necesarios para garantizar una aplicación estricta y un seguimiento adecuado.

[4] *Véase el Reglamento UE/445/2011*

Soluciones

1. Los artículos 4(5) y 4(6) del Reglamento 1370/2007 (llamado Reglamento OSP) establecen que cuando tenga lugar una licitación de los servicios de transporte público (ferroviario) de pasajeros, las autoridades podrán exigir a los licitadores, si bien no estarán obligadas a ello, que transfieran el personal al nuevo transportista y/o que cumplan ciertas normas sociales, detalladas con mayor precisión en los considerandos 16 y 17. En opinión de la ETF, debe establecerse la obligatoriedad de que las autoridades competentes exijan en el pliego de condiciones que se respeten las normas sociales y la transferencia del personal, con el fin de garantizar la equidad en las condiciones de competencia (para más información, consúltese el capítulo dedicado al transporte público urbano).

2. Mediante la refundición de la Directiva sobre la seguridad ferroviaria (COM(2013)31), la legislación europea debe obligar con claridad a los Estados miembros y las autoridades nacionales de seguridad a verificar y exigir el respeto de las normas sobre los tiempos de trabajo, conducción y descanso establecidas en los convenios colectivos nacionales o empresariales y, a nivel europeo, para los servicios transfronterizos en la Directiva 2005/47/CE[5], e imponer sanciones en caso de incumplimiento. El dumping social únicamente puede impedirse a través de controles estrictos, sistemáticos e integrales, vinculados a las correspondientes sanciones.

3. La tecnología que facilita los controles y el cumplimiento de la normativa está disponible, pero no se exige legalmente: la legislación europea (Directiva de interoperabilidad y Reglamento de la Agencia Ferroviaria Europea) debe requerir la instalación de tacógrafos digitales en todas las locomotoras (antiguas y nuevas). Estos tacógrafos deben funcionar con una tarjeta inteligente de cada maquinista, que registre sus tiempos particulares de conducción y descanso.

4. Debe reconocerse claramente que usar los servicios de personal ferroviario móvil en la infraestructura de un país de acogida con sujeción a las condiciones salariales del país de origen, cuando estas condiciones son más bajas, constituye un supuesto de dumping social, por lo que deben aplicarse y exigirse estrictamente las disposiciones de la Directiva sobre el desplazamiento de

[5] *La ETF y la Comunidad de Ferrocarriles Europeos (CER) firmaron en 2004 un acuerdo sobre «determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza». En 2005, el acuerdo se convirtió en la Directiva 2005/47/CE del Consejo.*

trabajadores o el Reglamento Roma I en lo que respecta a estos trabajadores. Debe crearse p. ej., una herramienta en línea para que las autoridades de control supervisen el uso transfronterizo del personal ferroviario.

5. Es necesario mejorar la Directiva sobre las empresas de trabajo temporal (2008/104/CE) para promover el empleo directo y garantizar la seguridad operativa.

6. Es preciso legislar contra el falso empleo autónomo. El uso de maquinistas de tren autónomos debe ilegalizarse por razones de seguridad.

7. El mercado interno debe garantizar la calidad de los servicios y no crear condiciones que fomenten el dumping en materia de formación. La revisión actual de la llamada Directiva de maquinistas 2007/59/CE debe tener en cuenta este aspecto y definir una duración mínima común para la formación, que comprenda todos los ámbitos de las cualificaciones de los maquinistas, las cuales se certifican mediante la licencia y el certificado complementario. Los requisitos de las competencias sobre las normas de seguridad nacional, así como los conocimientos de la infraestructura y del material rodante deben definirse mejor, brindándose a los Estados miembros la opción de establecer requisitos comunes de formación respecto de la normativa de seguridad nacional. Las normas para la acreditación de los formadores y los centros de formación deben aplicarse estrictamente, responsabilizándose de ello a las autoridades nacionales de seguridad. Además, debe implantarse una tarjeta inteligente del maquinista que combine la licencia expedida por las autoridades nacionales de seguridad y el certificado complementario expedido por la empresa ferroviaria. Dicha tarjeta inteligente habrá de facilitar la actualización de las competencias de los maquinistas, así como la supervisión de las competencias requeridas.

8. En la próxima evaluación del sistema de certificación de las EEM dedicadas al material rodante, deben revisarse las disposiciones relativas a los requisitos de formación del personal de mantenimiento. Los requisitos mínimos de la formación (cualificaciones, calidad y duración de la formación) del personal de mantenimiento deben ser obligatorios para la certificación tanto de los talleres de mantenimiento como de las EEM.

9. Deben establecerse normas europeas armonizadas al más alto nivel para la cualificación y formación de todos los profesionales ferroviarios relacionados con la seguridad.

Transporte público urbano

Problema

En el sector de transporte público urbano, el dumping social se manifiesta en los procedimientos de licitación y/o en la subcontratación y externalización de servicios. Más del 50% —hasta el 70% en las empresas de autobuses— del gasto total de las empresas de transporte público son costes de personal. La competencia entre las distintas ofertas presentadas para los contratos de servicio público se desarrolla básicamente a nivel de costes laborales. Las autoridades competentes suelen elegir la oferta más económica, lo cual ocasiona una espiral descendente en cuanto a salarios y condiciones laborales tales como la salud y seguridad en el trabajo y la formación sobre las normas relativas a los tiempos de trabajo y de descanso. La externalización suele desembocar en contratos de trabajo precario. A falta de la obligatoriedad de transferir el personal en caso de que cambie el operador, el personal del transporte público urbano, en especial aquellos trabajadores de edad más avanzada, se ve periódicamente expuesto a la inseguridad laboral. En consecuencia, la competencia tiene lugar a costa de los trabajadores.

Debe tenerse en cuenta que las empresas de transporte público veteranas y las socialmente responsables contratan a trabajadores con gran experiencia y suelen establecer condiciones que exceden los requisitos mínimos legales, p. ej., políticas que favorecen el empleo femenino y la igualdad de oportunidades, políticas de diversidad para integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral, políticas que promueven el equilibrio entre vida y trabajo y políticas para el desarrollo de la carrera laboral, comprendidas las profesiones de menor cualificación. Competir en ausencia de normas sociales de alto nivel obliga a los operadores sujetos a convenios colectivos exigentes bien a desaparecer o bien a crear filiales libres de convenio colectivo o sujetas a uno de bajo nivel, algo que contradice todos objetivos de la política social europea.

Objetivo

Los trabajadores del transporte público urbano, sus puestos de trabajo y sus condiciones laborales no deben verse afectados por la decisión política de organizar el transporte público de pasajeros sobre una base competitiva. Unas condiciones de trabajo de buena calidad son esenciales para prestar servicios de calidad a los ciudadanos.

Solución

El Reglamento 1370/2007 UE sobre los servicios públicos de transporte de viajeros por ferrocarril y carretera debe garantizar unas condiciones equitativas en lo que respecta a las cláusulas sociales y los costes de personal para todos quienes participen en las licitaciones competitivas de los servicios de transporte público. Para tal fin, deben modificarse los artículos

4(5) y 4(6) del denominado Reglamento OSP de forma que se obligue a las autoridades competentes a incluir en las convocatorias de licitaciones criterios sociales vinculantes y/o la transferencia del personal en caso de que cambie el operador.

