

## EDITORIAL



*Estimados lectores y lectoras, queridos amigos y amigas de EZA:*

*En el seminario inicial de EZA celebrado este año en Copenhague, nuestro socio danés Krifa presentó su índice de satisfacción laboral. En colaboración con el Instituto de Investigación sobre*

*la Felicidad, Krifa estudió por tercer año consecutivo los factores que influyen sobre la satisfacción laboral de los daneses. El factor más importante para los trabajadores daneses es el sentido de su trabajo. Para Krifa, la satisfacción laboral o la llamada “felicidad en el trabajo” es mucho más que un índice: representa una misión, una visión. Surgió un debate muy animado en Copenhague: ¿plantearse la cuestión de la felicidad en el trabajo no parece un lujo cuando en muchos países nos enfrentamos a unas elevadas tasas de paro, al dUMPing salarial o a una legislación laboral insuficiente? ¡Yo creo que no! En mi opinión tiene mucho que ver con nuestra lucha a favor de un trabajo digno. Está relacionado con la espiritualidad y el trabajo, la búsqueda de la*

*espiritualidad del trabajo. Como seres humanos, en nuestro lugar de trabajo no solo activamos una pequeña parte de nuestra cualificación profesional, sino que aportamos nuestra persona, toda nuestra persona. Influyimos sobre nuestro entorno laboral con todo nuestro ser y el entorno laboral influye sobre nosotros. Toda persona es espiritual, independientemente de que se considere religiosa o no. Buscamos dotar de sentido a nuestra vida... buscamos vivir una vida plena y feliz...*

*Todo el equipo de EZA, ¡les/os desea una muy Feliz Navidad y un Feliz 2018 lleno de sentido!*

*Sigrid Schraml  
Secretaria General*

## Seminario inicial del Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA) en Copenhague

El tema principal del seminario de EZA, que se celebró del 30 de noviembre al 1 de diciembre de 2017 en Copenhague, fue la evolución de las organizaciones de trabajadores en un entorno sociopolítico cambiante a nivel europeo. Se organizó conjuntamente con Krifa (Kristelig Fagbevægelse) y contó con el apoyo financiero de la Unión Europea.

Alrededor de 100 representantes de organizaciones de trabajadores socialcristianas de 26 países europeos se reunieron para debatir sobre esta la cuestión, así como sobre los temas centrales que conforman el programa de formación de EZA 2018.

Philippe Pochet, Director General de ETUI, destacó en sus palabras iniciales, lo importante que es la buena colaboración entre EZA y ETUI. Promovió una clara estrategia social sindical, así como el equilibrio entre lo social y lo económico. Ante la política de la actual Comisión Europea (pilar europeo de derechos sociales, entre otros), instó a los participantes a aprovechar la oportunidad que se pres-

enta para impulsar la dimensión social de Europa.

### El diálogo social en Europa

Jörg Tagger, Jefe de Unidad en funciones del “Diálogo Social” de la Dirección General Empleo, Asuntos Sociales e Integración de la Comisión Europea, presentó una panorámica general sobre la evolución histórica y las estructuras del diálogo social a nivel europeo, la situación actual, así como las perspectivas para los próximos años. Tagger recaló el compromiso de la actual Comisión con la dimensión social de la Unión Europea. Con el “relanzamiento del diálogo social”, por primera vez, el diálogo social entraba en una resolución del Consejo. El trabajo activo de los interlocutores sociales resulta esencial para que pueda funcionar el diálogo social.

En el debate, los representantes de los trabajadores destacaron que, precisamente, el trabajo de los interlocutores sociales era el que se veían obstaculizado una y otra vez por la Comisión Europea y apor-

taron ejemplos concretos, como el acuerdo aún pendiente sobre el sector de la peluquería. En el marco de las negociaciones de adhesión con los países de los Balcanes Occidentales, la Comisión Europea debería ejercer una precisión mayor para que también se aplique la legislación laboral pendiente. Los participantes se mostraban en parte positivos y en parte escépticos hacia los acuerdos recién concluidos sobre el pilar europeo de derechos sociales, puesto que se trata de un pilar no vinculante, con un valor más bien simbólico. Resulta fundamental que se le dote de vida.

### La transformación de las organizaciones de los trabajadores en el contexto del trabajo atípico – la insatisfacción laboral – los cibernsindicatos

El papel que desempeñan el trabajo atípico, la satisfacción laboral y los cibernsindicatos en los cambios que se están produciendo en el mercado laboral se analizó en tres ponencias seguidas por un debate.



