

RESUMEN

■ Criterios para un diálogo social exitoso

KU LEUVEN

HIVA

RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY

Como resultado del proyecto de investigación realizado en colaboración con EZA, Jan Van Peteghem, investigador principal de HIVA, finaliza un informe sucinto sobre cambios recientes en el diálogo social y las posibles perspectivas para el futuro cercano en Europa, que se publicará este año. A través de tres ejemplos, muestra como hay estudios que contradicen los mitos que la opinión pública considera ciertos *Página 3*

■ Plataformas y redes de EZA

**UNIÓN CENTROS ESTUDIOS
U C E M
MEDITERRÁNEO**

Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo: objetivos, método de trabajo y demandas *Página 4*

EDITORIAL



Estimados amigos:

*¡El 4 de marzo EZA celebraba su 30 aniversario!
1985 fue el año en el que se creó el proceso del diálogo social de Val Duchesse y los europeos comprometidos socialcristianos reconocieron en aquel momento la gran oportunidad que se presentaba a través de la formación para que los trabajadores contribuyeran a dicho proceso. Una buena idea que aplicarían posteriormente muchos otros. Se contaba con las personas adecuadas en el lugar adecuado: en el Parlamento Europeo, en la Comisión y en los Estados Miembros. Jacques Delors, entonces presidente de la Comisión, decía que: “una integra-*

ción de Europa sin los trabajadores no conducirá nunca a una auténtica unión de Europa”. Además, encomendaría al entonces director de la Dirección General V, Jean Degimbe, la misión de sentar alrededor de una misma mesa europea a los empleadores y a los trabajadores. Todavía ahora colaboramos estrechamente con Jean Degimbe, ahora presidente del Centro Europeo del Trabajo. Se trata tan solo de un ejemplo entre muchos para mostrar el elevadísimo valor de la sostenibilidad en la red de EZA. En aquel momento el objetivo era dotar de nuevo dinamismo al proceso de integración, algo paralizado, a través de un impulso proveniente de los sectores económico y social. Ahora, treinta años más tarde, el presidente de la Comisión, Jean-Claude Juncker intenta lograr lo mismo en una Europa ampliada: “controlar” la integración europea y el elevado desempleo. Y es bien consciente de la importancia de contar con un diálogo social que funcione adecuadamente en todos los niveles.

*Roswitha Gottbehüt
Secretaria General*

En portada: Marianne Thyssen, Comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral

Pregunta: *El Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA) en colaboración con HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, Lovaina) publicaron en el curso 2012/2013 un estudio titulado “Europa 2020: la pobreza de las personas con empleo, retos para las organizaciones de trabajadores”. Se centraba en el quinto objetivo principal de la estrategia Europa 2020, reducir en 20 millones el número de personas en situación de pobreza o exclusión en la Unión Europea. Una de las conclusiones más importantes del estudio es que para luchar*

contra la pobreza es necesario que merezca la pena trabajar, es decir que el empleo ofrezca unos ingresos decentes y garantice un nivel de vida digno. Como comisaria europea responsable de la Europa social, ¿en qué puntos hay que hacer hincapié para que se convierta en una realidad para todo empleado?

Respuesta: Coincido con las conclusiones de dicho informe. En mi opinión, garantizar unas condiciones de trabajo decentes y seguras, así como la igualdad de oportunidades en el mercado laboral resulta

esencial y es una de mis prioridades. La equidad social también es uno de mis objetivos clave.

Somos conscientes de que el empleo y la situación social sigue siendo una gran preocupación. La crisis ha tenido un gran impacto negativo sobre las condiciones sociales de los ciudadanos europeos. Por lo tanto, en los próximos cinco años, nuestras políticas tendrán que abordar con mucho cuidado estas consecuencias sociales. Para mí, resulta evidente que debemos seguir trabajando para invertir las tendencias hacia un aumento de la pobreza y de la exclusión social.

Para acabar con las elevadas tasas de desempleo, mi objetivo es centrarse en las capacidades de los ciudadanos y en la promoción de la formación profesional y del espíritu emprendedor, prestando especial atención al paro de larga duración y a los jóvenes. Debemos seguir invirtiendo en las personas para educar, formar y activar mejor a los europeos de cara al mercado laboral. La ofensiva de inversión de la Comisión de Juncker permitirá marcar la diferencia de forma real y sustancial en estas áreas tan cruciales. Además, necesitamos acciones concretas para ayudar a los que llevan mucho tiempo desempleados.