Deben respetarse los puntos siguientes:

1. Todos los licitadores deben aplicar el convenio colectivo vigente en el lugar donde se prestan los servicios de transporte público, incluidos los convenios empresariales. Ello significa también que, en caso de que exista un convenio colectivo sectorial nacional, deben aplicarse igualmente todas sus cláusulas, las cuales probablemente sean más favorables.

2. En caso de que se transfiera el personal al nuevo operador, deben incluirse todos los empleados contratados por el anterior y respetarse todos los derechos adquiridos, incluidos los derechos de jubilación, durante la vigencia del contrato de servicio público.

3. El número de trabajadores —en particular, de conductores— contratados por un operador debe garantizar un buen servicio en términos de velocidad y frecuencia, a la vez que se respetan las normas sobre los tiempos de trabajo, conducción y descanso de los conductores —en particular, el descanso adecuado al final de la línea—.

4. Las condiciones laborales y salariales de los trabajadores del transporte público procedentes de servicios subcontratados deben ser idénticas a las de los trabajadores contratados directamente por la empresa adjudicataria de la licitación. Debe limitarse el alcance máximo de la subcontratación.

5. En lo que respecta a servicios externalizados tales como limpieza, mantenimiento, seguridad, atención al cliente, etc., el adjudicatario debe responsabilizarse de garantizar que el personal contratado por el proveedor de servicios goce de las condiciones laborales y salariales establecidas por el convenio colectivo sectorial correspondiente o —si es aplicable— por el convenio empresarial propio del lugar donde se presten los servicios de transporte público.

Aguas navegables interiores

Problema

La falta de personal cualificado y de aptitudes se está convirtiendo en un factor que limita la expansión del mercado de los servicios de transporte en vías navegables interiores. Se prevé que aumente la escasez de personal cualificado en el futuro, debido al envejecimiento de los recursos humanos combinado con el aumento de la demanda de transporte en vías navegables interiores. Además, existen varios cuellos de botella adicionales que deben abordarse en el campo de la formación y la normativa. Las normas relativas a la formación de los trabajadores del transporte en vías navegables interiores se definen a nivel nacional y presentan diferencias ostensibles entre los Estados miembros. Ello dificulta aún más el reconocimiento transfronterizo de las cualificaciones profesionales.

El Tratado de seguridad social para los barqueros del Rin, propuesto por la CCNR y la OIT, se firmó el 27 de julio de 1950 y fue el primer instrumento europeo multilateral que coordinó las legislaciones nacionales en materia de seguridad social para los trabajadores móviles. El 1 de mayo de 2010 entró en vigor el nuevo Reglamento 883/2004/CE sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. Sin embargo, este nuevo Reglamento no tuvo en cuenta la realidad de millones de trabajadores móviles. Los firmantes del tratado original utilizaron la cláusula de exención que se les ofreció en el artículo 16 del Reglamento 883/2004/CE, que daba clara prioridad a las normas que ya estaban en uso desde 1950.
No obstante, este acuerdo solamente se aplica a los barqueros del Rin que están al servicio de un empleador establecido en el territorio de una de las partes signatarias. A todos los demás tripulantes a bordo de los buques de transporte en vías navegables interiores les es de aplicación el Reglamento 883/2004/CE.
Así que en realidad, se aplican dos sistemas diferentes a un único sector europeo de transporte en vías navegables interiores. Esta situación debe tener una duración limitada y requiere una solución sostenible lo más pronto posible.

La crisis económica hizo estragos en el sector europeo del transporte en vías navegables interiores. El sector tuvo que afrontar un enorme exceso de capacidad; se entregaron un gran número de buques de nueva construcción que nunca llegaron a utilizarse. Los intentos de crear un nuevo régimen de desguace para los buques de transporte en vías navegables interiores no cuajaron, puesto que la crisis afectó de forma diferente a los distintos Estados miembros. La gran mayoría del sector de transporte europeo en vías navegables interiores está formado por propietarios-transportistas que se enfrentaban a perderlo todo, tanto su trabajo como su hogar, y llegaron hasta lo más extremo para poder sobrevivir y mantener a sus familias. Muchos buscaron refugio en la navegación por debajo del precio de coste y empezaron a poner en juego las condiciones sociales de la tripulación a bordo y a asumir graves riesgos en materia de seguridad.

Objetivo

1. Con el fin de abordar la escasez de personal calificado en el transporte en vías navegables interiores, mejorar la movilidad del personal y convertir las profesiones del transporte en vías navegables interiores en más atractivas también para quienes buscan un cambio en su carrera profesional, es necesario proponer medidas destinadas a crear unas condiciones jurídicas que permitan el reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales y los métodos de formación de la navegación interior en toda la UE.

2. La ETF lucha por conseguir que a bordo de un mismo buque solamente sea aplicable un único sistema de seguridad social. De este modo se fomenta la convivencia de diversas nacionalidades a bordo del buque durante períodos largos de tiempo y se asegura un trato equitativo para todos, incluidos los tripulantes no residentes en la Unión Europea.

3. En Europa, más del 80% de las actividades de navegación interior tienen lugar en el territorio de los seis Estados miembros del CASS (Centro Administrativo de la Seguridad Social), el 70% de las cuales se desarrollan en el Rin. Una estrecha colaboración con todos los órganos y autoridades relacionados es esencial para mantenerse al día y tener capacidad para resolver problemas individuales/colectivos de manera concertada.

4. Es necesario desarrollar herramientas y medios para que el sector pueda comprobar por sí mismo el nivel de precios/costes mínimos.

5. Es preciso destacar las condiciones dignas y la mejora continuada.

Soluciones

1. Crear un nuevo instrumento jurídico europeo que regule la armonización de las cualificaciones profesionales para la navegación interior, tanto a nivel operativo como a nivel directivo, que permita una mayor movilidad laboral en Europa y una mejora de la calidad general del empleo en el transporte en vías navegables interiores.

2. Extrapolar el sistema de seguridad social de los barqueros del Rin, en el cual el barquero está afiliado al régimen de seguridad social del país donde se halla la sede del transportista, para todos los barqueros europeos.

3. Garantizar ineludiblemente el reconocimiento del CASS, en su forma y con su competencia y su autoridad actuales, como órgano central europeo para todos los asuntos de seguridad social relacionados con las vías navegables interiores europeas.

4. Establecer un «observatorio de coste neutral», es decir, un organismo europeo que garantice derechos de comercio justo y precios justos en todos los modos de transporte. Este observatorio deberá proporcionar herramientas, medidas e información para que todos los sectores del transporte puedan comprobar por sí mismos el nivel mínimo de precios/costes.

5. Establecer un organismo europeo independiente que pueda evaluar la equidad global de los distintos modos de transporte y expedir un «distintivo de transporte justo» en reconocimiento de las condiciones dignas y la mejora continuada.

6. Desarrollar un tacógrafo digital o inteligente para las vías navegables interiores, que no mida solamente el tiempo de navegación del buque, sino también los tiempos de trabajo (y de descanso) de cada tripulante a bordo. Este dispositivo debe diseñarse en consonancia con los requisitos del sector y no poder manipularse.

