



MEJORES NORMAS EUROPEAS PARA LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Llamamiento a la acción

La FETCM pide urgentemente un nuevo enfoque europeo específico para mejorar las normas sobre subcontratación y su aplicación. La Comisión Europea debería aprovechar el impulso para presentar rápidamente propuestas legislativas en los siguientes diez ámbitos prioritarios:

1. Normas más estrictas de subcontratación en la contratación pública:

La legislación de la UE debe garantizar que todos los Estados miembros establezcan normas para limitar los niveles de subcontratación en las licitaciones públicas a un máximo de uno o dos subniveles y permitir que sólo las empresas (incluidas las subcontratas) que participan en la negociación colectiva y aplican la plena responsabilidad solidaria, puedan participar en un proceso de licitación pública.

2. Limitar la cadena de subcontratación vertical y horizontalmente:

La legislación de la UE debe garantizar que la subcontratación se limite a un máximo de uno o dos subniveles. También debe limitarse el porcentaje permitido de trabajadores/as empleados/as, el número de tareas y el porcentaje del volumen de negocio generado a lo largo de la cadena de subcontratación.

3. Plena responsabilidad solidaria:

La legislación de la UE debe garantizar sistemas integrales y exhaustivos de responsabilidad solidaria en la construcción en todos los Estados miembros, incluidas las cadenas de subcontratación transfronterizas. Deben prohibirse las cláusulas de elusión de la diligencia debida.

4. Diligencia debida:

La Comisión debe presentar una directiva de la UE para la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos en las empresas y sus cadenas de suministro y subcontratación. Los derechos de las y los trabajadores deben ocupar un lugar central, con recursos efectivos, acceso a la justicia y sanciones disuasorias.

5. Herramientas digitales de aplicación para los trabajadores y trabajadoras:

La Comisión debería presentar, a más tardar en 2022, una propuesta legislativa para un Número o Tarjeta De Seguridad Social Europea que sea obligatorio en todos los Estados miembros y permita la verificación digital en tiempo real de la situación de un trabajador o trabajadora. Un enfoque europeo de las tarjetas de identificación social en la construcción debe apoyar los sistemas existentes y nuevos, permitir su interconexión digital transfronteriza y respetar la

autonomía de los interlocutores sociales implicados.

6. Registros digitales de empresas:

Una nueva directiva europea debería introducir normas mínimas para los registros nacionales digitales de empresas y para su interoperabilidad digital, permitiendo la aplicación y los controles en tiempo real durante las inspecciones.

7. Proteger a las y los trabajadores desplazados en las cadenas de subcontratación:

Todas las normas pertinentes de la UE deben revisarse para que sólo las empresas que ejercen una actividad real de construcción en su Estado miembro de origen ("actividad sustantiva") puedan desplazar trabajadores/as a otro país. Debe prohibirse el desplazamiento de trabajadores/as a las empresas intermediarias proveedoras de mano de obra. Las y los trabajadores desplazados y migrantes necesitan un acceso fácil a la justicia. Los Estados miembros que no apliquen estas normas deben ser sancionados. Deben garantizarse unos requisitos mínimos de formación en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras.

8. Reforzar la representación sindical de las y los trabajadores y los Comités de Empresa Europeos (CEE):

La Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos debe revisarse en 2022 para que la representación sindical y de las y los trabajadores puedan supervisar y hacer cumplir los derechos de las y los trabajadores en las cadenas de suministro y subcontratación. Los CEE y los comités de empresa deben tener pleno acceso a toda la información relativa a las políticas de subcontratación y compras de una empresa, así como a los lugares de trabajo para realizar auditorías.

9. Inspecciones de trabajo y mecanismos de denuncia eficaces:

Una nueva directiva de la UE deberá establecer normas mínimas para las inspecciones de trabajo y los mecanismos de denuncia basados en el Convenio 81 de la OIT.

10. Mismo trabajo, mismos derechos, mismo salario:

La legislación europea y nacional deben garantizar la igualdad de trato en todos los contratos públicos y privados, de modo que la subcontrata aplique a sus trabajadores y trabajadoras las mismas condiciones laborales y derechos de seguridad social que aplica el contratista principal, incluidos los mismos convenios colectivos.