Pregunta: *En el actual programa de formación de EZA, muchos centros miembros abordan el tema del desempleo juvenil y les preocupa mucho las consecuencias a largo plazo, por ejemplo las demográficas. La prioridad principal de Juncker es la creación de más empleos en Europa. ¿Qué medidas desea emplear para encarar el problema del paro juvenil en Europa?*

Respuesta: La garantía juvenil constituye una reforma estructural a medio y largo plazo, destinada a resolver los problemas estructurales que a menudo provocan el desempleo juvenil, como los malos resultados de los sistemas educativos o un uso insuficiente de programas de formación en las empresas, entre otros.

La propuesta resulta muy sencilla: todo joven menor de 25 recibirá una oferta de empleo de buena calidad, un periodo de prácticas, una formación en una empresa o un curso de formación continua dentro de un plazo de 4 meses desde que deja la educación formal o se queda sin empleo. Para la mayoría de los Estados Miembros, la implementación de la garantía juvenil requiere reformas estructurales profundas en los sistemas educativos, de búsqueda de empleo y de formación con el fin de mejorar de forma drástica la tran-



Marianne Thyssen, Comisaria Europea de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral

sición entre la enseñanza y el trabajo. Tampoco es posible ofrecer empleabilidad a los jóvenes de la noche a la mañana. Trabajamos estrechamente con los Estados Miembros para lograr una rápida aplicación de las reformas estructurales requeridas.

Además, uno de mis objetivos es acelerar la implementación de la Iniciativa de Empleo Juvenil. Como saben, la IEJ es un instrumento europeo de financiación para reforzar y acelerar las medidas contra el paro juvenil. Sin embargo, hasta ahora, la implementación de esta iniciativa en los Estados Miembros ha sido lenta. Aún no se han visto cumplidas las expectativas que tenía el Consejo Europeo cuando se lanzó. Por esta razón, tengo previsto encarar en breve uno de los escollos principales para la promoción de acciones sobre el terreno: la falta de financiación nacional. Voy a hacer todo lo necesario para que funcione.

Pregunta: *Aumentan los centros miembros de EZA que comentan que cada vez se ponen las cosas más difíciles a los representantes de los trabajadores en el diálogo social. Muchos esperan que la Comisión Europea no solo exprese el valor que otorga al diálogo social, sino que también ofrezca un apoyo concreto, a nivel tanto nacional como europeo. ¿Cómo piensa impulsar el diálogo social en la práctica?*

Respuesta: En julio de 2014 el presidente Juncker expresó ante el Parlamento Europeo que el relanzamiento del diálogo social constituía claramente uno de sus objetivos políticos.

En la primera reunión con los interlocutores sociales europeos en noviembre de 2014, el vicepresidente Dombrovskis y yo recalcamos la importancia del diálogo social para el buen funcionamiento de la economía de mercado social, así como nuestra intención de involucrar aún más a los interlocutores sociales; involucrarles en la gestión económica de la UE – a nivel europeo y nacional – en los procesos legislativos y, sobre todo, en la mejora de las condiciones marco jurídicas a nivel europeo, como las directrices políticas de la Comisión para el crecimiento, el empleo, la justicia y el cambio democrático.

Partiremos de los diferentes elementos que componen el programa de trabajo de la Comisión, como la libre circulación de trabajadores, la unión energética o el mercado único digital. También se podría ver completado lo anterior con un análisis de empleo, realizado por los interlocutores sociales.

La cumbre prevista el 5 de marzo en presencia del presidente Juncker nos permitirá determinar conjuntamente de qué forma y en qué ámbitos se puede mejorar claramente la participación de los interlocutores sociales, respetando plenamente su autonomía.

Pregunta: *El presidente Jean-Claude Juncker ha creado una nueva estructura en la Comisión Europea. El vicepresidente Valdis Dombrovskis es responsable, entre otros, del Diálogo Social Europeo. ¿Cómo colaborarán en los ámbitos que se solapan o se aproximan?*

Respuesta: Creo que la nueva estructura de la Comisión de Juncker ayudará a crear sinergias y a evitar reflexiones demasiado compartimentadas. Resulta esencial que se aborden los retos actuales de Europa de forma global, con una clara visión de conjunto. Y eso es precisamente lo que se conseguirá con esta nueva estructura.