Transporte por carretera

Problema

El sector cuenta con una normativa adecuada, pero esta se incumple sistemáticamente

Las normas comunitarias y los instrumentos de aplicación regulan el sector en ámbitos tales como los sistemas de transporte inteligentes y el tacógrafo digital o el ejercicio de la profesión de transportista por carretera (el Reglamento denominado de «cabotaje»). Las directivas sobre el desplazamiento de trabajadores (Directiva 96/71/CE y Directiva 2014/67/UE) y el Reglamento Roma I (Reglamento (CE) n.º 593/2008) tienen como finalidad garantizar que todos los transportistas compitan en el Mercado Interior de forma justa, sin distorsionar los mercados nacionales de trabajo y transporte por carretera.

Sin embargo, en el transporte por carretera, la aplicación de la legislación deja mucho que desear.

- Tacógrafo digital: Parte de la flota de camiones que realiza operaciones de transporte sigue estando equipada con tacógrafos analógicos. La nueva generación de tacógrafos —los llamados tacógrafos inteligentes— es únicamente obligatoria para los vehículos de nueva matriculación. El fraude y la manipulación de los tacógrafos siguen estando al orden del día.

- «Empresas buzón»: A pesar de que, desde diciembre de 2011, las normas comunitarias imponen una serie de condiciones a los transportistas para garantizar el carácter genuino de su domicilio social, las empresas buzón se han multiplicado en los últimos años.

- Desplazamiento de trabajadores y Reglamento Roma I: Si bien el transporte por carretera recae en el ámbito de estas normas comunitarias, en el sector nunca se han aplicado ni supervisado.

- ERRU (Sistema de interconexión de los registros electrónicos nacionales): A pesar de su enorme valor como instrumento para el intercambio transfronterizo de datos sobre la honorabilidad de los transportistas entre los Estados miembros, a día de hoy únicamente 19 de los 28 Estados miembros están interconectados. El sistema ERRU debería haber entrado en funcionamiento en diciembre de 2011.

La situación social y laboral en el sector del transporte por carretera: ejemplo clave de la esclavitud moderna

El transporte por carretera arroja uno de los peores historiales de Europa en cuanto al cumplimiento de la legislación social y laboral. A través de sistemas tales como las empresas buzón, se contrata a conductores profesionales en los Estados miembros que ofrecen las normas salariales, laborales y sociales más bajas, para luego enviarlos a otros países europeos desde los que trabajan con sujeción a los salarios y las condiciones del país de origen. Esta práctica ilegal distorsiona considerablemente el mercado laboral de la UE, al tiempo que pone en riesgo la competencia leal del sector y la seguridad de las carreteras europeas. Además, permite a las empresas eludir sus obligaciones laborales y sociales, a la vez que dificulta identificar y exigir

responsabilidades al empleador real, por parte de los conductores que reclaman derechos tales como salarios impagados, prestaciones por desempleo o seguro médico.

Objetivo

Los interlocutores sociales europeos para el transporte por carretera, a saber, la IRU y la ETF, han expresado de forma conjunta la necesidad de que se cumpla íntegramente la legislación europea vigente, bien sea social, laboral o vial. Garantizar el cumplimiento y la supervisión efectiva de estas normas ofrece un potencial enorme para erradicar el dumping social, la esclavitud y el fraude social del transporte por carretera.

Solución

Garantizar el cumplimiento de las normas europeas sociales y relativas al transporte por carretera, en particular las directivas sobre el desplazamiento de trabajadores (Directiva 96/71/CE, Directiva 2014/67/UE), el Reglamento Roma I (Reglamento (CE) n.º 593/2008) y las normas de cabotaje (Reglamento (CE) n.º 1072/2009)

1. **Permitir el acceso de las autoridades de control competentes - ya se trate de la inspección de trabajo o de los controles de carretera - a los datos necesarios para supervisar el cumplimiento de las normas europeas en materia social, laboral y de transporte por carretera. Estas medidas deben incluir:**
   - Facilitar a las autoridades de control el acceso a los datos contenidos en los registros electrónicos nacionales de los Estados miembros sobre las empresas de transporte por carretera, así como a los datos que obran en el ERRU;
   - Ampliar los requisitos mínimos en cuanto a los datos que deben introducirse en el registro electrónico nacional de las empresas de transporte por carretera (decisión de la Comisión de 17 de diciembre de 2009) para que se incluya información obligatoria sobre el conductor y el vehículo; por ejemplo, —en lo que respecta al conductor— el Estado miembro donde cotiza a la seguridad social y —en lo que respecta al vehículo— las placas de matrícula de todos los vehículos que utiliza el transportista.

2. **Permitir el registro y el almacenamiento seguros (en las instalaciones empresariales y en la base de datos de los Estados miembros) de los datos de geoposicionamiento del conductor y del vehículo.**

   De este modo, las autoridades de control competentes podrían verificar el cumplimiento de las normas de cabotaje y, además, determinar elementos esenciales sobre la condición del conductor, por ejemplo, la legislación laboral aplicable a su situación (lugar habitual de trabajo, derechos salariales, etc.). El geoposicionamiento exacto del conductor y del vehículo sería posible con la ayuda de la nueva generación de tacógrafos y/o la plataforma ITS. El Reglamento sobre el tacógrafo digital (Reglamento (UE) n.º 165/2014) ya estipula el registro automático de la posición del vehículo cada 3 horas de tiempo de conducción acumulado (art. 8). Sin embargo, lamentablemente, esta disposición es obligatoria solamente para vehículos de nueva matriculación. Se permite un plazo de adaptación de quince años a los vehículos comerciales que operan en el Mercado Interior.

3. **Obligar a los transportistas que hayan incumplido las normas comunitarias (sociales, laborales, viales) a instalar la nueva generación de tacógrafos en su flota de camiones.** Ello ofrecería un alcance mayor y más rápido de las flotas equipadas con el tacógrafo inteligente, al tiempo que mejoraría las posibilidades de supervisión.

4. **Garantizar el cumplimiento de las directivas sobre el desplazamiento de trabajadores (Directiva 96/71/CE y Directiva 2014/67/UE)/ notificación previa obligatoria de todo desplazamiento individual de un conductor profesional**
   - Directiva 2014/67/UE: de aplicarse correctamente, esta Directiva garantizará la existencia de requisitos administrativos y medidas de control (artículo 9) para garantizar el cumplimiento del principio del país de acogida y que se responsabilice a toda la cadena de subcontratación en caso de fraude y abusos de las situaciones de desplazamiento (artículo 12).
   - Notificación previa de cada conductor desplazado: mediante esta medida, ya adoptada por varios Estados miembros, todos los operadores de transporte por carretera deben declarar de forma oficial y anticipada el desplazamiento de cualquier conductor a un Estado miembro (distinto del país de origen del conductor). Es un elemento clave para garantizar el cumplimiento de las dos directivas sobre el desplazamiento de trabajadores y del Reglamento Roma I. Para permitir un control fronterizo eficaz, así como controles sobre

el cumplimiento previo de las mencionadas normas comunitarias, las notificaciones previas deben registrarse de forma que estén disponibles para las autoridades de control tanto del Estado miembro de acogida como del Estado del que proviene el conductor. Asimismo, el transportista por carretera debe proporcionar a cada conductor una copia de la notificación previa, que el conductor deberá presentar en caso de que se efectúen controles en la carretera.