Construcción y subcontratación: de la especialización al dumping social

La Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM) es un interlocutor social reconocido a escala de la UE y representa a los trabajadores y trabajadoras del sector de la construcción en el mercado interior europeo. El sector de la construcción de la UE representa el 9,5% del PIB de la UE (1,324 billones de euros) y el 6,1% del empleo total de la UE (12,7 millones de trabajadores y trabajadoras en unos 3,2 millones de empresas)¹. Los costes laborales representan aproximadamente el 50% del volumen de negocios del sector, lo que convierte la mano de obra en un importante factor de competencia para las empresas.

Un mercado interior de la construcción sostenible debe basarse en la competencia leal, la innovación, la productividad, unas adecuadas competencias y cualificaciones, buenas condiciones

¹ Según el informe estadístico de FIEC 2020

de trabajo, una negociación colectiva fuerte y la salud y seguridad de todos los trabajadores y trabajadoras. El empleo directo debe ser la norma en el sector. En los casos en que los trabajadores y trabajadoras no estén empleados/as directamente, la plena igualdad de trato -con un salario igual por un trabajo igual en el mismo lugar de trabajo- debe ser el principio básico.

En la realidad, no es así. En la construcción, se dan altos niveles de explotación, fraude y otros abusos laborales, especialmente en un contexto transfronterizo. La subcontratación es siempre un factor fundamental. Por un lado, la subcontratación es una práctica normal para las empresas. La ejecución de un proyecto de construcción suele requerir diferentes tipos de habilidades, destrezas y conocimientos altamente especializados. Se subcontratan empresas especializadas para realizar trabajos especializados. Sin embargo, esto es sólo una cara de la moneda.

La otra cara muestra un número cada vez mayor de grandes empresas que utilizan el término "trabajo especializado" para referirse al trabajo de construcción normal, intensivo en mano de obra. Externalizan estas tareas clave de la construcción para reducir los costes laborales y abren la puerta a empresas fraudulentas que utilizan la subcontratación transfronteriza para obtener beneficios a través de una fuerte competencia salarial, explotación y dumping social. Estas empresas utilizan las cadenas de subcontratación para disfrazar las relaciones laborales, eludir el pago de impuestos y la seguridad social, escapar de la responsabilidad solidaria y esconderse de los controles de los organismos de inspección laboral. Estas subcontratas suelen desaparecer sin pagar a los trabajadores y trabajadoras el salario que les corresponde tras meses de trabajo. Estas empresas suelen ser proveedoras intermediarias de mano de obra únicamente, empresas buzón, que no buscan hacer negocios reales y productivos. La subcontratación abusiva es un obstáculo para el crecimiento sostenible y destruye la economía social de mercado.

Caso Rive Gauche

En 2014, un contratista principal firma un contrato con un inversor privado para construir el centro comercial "Rive Gauche" en la ciudad de Charleroi (Bélgica). El contratista principal encarga el proyecto a un subcontratista, quien, a su vez, subcontrata a otras contratistas. Según los responsables sindicales concernidos, el precio negociado es anormalmente bajo. Por tanto, el contratista principal sabía que, en este contexto, no se podían respetar las distintas normativas nacionales y europeas.

En julio de 2015, los sindicatos belgas FGTB y CSC detectaron efectivamente numerosas irregularidades durante la visita a las obras de Rive Gauche: no se respetaba el salario por hora del sector, se detectaron impagos de horas extras y pluses (dietas de manutención y alojamiento), incumplimiento de la normativa sobre el tiempo de trabajo en Bélgica, malas condiciones del alojamiento, trabajo no declarado, falta de consentimiento para algunos contratos, sospecha de pago incompleto de las cotizaciones sociales a la seguridad social del país de origen, etc. El expediente sigue en investigación judicial.

Los factores de riesgo

Las grandes empresas de construcción suelen realizar entre el 50 % y el 80 % de su volumen de negocio a través de las compras y la subcontratación. Hay muchos proyectos con hasta un 100% de actividad "real" realizada por subcontratistas. Por ejemplo, la multinacional holandesa Royal BAM (Países Bajos) trabaja con unos 35.000 subcontratistas. La multinacional VINCI opera en 290.000 obras en todo el mundo con docenas de proveedores para cada proyecto². Mientras que los contratistas principales suelen ser empresas multinacionales, aproximadamente el 97% de las personas trabajadoras están empleadas por medianas, pequeñas y micro empresas. La presión para ahorrar costes que imponen los clientes y los contratistas principales a los subcontratistas y los plazos ajustados suelen provocar situaciones en las que los subcontratistas eluden el cumplimiento de las normas: no pagan la remuneración de acuerdo con los convenios colectivos o el salario mínimo, hacen caso omiso de las normas sobre horas extraordinarias, salud y seguridad, alojamiento y transporte, u otros derechos fundamentales de las y los trabajadores.