En el podio (de izda. a dcha.) Sigrid Schraml, Secretaria General de EZA, Bartho Pronk, Presidente de EZA, Søren Fibiger Olesen, Presidente de Krifa, organización anfitriona

Maria Mihaela Darle (Cartel Alfa) expuso que el *trabajo atípico*, que se presta con frecuencia sin un contrato laboral, tiene como consecuencia que, a menudo, las organizaciones de trabajadores no tienen un “interlocutor” y, por lo tanto, resulta complejo ver la forma en la que se puede instaurar un diálogo social. Además, resulta esencial hacer visible el trabajo atípico.

Søren Filbert (Krifa) definía la *satisfacción laboral* como una nueva tarea para las organizaciones de trabajadores. Con el estrés y el burnout o agotamiento laboral cada vez más presente, no solo se deben abordar estos riesgos para la salud a través de una asistencia de emergencia, sino asegurar unas buenas condiciones de trabajo de forma duradera para prevenirlo e introducir así la satisfacción en el trabajo a lo largo de toda la vida laboral.

Según el profesor Viorel Rotilă (FSSR), los *cibersindicatos* podrían proporcionar una respuesta a los retos digitales, que no solo afectan al mundo laboral, sino también a la forma de trabajar de las organizaciones de trabajadores. Ofrecerían instrumentos adicionales para que los sindicatos puedan actuar también en el mundo virtual.

En el debate, quedó evidente que las organizaciones de trabajadores deben adaptarse al cambio digital, pero que no deben olvidar que el contacto personal sigue desempeñando un papel clave. En la red de EZA, basada en valores cristianos y humanos, no se debe tampoco olvidar estos cimientos. También resulta claro que la configuración digital de los sindicatos será algo que atraiga ante todo a los jóvenes, aunque también ofrece la posibi-

lidad de acceder a nuevos grupos objetivo. Se recalcó igualmente que tampoco se trata de opciones que se excluyan mutuamente, sino más bien de sumar ambas posibilidades.

Kurt Bech, al frente de los servicios para empresas en Krifa, retomó el tema de la satisfacción laboral. Presentó el índice danés de satisfacción laboral, GAIS, a través del cual los trabajadores evalúan a su propia empresa. La ponencia de Bech se centró en dos cuestiones centrales: ¿la satisfacción laboral y la negociación colectiva se excluyen mutuamente? ¿El diálogo es lo contrario de la huelga? Bech definía como tarea principal de los sindicatos la creación de buenos puestos de trabajo, de mejores condiciones de vida y la consecución de una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, también constataba que en muchas regiones de Europa resulta prioritario luchar por un salario mínimo y por la aplicación de unas normas sociales mínimas.

### 500 años de Lutero

Con motivo del año de Lutero, el profesor Asger Christian Højlund de la Escuela Superior Luterana de Teología de Aarhus, Dinamarca, en su ponencia social y ética, destacó el papel de los sindicatos como parte importante de una red que necesita Dios para que no se derrumbe la Creación. En el trabajo de los sindicatos, que no solo luchan por sus propios derechos, sino también por los derechos y la vida de otros y que, además, buscan la consecución de condiciones de vida decentes o buscan su mejora, ve una expresión del interés de Dios por proteger a los pobres de la explotación.

## Programa de formación de EZA 2018

Según Matthias Homey, colaborador científico de EZA, una característica importante del programa de formación de EZA 2018 es intensificar aún más la interconexión temática de las actividades de formación. En este sentido, uno de los pilares principales será el conjunto de formaciones sobre las estrategias de las instituciones europeas, en cuyo marco se acompañarán desde el punto de vista académico los proyectos sobre el tema del “desarrollo de las capacidades”. Además, en 2018 se organizará una coordinación de proyectos sobre los temas: “Las nuevas relaciones laborales: la digitalización y las estrategias sindicales”, “La calidad del empleo”, “El pilar europeo de los derechos sociales”, así como “Trabajar y vivir en un mundo digital”.



Luc Cortebeek, Presidente del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, ponente invitado de la Asamblea General de EZA en Copenhague, Dinamarca, habló sobre los retos y las perspectivas del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo

## Ágora: mercado de EZA para el trabajo en red

El ágora de este año sirvió para ofrecer a las organizaciones miembro una mejor panorámica general sobre qué temas trabaja cada una, con el fin de que se pudieran encontrar posibles socios.

En sus palabras finales, Bartho Pronk, presidente de EZA agradeció el compromiso de todos los asistentes al seminario inicial. Destacó, ante todo, una vez más los retos digitales en el mundo laboral y tachó de callejón sin salida a la economía gig (basada en trabajos esporádicos y puntuales).