5. **Garantizar el cumplimiento del cabotaje (Reglamento (CE) n.º 1072/2009) / introducción obligatoria y uniforme del formulario de consignación electrónica y de la notificación previa de cada operación de cabotaje**
   - Introducir un formulario de consignación electrónica para evitar el fraude y facilitar el cumplimiento y el control de las normas. A fin de permitir controles transfronterizos eficaces, además de controles sobre el cumplimiento previo de las normas comunitarias mencionadas, los datos del formulario de consignación electrónica deberán almacenarse tanto en las instalaciones empresariales como en los registros pertinentes de todos los Estados miembros.
   - Introducir la notificación previa obligatoria de cada operación de cabotaje. A fin de permitir controles fronterizos eficaces, además de controles sobre el cumplimiento previo de las mencionadas normas comunitarias (comprobaciones empresariales y en carretera), las notificaciones previas deberán registrarse de forma que estén disponibles para las autoridades de control del Estado miembro de acogida. Asimismo, el transportista por carretera debe proporcionar a cada conductor una copia de la notificación previa, que el conductor deberá presentar en caso de que se efectúen controles en la carretera.

6. **Derogar la Directiva 92/106/CEE sobre transportes combinados**
   La Comisión debe plantearse derogar la Directiva 92/106/CEE sobre transportes combinados. Desde el punto de vista del transporte por carretera, está obsoleta y se utiliza principalmente para encubrir operaciones de cabotaje ilegales, contribuye en gran medida al dumping social en el sector del transporte y tiene un impacto ambiental totalmente negativo. Los transportistas y transitarios utilizarán los transportes combinados si es posible, exista o no directiva. Un nuevo conjunto de reglas, redactadas teniendo en cuenta las condiciones sociales y con un fuerte enfoque medioambiental, podría ser un factor estimulante.

7. **Garantizar el cumplimiento del artículo 8.8 de las normas europeas sobre el tiempo de conducción y de descanso (Reglamento (CE) n.º 561/2006) / regreso obligatorio de los conductores al país de origen durante el descanso semanal habitual**
   Los conductores que disfrutan sistemáticamente de su descanso semanal —de 45 y 66 horas, respectivamente— en el vehículo son, en concreto, los que desempeñan su actividad en el extranjero (fuera de su propio país de residencia) durante 3, 6 o más meses consecutivos y que trabajan y viven literalmente en el camión. Según el artículo 8.8 del Reglamento (CE) nº 561/2006, tomar el descanso semanal en el vehículo es ilegal, siendo el transportista responsable de proporcionar al conductor unas instalaciones de descanso adecuadas. Sin embargo, obligar a los conductores a dormir en el camión durante períodos de descanso semanal consecutivos es una práctica muy recurrida por los transportistas que participan en prácticas ilegales de dumping. Esta práctica no solo contraviene las normas sobre el tiempo de conducción y de descanso, sino que interfiere burdamente con el equilibrio entre trabajo y vida personal del conductor, puesto que los conductores afectados permanecen lejos del hogar durante largos periodos de tiempo. Por tanto, la ETF exige que se garantice el cumplimiento adecuado, en todos los Estados miembros de la UE, del artículo 8.8 del Reglamento antes citado, así como que se introduzca a nivel europeo la obligatoriedad del regreso habitual al país de origen para todos los conductores profesionales.

Erradicar las empresas buzón mediante el endurecimiento de las condiciones que han de cumplirse para el ejercicio de la profesión de transportista por carretera (Reglamento (CE) n.º 1071/2009)

1. **Agregar, como parte del conjunto de condiciones respecto del requisito de «capacidad financiera apropiada» (art. 7, Reglamento (CE) n.º 1071/2009), la obligatoriedad de disponer de un «fondo de garantía social»**

   Las empresas de transporte por carretera que contratan conductores en Estados miembros con salarios bajos y condiciones pobres a través de filiales ficticias rara vez asumen responsabilidades jurídicas por fraude social. Registran su filial con un capital bajo —de incluso 50 €— y asignan sus activos (flotas de camiones) a otros Estados miembros. De este modo, las sentencias que las obligan a indemnizar por impago de salarios, prestaciones de seguridad social y costes de atención médica son a menudo imposibles de ejecutar, dado que las empresas carecen de activos o tienen un capital registrado muy bajo. Sin embargo, el Reglamento (CE) n.º 1071/2009 define la «capacidad financiera apropiada» como una de las condiciones que debe tener una empresa para ejercer su actividad en un Estado miembro. Para hacer frente a esta situación, en línea con el espíritu del reglamento anteriormente mencionado, y garantizar su cumplimiento eficaz, la ETF solicita que se introduzca en toda la UE un fondo de garantía social como condición previa obligatoria para ejercer la profesión de transportista por carretera, de acuerdo con el espíritu del artículo 6 del Reglamento (CE) n.º 1071/2009, como parte de las condiciones de la «capacidad financiera apropiada». El fondo de garantía social se cobrará por empresa registrada, de acuerdo con el número de conductores profesionales contratados.

2. **Agregar, como parte del conjunto de condiciones respecto del «establecimiento efectivo y fijo» (art. 5, Reglamento (CE) n.º 1071/2009), la obligatoriedad de disponer de plazas de aparcamiento para el estacionamiento de vehículos en número suficiente para que las utilicen habitualmente sus vehículos.**

   Las empresas buzón son una puerta abierta a las prácticas de dumping social en el transporte por carretera, ¡pero desde diciembre de 2011 son ilegales! Desde dicha fecha, todas las empresas dedicadas al transporte por carretera que deseen registrarse en un Estado miembro deben cumplir las condiciones necesarias para demostrar su establecimiento efectivo y fijo. Sin embargo, las filiales ficticias continúan existiendo y extendiéndose. La imagen de la entrada de un edificio que muestra un conjunto de buzones en los que pueden verse los nombres de empresas de transporte por carretera ficticias se ha convertido en emblemática para el sector. Inicialmente, la propuesta de la Comisión Europea sobre un reglamento para ejercer la profesión (actualmente, Reglamento (CE) nº 1071/2009) incluía como condición previa para el «establecimiento efectivo» disponer de plazas de aparcamiento para el estacionamiento de vehículos en número suficiente para que las utilicen habitualmente sus vehículos. Esta disposición se perdió durante el proceso de codecisión y no figura en el texto del reglamento adoptado. La ETF exige la reintroducción de esta condición en todos los Estados miembros.