Cuanto más larga es la cadena de subcontratación, menos transparente y más difícil es controlar y hacer cumplir la legislación y los convenios colectivos vigentes. Las largas cadenas de subcontratación son utilizadas por las empresas criminales para eludir las normas de responsabilidad solidaria. A esto, se suman otros factores de riesgo: la construcción es, por naturaleza, un negocio basado en proyectos, con obras temporales y descentralizadas, obras de tamaño variable y muchas actividades de corta duración. La movilidad transfronteriza de la mano de obra, principalmente de países con salarios bajos a países con salarios altos, es un factor enorme y creciente: más del 40% de todos los desplazamientos en la UE se producen en el sector de la construcción. Las y los trabajadores móviles de otros países de la UE y, cada vez más, de terceros países no pertenecientes a la UE son especialmente vulnerables a la explotación y el abuso social. Debido a su posición de debilidad, suelen ser víctimas de trabajo no declarado, desplazamientos falsos, fraude a la seguridad social e incumplimiento de sus derechos fundamentales. El falso autoempleo desempeña un papel fundamental: Los trabajadores y trabajadoras -a menudo sin saberlo- se declaran como microempresas en lugar de trabajadores/as por cuenta ajena, ocultando así la dependencia real con sus empleadores criminales.

Proveedores intermediarios de mano de obra: La explotación como modelo de negocio

Las cadenas de subcontratación transfronterizas se construyen en torno a un modelo de negocio cada vez más extendido de proveedores intermediarios de mano de obra únicamente (agencias de contratación, colocación, trabajo temporal, etc.) que utilizan el desplazamiento en cadenas de subcontratación transfronterizas para lucrarse con el dumping en materia salarial, de seguridad social y fiscal. Debido a las lagunas existentes en la legislación europea y nacional, estas prácticas no son necesariamente ilegales, pero sin duda son inmorales. Un ejemplo es un nuevo modelo de dumping en materia de seguridad social en el que algunos Estados miembros actúan como

² Kit de herramientas de la FETCM (Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera) para el seguimiento y la aplicación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en las cadenas de suministro del sector de la construcción - Refuerzo de las capacidades de los trabajadores y trabajadoras en los Comités de Empresa Europeos.

pasarelas para enviar a nacionales de terceros países a países con salarios y seguridad social elevados. Eslovenia, por ejemplo, introdujo un descuento en las cotizaciones a la seguridad social para las empresas que desplazan trabajadores/as a través de la UE. Esto llevó a una situación en la que Eslovenia desplazó a otros países a más trabajadores/as de la construcción de los que estaban activos en el mercado laboral esloveno de la construcción. La FETCM ha presentado denuncias ante la Comisión Europea por ayudas estatales ilegales en el mercado interior; el proceso sigue pendiente.

Falta de controles, ausencia de herramientas de aplicación digital transfronteriza

Las empresas sospechosas, delictivas y fraudulentas prosperan debido a la falta de controles por parte de los organismos de inspección laboral, que -en muchos Estados miembros - adolecen de una grave falta de recursos, mano de obra e instrumentos digitales transfronterizos actualizados. Las empresas aprovechan las lagunas jurídicas y las deficiencias administrativas nacionales y de la UE porque existen, porque les resulta fácil y porque el riesgo de detección es bajo. La Autoridad Laboral Europea está en vías de ser plenamente operativa y aún debe demostrar su eficacia en la lucha contra el dumping social y el fraude transfronterizos. La UE aún no ha introducido el Número Europeo de Seguridad Social, como se anunció en 2018. Mientras tanto, [el Parlamento Europeo está trabajando en herramientas digitales de aplicación](#) y la Comisión ha iniciado un nuevo proyecto piloto para una [Tarjeta Europea de la Seguridad Social](#). Sin embargo, aún está por ver si este proyecto desembocará en una nueva herramienta vinculante para todos los Estados miembros que permita la aplicación digital en tiempo real.

¡Ha llegado la hora del cambio! Es hora de hacer que el mercado interior de la UE sea socialmente sostenible. Es hora de mejorar las normas sobre subcontratación.