Me gusta trabajar en equipo y me resulta fácil trabajar con otras personas. Por el momento, he tenido ocasión de gozar de una colaboración excelente con el vicepresidente Dombrovski en muchos ámbitos, sobre todo en el Diálogo Social. El evento conjunto previsto para el 5 de marzo próximo es un ejemplo más. ■

Tres mitos sobre la eficacia de la voz de los trabajadores

Jan Van Peteghem, investigador principal de HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) está finalizando un informe sucinto sobre cambios recientes en el diálogo social y posibles perspectivas para el futuro cercano en Europa, que se publicará este año. Se trata del resultado del proyecto de investigación "Condiciones y criterios para un diálogo social exitoso en Europa desde el punto de vista de las organizaciones de trabajadores" dentro del programa de formación de EZA 2014/2015.

La eficacia del diálogo social se ha convertido recientemente en un tema muy estudiado por investigadores en todo el mundo. Un mundo que solo comienza ahora a recuperarse lentamente del la recesión mundial económica que empezó en 2008. Poco a poco se alcanza cierto consenso sobre las condiciones que debe cumplir una comunicación real entre la patronal y los trabajadores y sus representantes, tanto en el diálogo social en las empresas, así como a nivel interempresarial (el diálogo social nacional, regional o sectorial). Además, varios estudios ponen en tela de juicio algunas de las creencias de la opinión pública. En este artículo se proporcionan algunos ejemplos:

Mito número 1: En Occidente, la disminución del número de afiliados en los sindicatos llevará inevitablemente a la debilitación de la voz de los trabajadores.

La densidad sindical ha disminuido de forma considerable en la mayoría de los países occidentales en las últimas décadas. En general, la opinión pública considera que es un mal augurio para el futuro del diálogo social, pero los análisis muestran que lo más importante no es la afiliación individual, sino el poder colectivo del sindicato. Prácticamente en todos los países, la tasa de cobertura de los convenios colectivos es más elevada que la densidad sindical.

Una de las razones por las que los empleadores y los sindicatos todavía colaboran a menudo es que intentan mantener sus posiciones como actores importantes de la sociedad, al ser conscientes de la falta de afiliados y de la descentralización de la negociación colectiva al nivel de empresa. Esto ha provocado que la atención de los empleadores y de los sindicatos se reo-

rientara de la regulación de salarios y condiciones de trabajo a políticas sociales y del mercado laboral, áreas políticas que habían quedado excluidas anteriormente en muchos países. En general, se puede concluir que se ha visto que las instituciones son significativamente más estables que la afiliación sindical.

Mito núm. 2: el bajo nivel de diálogo social de los países de Europa Oriental se debe a su legado postcomunista

En la mayoría de los Estados Miembros orientales y centrales, los agentes sociales tienen una posición bastante débil. A menudo se señala que en estos países las organizaciones sindicales adolecen de falta de legitimidad. Con frecuencia se considera que son lo mismo que sus predecesores de un pasado no muy distante. Sin embargo, esta descripción, aunque parezca creíble, no explica la debilidad relativa de los sindicatos y de las organizaciones patronales en los "nuevos" Estados Miembros. Poco después de su entrada en la Unión Europea, muchos países vieron cómo desaparecían sus empresas nacionales para ser reemplazadas por inversiones de Europa Occidental (entre otros). El incentivo principal que llevó a las empresas occidentales a establecerse en el Este ha sido los bajos costes laborales. Las empresas pueden esforzarse por pagar lo menos posible a los trabajadores, sin miedo a tener que depender de la mano de obra para cubrir la demanda, porque en la mayoría de los casos, los bienes producidos en estos países por multinacionales extranjeras se destinan a la exportación.

Mito núm.3: La tendencia actual a una comunicación directa entre los trabajadores y la dirección debilita la posición de los sindicatos

La mayoría de los empleadores prefiere ahora un régimen basado en contratos individuales y escuchar directamente la voz del trabajador. Muchas empresas han pasado de la comunicación vía un representante (comunicación de los empleados a través de sus representantes, principalmente delegados sindicales) al contacto directo.