3. **Consolidar la lista de infracciones que acarrean la pérdida de honorabilidad de los transportistas por carretera (Reglamento (CE) n.º 1071/2009), incluyendo, entre otros, el cabotaje ilegal y el incumplimiento de la legislación social y laboral europea**

   La lista sobre la categorización de las infracciones forma parte del Reglamento (CE) n.º 1071/2009 e incluye infracciones contra varios reglamentos y directivas europeos, las cuales, de cometerse repetida y sistemáticamente, pueden acarrear para los transportistas por carretera la pérdida del derecho a llevar a cabo operaciones de transporte por carretera en el Mercado Interior. Los Estados miembros deberán registrar a los incumplidores en el ERRU para poner esta información a disposición de las autoridades de control de toda la Unión Europea, como parte del componente de garantía de cumplimiento transfronterizo incluido en las medidas legales adoptadas mediante el denominado «Paquete de carreteras». La lista de infracciones debe incluir incumplimientos relativos a: las normas de cabotaje, las directivas de desplazamiento de trabajadores y el Reglamento Roma I y la certificación de conductores de terceros países. En lo que respecta al tiempo de conducción y de descanso, realizar el descanso semanal habitual en el camión debe incluirse también en la lista de infracciones.

Aviación civil

Problema

La liberalización del transporte aéreo a principios de la década de 1990 trajo beneficios para los viajeros en términos de democratización, reducción de las tarifas aéreas y diversificación de la oferta, pero no fue así para los trabajadores. Las recientes estadísticas de Eurostat reflejan que en los últimos 10 años apenas se han producido aumentos en el empleo de la aviación. Además, se han deteriorado los puestos laborales. Trabajos que antaño eran prestigiosos y de alta calidad desaparecen y se sustituyen por la externalización o mano de obra barata. Este cambio puede atribuirse a una liberalización sectorial carente de normas sociales, lo cual conduce al dumping social: las compañías aéreas se enfrentan a una competencia feroz, los márgenes de beneficio son menores que en cualquier otro sector y los empleadores buscan la forma de reducir costes para seguir siendo competitivos. Si bien ciertos gastos (como el combustible o la titularidad de las aeronaves) son hasta cierto punto fijos, las compañías aéreas creen que los costes laborales pueden reducirse en una espiral interminable. Debido la propagación de las formas atípicas de empleo, como los contratos de empresas de trabajo temporal, los contratos de cero horas y el falso empleo autónomo, la precariedad del empleo en la aviación ha aumentado. Además de a la competencia desleal a espaldas de los trabajadores en la Unión Europea, nos enfrentamos a la expansión de nuevos modelos de negocio (en particular, a través de los pabellones de conveniencia) y a la presión de las compañías aéreas no europeas, que no respetan los derechos de los trabajadores.

Objetivo

La Sección de Aviación Civil de la ETF se compromete a luchar contra el dumping social y a favor del empleo de calidad en la aviación europea. Por lo tanto, está a favor de la equidad y la competencia justa entre las compañías aéreas que operan desde la Unión Europea, hacia ella y dentro de ella. Deben tenerse en cuenta los aspectos del mercado interior y la política exterior de la UE en materia de aviación.

Soluciones

La Sección de Aviación Civil ha elaborado 12 propuestas para combatir el dumping social y los pabellones de conveniencia en la aviación europea:

1. Propuesta nº 1: reconocer a los sindicatos y su capacidad para negociar convenios colectivos (incluso a nivel transnacional)
2. Propuesta nº 2: mejorar el Reglamento (CE) nº 1008/2008 sobre normas comunes para la explotación de servicios aéreos, para garantizar el cumplimiento correcto de la legislación social nacional
3. Propuesta nº 3: mejorar el Reglamento (CE) nº 868/2004 relativo a la protección contra las subvenciones y las prácticas tarifarias desleales, que causan perjuicios a las compañías aéreas comunitarias, en la prestación de servicios de transporte aéreo desde los países no miembros de la Comunidad Europea
4. Propuesta nº 4: mejorar el Reglamento (CE) nº 987/2009, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social
5. Propuesta nº 5: mejorar el Reglamento (UE) nº 805/2011 sobre las licencias de los controladores de tráfico aéreo
6. Propuesta nº 6: mejorar la Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal para promover el empleo directo
7. Propuesta nº 7: mejorar la Directiva 2000/79/CE del Consejo, relativa al tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil.
8. Propuesta nº 8: mejorar la Directiva 2011/98 UE (directiva del permiso único) para extender su alcance al personal de vuelo
9. Propuesta nº 9: adoptar legislación europea contra el falso empleo autónomo
10. Propuesta nº 10: negociar un acuerdo entre los interlocutores sociales de la aviación civil europea sobre las condiciones de trabajo y los derechos sociales de los empleados de la aviación civil
11. Propuesta nº 11: adoptar un nuevo reglamento sobre la asistencia en tierra, que proporcione protección social a los trabajadores
12. Propuesta nº 12: crear un observatorio europeo sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la aviación civil

Transporte marítimo

Problema

El rendimiento positivo y el potencial de crecimiento del transporte marítimo no están creando suficientes empleos para la gente de mar en la UE. En una época de gran desempleo, sobre todo entre los jóvenes, los armadores siguen sustituyendo a los oficiales y marineros europeos por tripulación no europea de bajo coste. La disminución marcada y prolongada del volumen de gente de mar europea —especialmente oficiales y marinos procedentes de los países europeos de mayor coste— y el desgaste de los conocimientos profesionales marítimos europeos resultante se deben, por una parte, a la escasez de armadores comprometidos con la formación y el empleo de la próxima generación de gente de mar europea y, por otra, a la naturaleza no regulada del transporte marítimo europeo.
La reducción del número de marineros y oficiales experimentados dará inevitablemente lugar a una escasez de cualificación en los sectores marítimos que requieren conocimientos técnicos especializados.

La política europea de transporte marítimo se ha convertido en sinónimo de competencia no regulada y distorsionada, que favorece a quienes tratan de actuar de acuerdo con el denominador común más bajo. Además, la escasez de marinos europeos cualificados, ya sean oficiales o marineros, en los Estados miembros se ha descuidado gravemente y terminará por repercutir de forma negativa sobre las normas de seguridad, la explotación y el mantenimiento de los buques, así como en las relaciones sindicales y las medidas destinadas a proteger el entorno marino y el medio ambiente en general.

El dumping social causa estragos en el transporte marítimo: para entender el contexto en que opera el transporte marítimo, es necesario recordar que los buques con pabellón de conveniencia (PDC) que utilizan los puertos de la UE y desarrollan sus actividades entre países de la UE no están regulados al mismo nivel que los buques con pabellón nacional europeo, los cuales están obligados por las directivas de la UE, irónicamente denominadas por los armadores «legislación chapada en oro». Con demasiada frecuencia, los armadores recurren a un PDC para reducir los costes de dotación a expensas de los marinos europeos. Este método constituye una forma práctica para que los grandes intereses del transporte marítimo puedan tanto minimizar costes mediante la aplicación de normas menos exigentes como ahorrarse las obligaciones jurídicas que deberían cumplir frente a los marinos, como la protección social, si enarbolaran el pabellón de un Estado miembro. La ventaja competitiva a corto plazo de los registros de PDC no regulados ha sido denunciada reiteradamente por la ETF y seguirá siendo así. Estas prácticas socavan el equilibrio competitivo y promueven el dumping social, en detrimento de los armadores europeos que operan bajo registro nacional y se comprometen a contratar marinos europeos, por no mencionar a los mismos marinos.