Éstas son las reivindicaciones de la FETCM:

1. Contratación pública

La FETCM exige normas más estrictas sobre subcontratación en la contratación pública. Con la revisión de la Directiva sobre contratación pública de la UE (2014/24/UE) existe un mejor marco para la contratación pública socialmente responsable, lo que incluye el requisito de que los Estados miembros garanticen el cumplimiento de la legislación laboral y los convenios colectivos. Por desgracia, muchos Estados miembros siguen centrándose exclusivamente en el precio más bajo a la hora de elegir contratistas para proyectos de construcción pública. La 2ª edición no vinculante de la [Guía "Buying Social" de la Comisión Europea para la contratación pública de mayo de 2021](#) enumera algunas buenas prácticas en materia de subcontratación, a saber:

- Llevar un registro de todos los subcontratistas
- Exigir al contratista principal que incluya las obligaciones sociales básicas en todos los subcontratos
- Sustituir a los subcontratistas que incumplan cualquier obligación social
- Aplicar la responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento de las obligaciones sociales derivadas del contrato

Aunque estas recomendaciones son ciertamente acertadas y cuentan con el pleno apoyo de la FETCM, no son vinculantes como tales para todos los Estados miembros y carecen de otros elementos, que deberían añadirse.

La FETCM pide una legislación vinculante que garantice:

- Que los niveles de subcontratación en los proyectos públicos y de colaboración público-privada se limiten a un máximo de uno o dos subniveles,
- Que sólo las empresas (incluidos todos los subcontratistas) que participen en la negociación colectiva y paguen los salarios de acuerdo con los convenios colectivos más favorables puedan obtener un contrato público,
- Que en todos los contratos públicos se aplique la plena responsabilidad solidaria, incluidas las sanciones disuasorias, a toda la cadena de subcontratación y suministro,
- Que se prohíban las cláusulas de escape de la diligencia debida.

2. Limitar la cadena de subcontratación

Aunque la subcontratación para contratar a determinadas empresas que realicen tareas técnicas específicas es un procedimiento normal, no deben permitirse cadenas de subcontratación artificialmente largas y poco transparentes. En su lugar, debe fomentarse el empleo directo como norma. Las largas cadenas de subcontratación -tanto verticales como horizontales- no son ni una necesidad económica ni operativa, sino un modelo empresarial elegido para competir sobre la base del dumping social. La FETCM exige normas europeas vinculantes establecidas en una directiva de la UE que debería aplicarse tanto a los contratos públicos como a los privados. La directiva debería limitar la subcontratación permitiendo sólo:

- Un máximo de uno o dos subcontratistas, concediendo suficiente flexibilidad a los contratistas principales para contratar con empresas especializadas e introduciendo al mismo tiempo una línea de base como medida decisiva contra el dumping social y la grave competencia salarial;
- Un porcentaje limitado de trabajadores/as empleados/as en la cadena de subcontratación, tanto horizontal como verticalmente - el empleo directo a través del contratista principal debe ser la norma;
- Un número limitado de tareas a realizar en los niveles inferiores de la cadena de subcontratación;
- Un determinado porcentaje del volumen de negocios que debe generarse en los niveles inferiores de la cadena de subcontratación.

Caso Bouygues - Flamanville

En enero, un tribunal francés condenó a Bouygues a pagar una multa de 29.950 euros por trabajos encubiertos. Bouygues es una de las mayores constructoras de Francia. En este caso, 460 trabajadores polacos y rumanos fueron contratados a través de la empresa de trabajo temporal Atlanco, con sede en Irlanda, y destinados a Francia para construir un nuevo reactor en el emplazamiento de la central nuclear de Flamanville. Entre 2009 y 2011, varios trabajadores polacos resultaron heridos. Éstos, contrariamente a lo que esperaban, descubrieron que no estaban cubiertos por la seguridad social en su país de origen, sino en Chipre. Su contrato era con una oficina ficticia de Atlanco en Chipre. Atlanco ha desaparecido del radar, pero solía operar bajo muchos nombres diferentes (Atlanco, Atlanco Construction Limited, Atlanco Limited, Atlanco Rimec, Atlanco Rimec Group, RIMEC, Rimec Contracting SRL, etc.). Las instituciones francesas de seguridad social calcularon que deberían haberse pagado 12 millones de euros en cotizaciones sociales por todos estos trabajadores en Francia. En comparación, la multa de 29.950 euros no es nada para Bouygues. Además, en Francia una empresa condenada a una multa de más de 30.000 euros ya no puede participar en licitaciones públicas (alrededor del 50% de la actividad de construcción). La triste lección aprendida: el fraude en el marco de las cadenas de subcontratación transfronterizas no se paga.