Según un estudio, en materia de gestión de la salud e higiene ocupacional, en el Reino Unido, cada vez se utilizan más

métodos de consulta directa en los centros de trabajo, mientras parecen disminuir las formas representativas de participación de los trabajadores. Sin embargo, estos procesos de comunicación directa parecen gozar de menos éxito en situaciones en las que se requiere un cambio significativo para seguir siendo competitivo o para conseguir serlo. En general, los estudios muestran que la participación directa es más frecuente en contextos con sindicación y que funciona mejor en entornos en los que los sindicatos existen y son muy dinámicos.

Jan Van Peteghem ■

Redes y plataformas de EZA

Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo (UCEM)

Este último año, UCEM (Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo) ha organizado un importante grupo de trabajo sobre el tema de la inmigración en el Mediterráneo. La llegada diaria de barcos a las costas mediterráneas tras comunicar su situación de emergencia no se puede considerar un fenómeno que afecte exclusivamente a Italia, Malta y España.

Tras la desintegración de Libia y el derrumbe del régimen de Gadafi llegan cada día, independientemente de las condiciones climáticas, barcos con personas que huyen por la pobreza, la guerra o la desesperación y buscan llegar a Europa para lograr seguridad. Muchas de estas desafortunadas personas desaparecen en el gran cementerio en el que se ha convertido actualmente el Mediterráneo, otros llegan sin vida, como hemos experimentado recientemente, y otros muchos llenan los centros de acogida de emergencia.

Las autoridades europeas aún no han sido capaces de identificar un plan común para conseguir una solución. No estamos hablando ya de un problema, sino de una auténtica tragedia.

El Papa Francisco ha dicho que: "Asistimos a la globalización de la indiferencia". UCEM, junto con IPCM (International Platform for Cooperation and Migration), ha elaborado un plan para la coordinación de nuevas directrices políticas sobre la inmigración en el Mediterráneo y exige que Europa apruebe una política común para el control de las fronteras, que inclu-

ya igualmente el desarrollo de directrices europeas destinadas a lograr que la gente no se vea obligada a dejar sus países de origen.

¡La persona que corre el riesgo de morir de hambre hará todo lo posible para superar cualquier obstáculo y partirá!

Actualmente no se consigue siquiera determinar de dónde provienen estas pobres personas ni de qué guerra huyen: hay muchas guerras en África de las que no se habla ya desde hace años.

Los centros de EZA del área mediterránea, desde Chipre hasta Portugal, se reúnen a menudo para analizar estas cuestiones y para explorar qué ofertas puede haber en el mercado laboral del Sur de Europa, debilitado por la crisis. También se estudian las perspectivas para la formación profesional y para el empleo legal con la esperanza, al menos, de incidir culturalmente contra el gran número de estereotipos que se asocian a la imagen de los inmigrantes y refugiados.

UCEM insta actualmente a las instituciones europeas, en concreto al Parlamento, a la Comisión con Jean-Claude Juncker como presidente y a Italia, a abordar este problema con el fin de desarrollar una política europea nueva y eficaz. Sin una política comunitaria y sin un acuerdo fuerte se relegará continuamente la puesta en práctica de soluciones y llegará el momento en el que se llenarán páginas enteras de periódicos con las tragedias cotidianas en el mar.

Piergiorgio Sciacqua ■



Piergiorgio Sciacqua
c/o MCL / EFAL (Movimento Cristiano
Lavoratori / Ente Nazionale per la Forma-
zione e l'Addestramento dei Lavoratori)
Via Luigi Luzzatti, 13/A
I - 00185 Roma
Tel.: +39 - 06 - 77 26 12 47
Fax: +39 - 06 - 77 20 36 88
E-Mail: efal@mcl.it

PIE DE IMPRENTA

Publicado por

EZA

*Centro Europeo para los Asuntos
de los Trabajadores*

Johannes-Albers-Allee 2

53639 Königswinter

Telf. +49 - 22 23 - 29 98 - 0

Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22

E-Mail: eza@eza.org

www.eza.org

Redacción

Roswitha Gottbehüt (ed.),

Matthias Homey, Norbert Klein,

Victoria Znined

Diseño y maquetado

HellaDesign, Emmendingen

E-Mail: helladesign@web.de

Fotografías

EZA, Comisión Europea

Publicación trimestral



*Esta publicación cuenta con
el apoyo financiero de la
Unión Europea.*