Por otra parte, es bien sabido que uno de los últimos bastiones del empleo de los marinos europeos se encuentra a bordo de los buques que prestan servicios regulares de transporte de pasajeros y por transbordador. Pero, nuevamente, la gente de mar europea se ve amenazada por mano de obra barata. En particular, la discriminación salarial continúa incluso entre los armadores europeos basados en ciertos Estados miembros; y desde la retirada de una propuesta de directiva sobre las condiciones de dotación presentada por la Comisión Europea en 2004, está pendiente una herramienta jurídica de importancia fundamental para afrontar el problema del dumping social en el sector de los transbordadores europeos.

Objetivo

La solución no puede ser nunca compensar la disminución de marinos europeos con trabajos en tierra en otros sectores, sino renovar nuestras aptitudes marítimas en Europa mediante la regulación de las oportunidades de empleo en alta mar para los residentes de la UE y la inversión en ellas. La magnitud de este reto es significativa, pero debe hallarse una solución que equilibre la competitividad con la necesidad socioeconómica de ofrecer más y mejores puestos de trabajo en el mar para los marinos domiciliados en la UE.
La UE debe fomentar la contratación y retención de gente de mar preparada residente en Europa o se arriesgará a perder la capacidad de explotar y mantener una flota mercante diversa.
Se requiere tomar medidas urgentes para convertir el sector del transporte marítimo del mañana en generador de riqueza y empleo para los marinos residentes en la UE.

Soluciones

La ETF invita a los responsables políticos europeos y a todas las partes interesadas del sector marítimo a apoyar las siguientes 10 propuestas:

1. Se invita a las partes interesadas del sector marítimo europeo y a las instituciones europeas a aunar fuerzas en una campaña a nivel europeo destinada a promover más y mejores empleos en el mar para los marinos europeos, tanto oficiales como marineros. En este sentido, es necesario crear un entorno que permita el reabanderamiento del tonelaje controlado por la UE –en particular los buques con PDC y que operan bajo registro secundario– nuevamente con pabellones nacionales de los Estados miembros (registro primario) para evitar las desastrosas consecuencias de una carrera a la baja, la competencia desleal y el dumping social. Un enfoque similar a la Ley Jones se considera un buen ejemplo: regular la totalidad del transporte marítimo intraeuropeo y exigir condiciones sociales y laborales para todos los marinos que participen en dichas actividades. Así se garantizará que prevalezcan las normas europeas y se ofrecerá a la gente de mar domiciliada en Europa la posibilidad de acceder a formación y oportunidades laborales en el sector marítimo.

2. El legislador de la Unión Europea debe presentar una directiva renovada sobre las condiciones de dotación para la prestación de servicios regulares de pasajeros, transbordadores y mercancías entre los Estados miembros, con el fin de garantizar condiciones equitativas para todos los marinos que trabajan o participan en actividades regulares y exclusivas en la UE y detener la espiral descendente de los salarios y las prácticas discriminatorias por causas de nacionalidad, lugar de residencia o pabellón de registro. Dicha legislación, largamente esperada, debe velar por que las condiciones de empleo a bordo de un buque que opera entre diferentes Estados sean las del país que aplica las normas más favorables, es decir, una carrera hacia la cima. Además, la ETF recomienda adoptar urgentemente una base jurídica para establecer el derecho de los Estados miembros a estipular las condiciones de dotación en los buques que prestan servicios marítimos en sus aguas.

3. Cerrar las lagunas de la ayuda estatal al transporte marítimo: Las concesiones de ayudas estatales no deberían servir para precipitar la caída del tonelaje registrado en la UE o las cifras de marinos, por no mencionar el aumento continuado de los pabellones de conveniencia. El dinero de los contribuyentes europeos subvenciona el empleo y la explotación de la gente de mar no comunitaria, mientras los armadores se benefician de los salarios bajos, la inseguridad laboral y el empeoramiento de las condiciones de trabajo típicos del modelo de dotación de bajo coste. Hay que cerrar las lagunas; por ejemplo, vetar a las empresas que usan el doble registro para beneficiarse de la fiscalidad sobre el tonelaje, utilizan buques en régimen de fletamento y recurren a agencias de dotación de reputación dudosa, incluidas las situadas fuera de los 28 estados de la UE. Por otra parte, la concesión de ayudas estatales futuras debería vincularse estrictamente a la contratación de ciudadanos de la UE bajo el registro de cada pabellón nacional. Solamente deben

permitirse los registros secundarios donde existan claros beneficios para el empleo de la gente de mar europea.

4. Luchar contra la tendencia actualmente generalizada de criminalizar a la gente de mar y hallar la manera de imponer la transposición al derecho europeo de las directrices de la OMI/OIT sobre el trato justo de los marinos en caso de accidente marítimo y del código de la OMI para la investigación de los accidentes e incidentes marítimos.

5. Mantener la formación de calidad, la educación y las normas de certificación en el centro de nuestro programa, explorando a la vez las posibilidades de revisar la formación marítima actual y los programas de capacitación en el sector del transporte marítimo y otros afines. Mejorar la formación, la contratación, las perspectivas laborales y la retención de los marinos europeos al tiempo que se garantiza la asignación por parte de las compañías marítimas de un número adecuado de amarraderos de formación para los aprendices con el fin de facilitar la finalización de su período de formación y el acceso al mercado de trabajo marítimo.

6. Lograr unas condiciones de trabajo más seguras a bordo de los buques mercantes que navegan en aguas europeas mediante el respeto de las obligaciones relativas al máximo de horas trabajo y al mínimo de horas de descanso para marineros y oficiales, y aplicar escalas de dotación adecuadas, transparentes y obligatorias para las funciones que son necesarias para la explotación segura de los buques, más allá de los límites territoriales nacionales.

7. Conceder el derecho a la seguridad social y a las pensiones estatales a todos los marinos que trabajan a bordo de buques que enarbolan el pabellón de un Estado miembro —con independencia de su nacionalidad y lugar de residencia— reconocido por la UE y los gobiernos de los Estados miembros.

8. Ayudar al sector a realizar mayores esfuerzos para reducir su huella de carbono, garantizando a la vez que toda regulación se base en el principio de no discriminación por razón de pabellón. Por otra parte, debe considerarse el uso del programa de ayudas estatales para modernizar la flota europea y convertirla en más respetuosa con el medio ambiente, en particular en lo que concierne a la exposición de los marinos a partículas (emisiones de sulfatos y nitratos) que representan un riesgo potencial para la salud, aunque toda subvención pública debería ser al menos igualada por los armadores y estar vinculada a la contratación de marinos europeos en los buques renovados en cuestión.

9. Aplicación del concepto de transporte justo al sector marítimo. Este concepto debe considerarse como una forma de ofrecer a la gente de mar un trato justo en la cadena de suministro en términos de empleo seguro y mejores condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques, así como de recompensar a los armadores de la UE que se comprometan a apoyar estos criterios específicos con el derecho a exhibir la insignia «Transporte Justo».