3. Responsabilidad conjunta y solidaria

Las normas relativas a la responsabilidad del contratista principal frente a los subcontratistas difieren de un país a otro. La FETCM considera un deber de los Estados miembros introducir sistemas incondicionales y exhaustivos de responsabilidad solidaria en cadena en la construcción, incluso a través de las fronteras, como parte central de las nuevas normas sobre subcontratación en la UE. La FETCM exige que los clientes y contratistas principales sean siempre responsables de las acciones llevadas a cabo por los subcontratistas, lo que les animaría a seleccionar cuidadosamente a las empresas situadas más abajo en la cadena y les haría abstenerse de contratar a empresas buzón y a proveedores intermediarios de mano de obra únicamente. Esto ayudaría especialmente en situaciones en las que los/as trabajadores/as no pueden hacer valer sus reclamaciones contra un empleador fraudulento que desaparece cuando debe pagar el salario. Aunque la FETCM también apoya la introducción de obligaciones de diligencia debida, las actividades de diligencia debida de las empresas nunca deben ser una vía de escape de la responsabilidad solidaria. Ambos sistemas deben ser complementarios, las cláusulas de escape de la diligencia debida deben estar prohibidas.

Dinamarca

En Dinamarca -un mercado laboral comparativamente pequeño- se registran anualmente más de 600 casos en el sistema de arbitraje laboral relacionados con trabajadores/as desplazados/as y migrantes en cadenas de subcontratación. El convenio colectivo de la construcción se incumple de muchas maneras, con la consecuencia de que los trabajadores y trabajadoras no reciben el salario y las cotizaciones sociales que les corresponden. Antecedentes: Cuantas más capas de subcontratistas haya (incluidos jefes de cuadrilla, empresas de nóminas, empresas de trabajo temporal y falsos autónomos), más violaciones del convenio colectivo se producen. No está claro cuántos casos quedan sin detectar. Esta violación sistemática de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en las cadenas de subcontratación transfronterizas constituye un grave problema para el mercado laboral danés de la construcción.

4. Diligencia debida

La FETCM pide una directiva europea sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos que abarque las actividades de las empresas y sus relaciones comerciales, incluidas las cadenas de suministro y subcontratación. Los derechos de los/as trabajadores/as y de los sindicatos deben ocupar un lugar central, con recursos efectivos y acceso a la justicia. Si las empresas no aplican las obligaciones de diligencia debida, las víctimas deben poder acudir a los tribunales para reclamar una indemnización adecuada y sancionar a esas empresas de forma disuasoria. Las obligaciones de diligencia debida deben ser siempre complementarias de los marcos de responsabilidad solidaria existentes y nuevos, y nunca sustituirlos ni ofrecer una cláusula de escape.

5. Herramientas digitales de aplicación para los trabajadores

La FETCM, junto con nuestro interlocutor social europeo FIEC (patronal sectorial), reclama herramientas digitales europeas eficaces para el cumplimiento de la legislación, que deberían

aplicarse a todos los trabajadores y trabajadoras y empresas, y hacer que las cadenas de subcontratación transfronterizas sean lo más seguras posible contra el fraude.

La Comisión Europea debería presentar un Número Europeo de Seguridad Social o una Tarjeta a más tardar en 2022. Debe permitir el acceso transfronterizo en tiempo real y el intercambio de datos durante las inspecciones en las obras de construcción. Este Número y esta Tarjeta deben, como mínimo:

- Identificar a la trabajadora o trabajador afectado;
- Identificar al empleador y la relación laboral;
- Verificar la situación de la seguridad social;
- Mejorar y facilitar la notificación previa para el desplazamiento sin excepciones;
- Hacer que los procedimientos sean más seguros, a prueba de fraude y fáciles de aplicar;
- Implicar a los interlocutores sociales a nivel nacional y europeo en todas las etapas;
- Tener en cuenta las especificidades del sector de la construcción.