Victoria Znined ■

## ¡Ya está aquí el pilar social!

Desde la designación de la Comisión de Juncker, el mismo presidente se mostró claramente a favor de una Europa más social, una calificación triple A para la UE y un nuevo comienzo para el diálogo social. En el tercer año de su mandato, se puede decir que las políticas sociales han regresado a la agenda europea. Ahora depende de las instituciones europeas, de los Estados miembros, de los interlocutores sociales y de la sociedad civil garantizar que el pilar que se acordó el año pasado sobre el papel se convierta en una realidad para los ciudadanos europeos.

los responsables políticos europeos y a las partes interesadas.

En una ceremonia formal, los presidentes de la Comisión Europea y del Parlamento, Jean-Claude Juncker y Antonio Tajani, junto con el primer ministro estonio, Juri Ratas, en nombre del Consejo de la UE, firmaron el “Pilar Europeo de Derechos Sociales”. Se podría cuestionar si la firma de este conjunto de principios no vinculante merece tanto bombo y plantillo. Sin embargo, con el creciente populismo, nacionalismo y apoyo a partidos euro-

Por lo tanto, para muchos actores que deseaban un conjunto vinculante de derechos sociales, la cumbre social de Gotemburgo no ha sido “más que el principio”. El pilar sí establece normas algo sensibles para algunos países y marca una orientación para lograr una política social europea, contraria a la preferencia de algunos miembros del Consejo. Dichos países no se muestran favorables a una transferencia de soberanía en materia de políticas sociales al nivel europeo.

Junto con la propuesta para una proclamación interinstitucional, la Comisión presentó un primer conjunto de medidas jurídicas para ejecutar el pilar. Si los interlocutores sociales no son capaces de ponerse de acuerdo sobre una revisión de la directiva de “declaración escrita” (una de las medidas legislativas propuestas), la Comisión presentará una propuesta el 20 de diciembre de 2017. Su objetivo será abordar los cambios en el mercado laboral provocados por la digitalización.

A finales de noviembre, la Comisión presentó el paquete de otoño del semestre europeo, en el que se fijan las prioridades económicas y sociales para el año siguiente. El anuncio de este año constituía una primera prueba de ejecución del pilar. En el informe conjunto sobre el empleo, que forma parte del paquete de otoño, se emplea el marcador social, introducido por el pilar, para evaluar el rendimiento social y en materia de empleo de los Estados miembros, a partir de una serie de indicadores que reflejan los tres capítulos dentro del pilar: la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado laboral, unos mercados laborales dinámicos y condiciones de trabajo justas, el apoyo público/la protección social y la inclusión.

*Esmeralda Van den Bosch* ■



Tras dos años de consulta y negociaciones, el 17 de noviembre de 2017, los líderes de las tres instituciones europeas firmaron la proclamación interinstitucional para crear el Pilar Europeo de Derechos Sociales en Gotemburgo, Suecia

Copyright: Sören Andersson, Oficina Gubernamental de Suecia

### Algo de bombo y platillo no viene mal

Durante la cumbre social de Gotemburgo, la primera de su género en 20 años, los representantes de sindicatos, patronal y ONG participaron en tres sesiones de trabajo sobre la forma de promover empleos justos y crecimiento en el futuro, junto con los primeros ministros y presidentes de los Estados miembros, así como comisarios europeos. En la organización del evento, se debe reconocer los esfuerzos realizados por el gobierno sueco para que los debates europeos fueran accesibles para un público más amplio. No solo se transmitieron en directo las sesiones de trabajo a través de Facebook, sino que también jóvenes estudiantes de la Universidad de Gotemburgo tuvieron ocasión de participar y hacer preguntas a

escépticos, la búsqueda de una Europa más social tuvo ocasión de hacerse eco en la prensa nacional y llegar así a la opinión pública general. Una repercusión que no debe subestimarse.

### Ejecución

Tras la cumbre, la Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales, Marianne Thyssen declaró que la Comisión integrará el pilar en el semestre europeo. “También usaremos nuestros fondos y lucharemos en el próximo marco financiero plurianual [presupuesto europeo para siete años] para disponer de suficientes fondos para apoyar a los Estados miembros en las reformas necesarias”, comentó.

## VI Conferencia de la Plataforma Europea para Jóvenes Trabajadores de EZA en Chipre

Del 28 al 30 de septiembre de 2017, se celebró en Platres, Chipre, en colaboración con KIKEA-DEOK (Instituto Chipriota para la Educación, Formación y el Empleo (KIKEA) - DEOK) la VI Conferencia de la Plataforma Europea para Jóvenes Trabajadores de EZA (PYW, por sus siglas en inglés) sobre el tema "El empleo precario de los jóvenes: retos y soluciones a través de una mayor participación de los jóvenes en el diálogo social". 40 participantes de 18 países europeos debatieron sobre la situación de los jóvenes con empleos precarios, así como su nivel de satisfacción laboral.