10. Rebatir la imagen de un sector dominado por los hombres. En un momento en el que todos los sistemas de transporte se toman muy en serio las cuestiones de igualdad y, en consecuencia, atraen a más mujeres, el sector marítimo es la excepción, contando con bajos niveles de presencia femenina entre sus trabajadores. Deben apoyarse todas las iniciativas destinadas a hacer que el sector resulte más atractivo para las mujeres. En este sentido, debe prestarse especial atención a: la imagen de la profesión marítima; las políticas de formación, contratación y carrera laboral; la necesidad de mantener un lugar de trabajo libre de acoso e intimidación; y la conciliación de la vida laboral y familiar según el modelo de algunos países de Europa en los que la participación de las mujeres marino ya es significativa.

Puertos

Problema

Los puertos europeos difieren ampliamente entre sí respecto de varias dimensiones tales como tamaño, tecnología disponible, tipo de carga manejada, organización laboral o propiedad. Por tanto, es difícil identificar el denominador común que podría utilizarse a nivel europeo sin imponer un planteamiento único. Esta es también una de las razones por las que las propuestas legislativas realizadas hasta ahora a nivel europeo no han sido bien recibidas por una parte del sector.

Los trabajadores portuarios suelen estar muy sindicalizados y, al ser los puertos un eslabón crucial de la cadena de transporte, por lo general estos trabajadores se hicieron con un poder de negociación superior al logrado en otras modalidades de transporte. Ello dio lugar a que, en términos generales, tras luchar contra la precarización y crear sistemas para garantizar la seguridad del empleo, durante algunas décadas los trabajadores portuarios disfrutaron de condiciones de trabajo justas en varios puertos de la UE. Sin embargo, la situación cambió a partir de la década de 1990, cuando muchos países europeos liberalizaron y privatizaron sus puertos. Además de liberalizarse la manipulación de la carga, lo cual es actualmente una realidad en la mayoría de los puertos de Europa y ha tenido consecuencias sustanciales sobre el empleo, ahora se ha situado en el punto de mira la liberalización de los trabajos portuarios. Este es el marco en el que deben observarse los intentos recientes y actuales de desmantelar los sistemas laborales portuarios. Esos intentos han adoptado la forma de propuestas legislativas a nivel europeo, reformas portuarias nacionales y procedimientos de infracción. Dondequiera que se han materializado, las condiciones laborales de los trabajadores portuarios han empeorado y, en general, ha regresado la precarización. Hasta el momento la política portuaria europea se ha guiado principalmente por un enfoque dogmático que equipara liberalización a aumento de eficiencia y olvida los elementos sociales.

En la actualidad, elementos tales como la automatización, el exceso de capacidad y la competencia de los puertos no europeos son motivo de gran preocupación para los trabajadores portuarios, debido a la posible repercusión negativa que tendrían sobre las condiciones laborales. Por otra parte, estos trabajadores deben luchar contra una imagen negativa estereotipada de su trabajo y de las condiciones laborales que a menudo les afectan.

Objetivo

1. Revertir el retorno de la precarización

2. Erradicar la liberalización dogmática que no tiene en cuenta los elementos sociales

3. Evitar el impacto negativo de la automatización, el exceso de capacidad y la competencia de los puertos no europeos en las condiciones laborales de los estibadores europeos

Soluciones

1. Abandonar todo intento de redactar legislación de acceso al mercado a nivel europeo y, en particular, retirar el capítulo de acceso al mercado de la propuesta de Reglamento (2013) 296 final.

2. Formular políticas y planes de inversión que aseguren la coordinación inter e intraportuaria a fin de evitar la expansión portuaria incontrolada: de este modo, se minimizarían el exceso de capacidad y sus consecuencias sociales y ambientales.

3. Abstenerse de abrir procedimientos de infracción contra los Estados miembros en lo relativo a la sindicalización de los trabajadores portuarios y, donde sea necesario, promover la negociación de los interlocutores sociales.

4. Permitir a los puertos europeos que deben competir con puertos extracomunitarios recurrir a medidas que les permitan mantener la competitividad y salvaguardar los puestos de trabajo, por ejemplo, mediante el establecimiento de regímenes fiscales y zonas económicas especiales.

5. Exigir la aplicación de la Directiva 2001/23/CE en caso de cambio del proveedor de servicios.

6. Incluir cláusulas sociales que especifiquen criterios sociales entre los requisitos mínimos que deben cumplir los concesionarios y subcontratistas que proporcionan los servicios portuarios (o parte de ellos).

7. Incluir cláusulas sociales en los planes y fondos de inversión para financiar las infraestructuras e instalaciones portuarias.

8. Llevar a cabo estudios rigurosos exante de evaluación del impacto socioeconómico que tendrían en los puertos de la UE las inversiones europeas directas e indirectas en puertos extracomunitarios.

9. Negociar con los sindicatos las modalidades para introducir instalaciones de terminales automatizadas y semiautomatizadas.

10. Transponer a la legislación europea el Convenio 137 de la OIT sobre el trabajo portuario.

Problema

Fragmentación vertical

La Comisión Europea considera que el sector logístico es un elemento vital para el buen funcionamiento del mercado interior, puesto que una logística que opere sin fricciones es un factor clave para la libre circulación de mercancías. El sector de la logística contribuye de manera significativa tanto al PIB como al empleo en los Estados miembros. El sector funciona aparentemente bien, pero a su vez, siempre según la Comisión Europea, su rendimiento plantea algunos obstáculos. Se han identificado las causas siguientes: el aumento creciente de los costes logísticos, de los cuales el transporte constituye aún la mayor parte; el impacto ambiental negativo, dado que las emisiones siguen creciendo y, por tanto, el sector genera una enorme huella medioambiental; y por último, pero no por ello menos importante, la cuestión relativa a la escasez de personal, una escasez tanto cuantitativa como cualitativa.

Sin embargo, debido a la intensificación de la competencia de precios, se ejerce presión sobre los márgenes de beneficios y los proveedores luchan por aumentar su cuota de mercado. Los modelos y estructuras empresariales están fragmentados verticalmente y las relaciones y condiciones de trabajo y empleo varían sustancialmente, según en qué nivel de prestación de servicios se encuentren los trabajadores. En la parte superior de la cadena de suministro se hallan las grandes empresas transnacionales, que celebran contratos con sus colaboradores (este segundo nivel está integrado por pequeñas y medianas empresas que negocian contratos directamente). Si bien oficialmente son actores independientes, dependen de la empresa transnacional. El tercer nivel lo componen los trabajadores autónomos y las entidades de subcontratación menores. A medida que descendemos por la cadena de suministro, aumenta el nivel de precariedad; los trabajadores de la parte inferior están menos protegidos por los convenios colectivos, la legislación laboral y las disposiciones en materia de salud y seguridad.

Falta de oficialidad combinada con un aumento de la carga laboral

Las condiciones de trabajo en todos los sectores de la logística tienen las mismas características:

- Alto nivel de prácticas no oficiales en los procesos laborales
- Creciente intensificación del trabajo (calidad y cantidad)
- Aumento de la vigilancia/supervisión del proceso laboral

Los trabajadores de la logística se encuentran en una posición débil para negociar/regular sus condiciones de trabajo. Se abusa fácilmente de las relaciones laborales «interpretando» los contratos de trabajo a favor del empleador. Si bien los trabajadores contratados siguen estando, en principio, amparados por la legislación laboral, los trabajadores autónomos dependen completamente de las condiciones contractuales impuestas por el proveedor de servicios y la empresa principal.