La FETCM pide a la Comisión que desarrolle lo antes posible **un enfoque europeo de las tarjetas de identidad social** para apoyar estas herramientas eficaces contra el dumping social en las cadenas de subcontratación (transfronterizas). Este enfoque europeo debe respetar los sistemas existentes y la autonomía de los interlocutores sociales implicados. Necesitamos soluciones de la UE para interconectar digitalmente los sistemas existentes a través de las fronteras y el apoyo de la UE a las nuevas iniciativas de los interlocutores sociales para las tarjetas de identidad social, incluido apoyo financiero y técnico. Invitamos a las instituciones europeas a aprender de las buenas prácticas nacionales en el sector de la construcción, como la tarjeta finlandesa Valtti, el Construbadge belga, la tarjeta profesional española TPC, el DURC italiano, el Jobbkort noruego y otros.

La FETCM condena cualquier intento de la Comisión de debilitar o suprimir los sistemas de tarjeta de identificación social existentes con el argumento de que obstaculizan la libre circulación del mercado interior. De acuerdo con la "cláusula social horizontal" del artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), las normas del mercado interior deben apoyar los sistemas que protegen a los trabajadores y trabajadoras, no ponerlos en entredicho.

Seguimos con gran preocupación los procedimientos de infracción en curso en el marco de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y exigimos a la Comisión total transparencia y la estrecha participación de los interlocutores sociales del sector de la construcción, tanto a escala nacional como europea.

6. Registros digitales de empresas

La FETCM pide una nueva directiva europea que introduzca normas mínimas para los registros nacionales de empresas y establezca las normas para su interoperabilidad digital que permita la aplicación y los controles en tiempo real durante las inspecciones. Los registros nacionales de empresas deberían incluir al menos:

- Las personas fundadoras
- La representación legal
- La dirección
- El capital inicial

- Las actividades empresariales
- El número de IVA
- Las certificaciones y certificados exigidos
- El número e identidad de sus trabajadores y trabajadoras

Además, estos registros deben incluir una función de notificación previa en tiempo real para las empresas que se comprometan a realizar faenas en lugares de trabajo flexibles (por ejemplo, pequeñas obras de construcción), a fin de facilitar los controles para todos los contratistas de una cadena de subcontratación, con el fin de garantizar una total transparencia en todo momento.

7. Proteger a las y los trabajadores desplazados en las cadenas de subcontratación

El desplazamiento (falso) de trabajadores y trabajadoras es el elemento principal de las cadenas de subcontratación transfronterizas. La FETCM exige cambios en las normas de desplazamiento en virtud de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores 2018/957/UE, la Directiva de Ejecución 2014/67/UE y el Reglamento 883/2004 sobre coordinación de la seguridad social.

El requisito de actividad sustantiva para las empresas debe ser más estricto: Sólo las empresas que desarrollen una actividad real de construcción en su Estado miembro de origen podrán desplazar trabajadores/as a otro país. Los criterios legales para definir la "actividad sustantiva" deben ser sólidos y no dejar lagunas. Los criterios deben tener como núcleo el tiempo de trabajo de las y los trabajadores de una empresa, los servicios prestados y el lugar de la facturación. Los Estados miembros que no apliquen la legislación vigente o incluso faciliten el desplazamiento de empresas sin actividades sustantivas deberán enfrentarse a procedimientos de infracción por parte de la Comisión y a sanciones disuasorias.

Los proveedores intermediarios de mano de obra únicamente (agencias de contratación, colocación, trabajo temporal, etc.) deben dejar de estar autorizados a desplazar trabajadores/as. La escasez de mano de obra debe cubrirse con empleos directos en el lugar de trabajo, con plena cobertura de la seguridad social y con salarios negociados colectivamente.

El fácil acceso a la justicia y la recuperación de los salarios y otros derechos de los/as trabajadores/as desplazados/as y migrantes, incluidos las trabajadoras y trabajadores no declarados y los falsos autónomos y autónomas dependientes, deben estar garantizados por las normas de la UE y aplicarse en los Estados miembros. Las empresas que obtienen beneficios explotando a los trabajadores y trabajadoras deben enfrentarse a sanciones económicas disuasorias y ser excluidas de cualquier actividad en el marco de contratos públicos.

Requisitos mínimos de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, preferiblemente con un sistema transparente de acreditación de la formación, para todos los trabajadores y trabajadoras de la cadena de subcontratación, sujetos a procedimientos estrictos de seguimiento, control y aplicación.