Katrin Stancheva (PODKREPA, Bulgaria) presentó los resultados de una encuesta, enviada a los participantes los meses previos a la conferencia, a través del grupo principal de coordinación la plataforma, con el fin de recabar información más detallada sobre la situación de los jóvenes en el mercado laboral. Por ejemplo, se identificaron los ingresos bajos como un problema actual de los jóvenes en la Unión Europea. Un 58% de los encuestados aún no había recurrido a las oficinas públicas de empleo. Un 39% de los encuestados nunca había oído hablar de la garantía juvenil ni de las posibilidades que ofrece.

Los participantes tuvieron ocasión de adentrarse en el tema de "los jóvenes en situaciones precarias de empleo" de forma experimental. Se les pidió que se colocaran en una fila en un campo de fútbol. Neza Repansek, coordinadora principal de la plataforma, hizo preguntas relativas a la transición de la escuela al trabajo, por ejemplo si habían alargado los estudios para retrasar la entrada en el mercado laboral. En caso afirmativo, tenían que dar un paso hacia delante. Después de responder a todas las preguntas los participantes se encontraban repartidos por el campo de fútbol. La mayoría había tenido que superar varios de los retos mencionados en el camino de la escuela al trabajo.

A continuación, las experiencias de jóvenes trabajadores de toda Europa se vieron confirmadas en el panel sobre el tema, en el que representantes de España y Bulgaria compartieron los conocimientos sobre los "jóvenes y el mundo laboral" de sus organizaciones.

Cristian Baldea (IFES) presentó ejemplos prácticos sobre la forma en la que las organizaciones de trabajadores abordan los problemas de los jóvenes. En IFES, se desarrollan proyectos para facilitar el acceso al mercado laboral de jóvenes trabajadores en Rumanía. Katrin Stancheva informó sobre las buenas prácticas en el departamento de jóvenes de Podkrepa, Bulgaria, así como las iniciativas de "transición al mercado laboral" de su sindicato.

Los jóvenes tuvieron ocasión de participar en el diálogo social en forma de juego. Se pudo constatar que, para aquellos que pertenecían al grupo de los representantes de los trabajadores resultaba fundamental la conciliación del trabajo y de la vida privada, así como el cumplimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores. Se identificaron como problemas la elevada presión laboral y el fenómeno del *burn-out* o agotamiento laboral.

Otro tema que se abordó en la conferencia fue la "satisfacción con el puesto de trabajo". A través de juegos orientados hacia este tema, los participantes tuvieron ocasión de aprender de forma poco habitual a trabajar en equipo. Quedó patente que se consigue mucho más cuando se colabora que cuando se compete entre sí. Benjamin Damsgaard completó las experiencias de los participantes con la presentación del índice de satisfacción laboral que había encargado su sindicato Krifa (Dinamara). Esbozó diferentes factores que inciden sobre la satisfacción laboral, como por ejemplo la influencia que se tiene en el trabajo, el éxito o una buena relación con los compañeros. A través de una encuesta interactiva, los participantes pudieron también comunicar su grado de satisfacción laboral. Prácticamente un 70% de los jóvenes se sentía más bien contento en el trabajo. Un 75% trabajaba más de 35 horas a la semana y un 80% de los participantes trabajaba horas extra, aunque un 75% de los mismos no veía pagadas dichas horas. Los jóvenes participantes otorgaban un gran valor a la colaboración con los compañeros de trabajo, se sentían realizados en el trabajo cuando podían finalizar tareas, percibían un salario y sentían que podían emplear sus competencias.

Aunque la situación de los jóvenes en los diferentes Estados de la Unión Europea es muy dispar, los participantes estaban contentos de haber tenido ocasión de intercambiar con otros jóvenes y se sentían fortalecidos por el debate. La próxima conferencia de jóvenes trabajadores está prevista para septiembre de 2018 en cooperación con Podkrepa en Bulgaria.

Esmeralda Van den Bosch ■

### 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](mailto:eza@eza.org)

[www.eza.org](http://www.eza.org)

#### Redacción

Sigrud Schraml (ed.),

Matthias Homey, Norbert Klein,

Victoria Znined,

Esmeralda van den Bosch

#### Diseño y maquetado

HellaDesign, Emmendingen

E-Mail: [helladesign@web.de](mailto:helladesign@web.de)

#### Fotografías

EZA, Sören Andersson

Publicación trimestral



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