A menudo, los trabajadores del sector logístico cobran en función del rendimiento, lo que en la práctica significa que sus jornadas son excesivamente largas (de 10 a 15 horas al día), independientemente de las normas (laborales) relativas a los tiempos de trabajo y descanso, horas extra y prestaciones. Las mismas condiciones se aplican a los autónomos, quienes además deben asumir la carga y el riesgo añadidos de gestionar su propio negocio. En algunos casos deben incluso abonar sanciones si no cumplen ciertos criterios de rendimiento.

La falta de oficialidad existe en ambos sentidos: desde arriba, puesto que los proveedores de servicios despliegan su poder contractual, económico y social para externalizar los riesgos y ahorrar costes; y desde abajo, dado que los propios trabajadores buscan activamente formas de eludir la legislación laboral, métodos de pago sumergidos y maneras de esquivar los controles a fin de sobrevivir.

La carga laboral va en aumento. El trabajo es mucho más complejo de lo que comúnmente se piensa. Además del esfuerzo físico, conlleva también altos niveles de estrés psíquico, puesto que exige lograr el equilibrio entre una amplia gama de demandas contradictorias.

Por si fuera poco, la supervisión analógica y tecnológica presiona el rendimiento de los trabajadores. Todos y cada uno de sus pasos y paradas pueden rastrearse. El control electrónico permite a los empleadores y contratistas supervisar el rendimiento de los trabajadores y racionalizar las tareas a expensas del trabajador.

Escasez de personal cualificado

Esta escasez está también muy relacionada con la mala imagen de las profesiones logísticas, junto con una inversión insuficiente en educación y formación profesional (EFP). La escasez es en realidad una amenaza para el futuro del sector logístico europeo. El fenómeno ha alcanzado ya una dimensión considerable y es motivo de honda preocupación. El aumento de las responsabilidades, junto con los nuevos retos emergentes (nuevas normas a nivel internacional), exige nuevas aptitudes y requiere de programas formativos actualizados para adaptarse a un entorno profesional en evolución. Por otra parte, el sector de la logística con frecuencia no proporciona una base satisfactoria para desarrollar una carrera laboral satisfactoria y gratificante.

La industria de la logística europea experimenta muchas dificultades a la hora de responder a los retos demográficos que se avecinan. Esta tendencia preocupante no ha hecho más que empeorar con el incremento actual de la demanda de transportes combinados y, en términos generales, de transporte sostenible. Existe incluso el riesgo de perder la masa crítica de recursos humanos que sustenta la competitividad. Todo ello aboga

por mejorar las condiciones de trabajo, factor indispensable para conseguir que las profesiones logísticas sean más atractivas, y por ampliar las aptitudes a través de programas de formación modernizados y actualizados, así como por unas mejores perspectivas de carrera laboral.

La formación profesional es el pilar tanto de la contratación como de la retención de la fuerza laboral, a medida que la amenaza de la pérdida progresiva de conocimientos especializados se materializa en Europa. Debe valorarse la posibilidad de alcanzar una mejor adecuación entre las aptitudes que requiere el sector y la oferta de cursos profesionales flexibles y asequibles.

Objetivo

1. Establecer definiciones claras que permitan una diferenciación jurídica inequívoca entre un empleado y un trabajador autónomo para frenar la fragmentación vertical. Los falsos trabajadores autónomos son los más vulnerables a la presión, tanto desde arriba como desde abajo, y tratarán con mayor probabilidad de eludir las disposiciones legales con el fin de sobrevivir.

2. Crear un entorno laboral más social para el sector de la mensajería y paquetería, comenzando por hacer que este subsector del transporte respete los tiempos de trabajo y descanso.

3. Afianzar la equidad, la sostenibilidad y la competencia justa en el sector logístico. Muchos emprendedores llegan al sector en busca de ganancias rápidas, desatando el caos a base de ignorar la legislación social y laboral.

4. Instaurar programas de formación profesional basados en competencias para que el sector de la logística resulte más atractivo a las nuevas generaciones. Estos programas formativos fomentarán aún más la movilidad laboral y, por tanto, proporcionarán más oportunidades. Debe establecerse un sistema de formación continua y permanente a fin de ofrecer a los trabajadores de la logística opciones para desarrollar una carrera profesional.

Soluciones

1. Establecer una definición y unos criterios europeos para el empleo autónomo a fin de acabar con los trabajadores autónomos falsos. Si un trabajador autónomo tiene un único cliente que determina lo que debe

entregar, a quién, en qué momento y a qué coste, que le exige utilizar sus vehículos o furgonetas y vestir su uniforme, no se trata de un trabajador autónomo sino de un empleado de la empresa. Los criterios deben estipular la existencia de más de un cliente (como mínimo, 5 clientes diferentes) y la ausencia de dependencia jerárquica. Si una persona no está a cargo de sus actividades, no puede considerarse autónoma.

2. Lograr que el sector de la mensajería y paquetería sea objeto de mayor regulación y control en lo que respecta al cumplimiento de la legislación laboral y las prácticas seguras. El sector de la mensajería y paquetería debe incluirse en el ámbito de la legislación relativa al tacógrafo digital, como sucede con los transportes por carretera (incluidos los vehículos hasta 3.500 kg) y deben registrarse y controlarse obligatoriamente los tiempos de trabajo y descanso.

3. Desarrollar un marco o reglamento europeo que regule el acceso de los subcontratistas al mercado. Prácticamente cualquier persona puede abrir una empresa en este sector sin demostrar aptitudes, competencias ni cualificaciones, lo que ocasiona una competencia feroz. En un ámbito en el que todos los empleados deben contar con diversas aptitudes y competencias y demostrarlas mediante certificados, los emprendedores deberían estar obligados igualmente a exhibir pruebas fehacientes de sus capacidades para idear, organizar y gestionar un negocio y de sus conocimientos de las leyes, reglas y normas que hay que respetar en el sector en el que deseen emprender. De este modo, podría responsabilizarse al empresario en caso de incumplimiento.

4. Instalar una plataforma educativa europea similar a Edinna para el sector europeo de las vías navegables. Desarrollar programas de educación y formación profesional basados en competencias, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales europeos, a fin de mejorar la movilidad de los trabajadores. Establecer un sistema de formación continua y permanente que ofrezca a los trabajadores de la logística opciones para desarrollar una carrera profesional.

European Transport Workers' Federation
Galerie AGORA
Rue du Marché aux Herbes 105/Box 11
B-1000 Brussels
+32 (0) 2 285 46 60
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

La ETF representa a más de 3,5 millones de trabajadores del transporte pertenecientes a 230 sindicatos del transporte y 41 países europeos, en los siguientes sectores: ferrocarriles, transporte por carretera y logística, transporte marítimo, vías navegables interiores, aviación civil, puertos y muelles, turismo y pesca.

EUROPEAN TRANSPORT WORKERS' FEDERATION