Caso Amberes

El 18 de junio de 2021 se derrumbó un edificio escolar en construcción en la ciudad belga de Amberes. En el accidente murieron cinco trabajadores de la construcción y nueve resultaron gravemente heridos. El contratista principal es una empresa belga. Todos los trabajadores afectados eran trabajadores desplazados no belgas, algunos de ellos procedentes de países no pertenecientes a la UE. Había cuatro niveles de subcontratación con 282 contratistas activos. ¿Cómo es posible? En este tipo de casos, los trabajadores desplazados son contratados en su mayoría como "empresas individuales", en lugar de darles su verdadera condición de trabajadores por cuenta ajena. El falso autoempleo permite a la empresa empleadora eludir el pago de los salarios según los convenios colectivos o incluso de los salarios mínimos. Tampoco cotizan a la Seguridad Social. El caso sigue en investigación. Hay muchas preguntas urgentes: ¿Qué falló? ¿Se aplicaron todas las medidas de seguridad e higiene? ¿Cuál era la situación real de los trabajadores? ¿Cómo estaba compuesta la cadena de subcontratación? ¿Quién se ocupa económicamente de los heridos y las familias de los fallecidos?

8. Reforzar los representantes sindicales de las y los trabajadores en la empresa y los Comités de Empresa Europeos (CEE)

La FETCM pide que se refuerce la representación sindical y de los trabajadores y trabajadoras en todos los niveles de la empresa para controlar y hacer cumplir sus derechos en las cadenas de suministro y subcontratación. Deben tener pleno acceso a toda la información relativa a las políticas de subcontratación, externalización y compras de una empresa y tener derecho a realizar visitas y auditorías en los lugares de trabajo sin notificación previa a la dirección. Para lograrlo, la FETCM pide que se refuercen los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras (cuando proceda) y, especialmente, que se revise la Directiva 2009/38/CE sobre los Comités de Empresa Europeos (CEE). Las compras, la externalización y la subcontratación deben formar parte de la información y la consulta en los CEE. Los CEE deben tener la oportunidad de crear redes sindicales con expertos nacionales y miembros de los comités de empresa nacionales y locales, recibir la formación adecuada y recibir toda la información para realizar un análisis de las políticas de compra de una empresa con el fin de identificar los factores de riesgo. Una directiva revisada sobre los CEE debe permitir recursos legales efectivos para los CEE si una empresa no respeta los derechos de consulta. La FETCM ha desarrollado una [caja de herramientas para que los CEE supervisen y hagan cumplir los derechos laborales en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales](#).

9. Inspecciones de trabajo y mecanismos de denuncia eficaces

Las nuevas tecnologías digitales de control sólo pueden ser eficaces si las autoridades independientes de control están dotadas de las competencias y los recursos necesarios para llevar a cabo las inspecciones. La FETCM pide una nueva directiva de la UE que establezca normas mínimas para las inspecciones de trabajo basadas en el Convenio 81 de la OIT. Debería cubrir, entre otras cosas, los recursos mínimos y el número de inspectores/as de trabajo y de inspecciones realizadas. La directiva debería abarcar tanto las situaciones nacionales como las

transfronterizas, dar más poder a la Autoridad Laboral Europea y cubrir elementos como la entrada a los lugares de trabajo sin previo aviso, los exámenes, los interrogatorios a trabajadores/as y empresarios/as y el acceso (digital) a los documentos. La Directiva también debe tener como objetivo reforzar el intercambio de datos digitales y las comprobaciones cruzadas entre las autoridades responsables de las inspecciones en distintos ámbitos, como las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo, la seguridad social, la fiscalidad y las condiciones del alojamiento. La iniciativa debe respetar la autonomía de los interlocutores sociales cuando se les encomiende el control y la aplicación de los salarios y otras condiciones de trabajo. Por último, debe permitir a las víctimas, así como a terceros, incluidos los sindicatos, presentar denuncias que aborden las barreras prácticas que hacen que los mecanismos de denuncia sean ineficaces o inaccesibles, en particular para las y los trabajadores móviles y migrantes.

10. Igualdad de trato para todos los trabajadores y trabajadoras

Como norma general, la legislación europea y nacional debe garantizar la igualdad de trato en todos los contratos públicos y privados, de modo que el subcontratista aplique a sus trabajadores/as las mismas condiciones laborales y derechos de seguridad social que aplica el contratista principal, incluidos los mismos convenios colectivos. La igualdad de trato para todos los trabajadores y trabajadoras de la cadena de subcontratación, incluidos todos los/as trabajadores/as transfronterizos/as y migrantes, es una cuestión de derechos sociales fundamentales y de dignidad humana.