

RESUMEN

■ EZA en la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra

Bartho Pronk, presidente de EZA, se dirige al pleno; conversaciones con representantes de la OIT, reuniones con delegados miembros de EZA

Página 2

■ Presidencia búlgara del Consejo



Vesselin Mitov, secretario internacional de la confederación sindical búlgara PODKREPA, reflexiona sobre la presidencia búlgara de la Unión Europea desde la perspectiva de las iniciativas sindicales

Página 3

■ Posición: situación del derecho laboral en Rumanía



Bogdan Hossu, presidente la confederación rumana Cartel Alfa, se posiciona en relación con la situación del derecho laboral en Rumanía

Página 4

EDITORIAL



Estimados lectores, queridos amigos de EZA:

Con toda probabilidad, la garantía juvenil es uno de los programas de la UE que más rápidamente se ha implementado. Recientemente, la Comisión Europea publicó los resultados del seguimiento realizado hasta 2016: 2,2 millones menos de jóvenes en situación de desempleo y 1,4 millones menos de los llamados ninis. Se trata de cifras considerables y, más importante aún, cabe recordar que a cada número le corresponde una nueva perspectiva vital que se ha encontrado. Sin embargo, el paro juvenil se mantiene aún en un 15,3% y no se logra ni siquiera alcanzar a un 50% de todos los ninis. Se habla de la generación perdida:

una generación que tiene pocas posibilidades de hacer la realidad la vida con la que había soñado, sobre todo en el Sur de Europa. Además, esta situación también tiene un impacto sobre las empresas: a una persona que ha permanecido durante años sin empleo o que ha desempeñado durante muchos años un empleo precario le resultará difícil desarrollar la confianza o las cualificaciones necesarias para desempeñar funciones de liderazgo en el futuro. Y luego está la casi misteriosa Generación Y, los llamados milenials. Muchos estudios sociológicos han intentado investigar y describir a esta generación. Se considera que están bien formados, dominan la tecnología, son interculturales, trabajan bien en equipo, pero, al mismo tiempo, manifiestan poco interés por alcanzar puestos de dirección y asumir la responsabilidad, el tiempo, el prestigio o los juegos de poder asociados. Las empresas tendrán que replantearse los estilos actuales de dirección, así como invertir de forma considerable en la formación de directivos, con el fin de construir su propio futuro en la era del "futuro del trabajo".

*Sigrid Schraml
Secretaria General*

El futuro presupuesto de la UE

La Comisión Europea (CE) presentó su propuesta para el marco financiero plurianual 2021-2027. Este presupuesto a largo plazo fija los fondos disponibles para las diferentes prioridades políticas. La CE defiende un aumento de los compromisos de gasto de 1,279 billones de euros (precios corrientes) para todo el periodo. Esta propuesta busca compensar la brecha financiera provocada por el Brexit, a través de un aumento de las contribuciones, así como recortes financieros. En cuanto al gasto social, se propone una disminución de un 7% de la partida destinada a las políticas de cohesión. Se espera que se duplique el presupuesto para Erasmus+ y el Cuerpo Euro-

peo de Solidaridad. El Fondo Social Europeo (FSE) se verá transformado en un FSE+, en el que se integrarán en un solo instrumento global los recursos del FSE, de la Iniciativa de Empleo Juvenil, del Fondo de Ayuda Europea para los Más Necesitados (FEAD), el Programa de Empleo e Innovación Social, así como el Programa de Salud. La implementación de estas diferentes partidas de presupuestos "sociales" se alinearán a los principios del pilar europeo de derechos sociales.

Esmeralda Van den Bosch ■

EZA en la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra



Bartho Pronk, presidente de EZA, se dirige a los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra el 4 de junio de 2018

Como Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores vemos la necesidad imperiosa de desarrollar una nueva cultura para promover la igualdad de género y la conciliación de la vida privada y profesional en Europa”, decía Bartho Pronk, el presidente del Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA), en su discurso ante el pleno de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) 2018. Y se debe lograr “partiendo de unos fundamentos jurídicos básicos”, continuaba. Con esta reivindicación presentaba su posición frente al informe del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se destacaban los retos relacionados con la iniciativa del centenario de la OIT sobre las “mujeres en el mundo laboral” y se comentaba: “...estamos muy alejados del objetivo de la igualdad de género y el camino para conseguirlo es lento, irregular e incierto”.

El presidente Pronk, que destacó ante los delegados de la CIT el trabajo de muchos años de la Plataforma Internacional para la Igualdad de Oportunidades de EZA, añadía: “EZA está dispuesta a trabajar con la OIT para que se alcance la igualdad entre los hombres y las mujeres en el lugar del trabajo con mayor rapidez y de forma más segura”. Se puede encontrar su discurso en la página Web de la OIT <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/plenary/recordings/lang—en/index.htm>, “Grabaciones en vídeo de los plenos”, 4 de junio de 2018, del minuto 3:35:05 al 3:40:50

Conversaciones con los representantes de la OIT

Las conversaciones de Pronk y de Piergiorgio Sciacqua, copresidente de EZA, con los representantes en Ginebra tuvieron lugar en el contexto de la preparación de la conmemoración del centenario de la creación de la OIT en 2019. Luc Cortebeek, presidente del consejo de administración de la OIT, así como Heinz Koller, director adjunto para Europa y Asia Central, hablaron de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. No solo se elaborarán ahí recomendaciones sobre el futuro del trabajo, sino que también se presentarán propuestas sobre el papel que debe asumir la misma OIT en el futuro. Además, Cortebeek se mostró preocupado por la tendencia cada vez mayor hacia una “desglobalización”, patente en las orientaciones políticas de varios países en todo el mundo. Se observa un alejamiento de las organizaciones internacionales y un repliegue hacia políticas nacionales que también podrían debilitar a la OIT.

A su vez, las conversaciones con Anna Biondi, directora adjunta de la Oficina de las Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), así como con Pierre Martinot-Lagarde, asesor especial para cuestiones religiosas y sociales, se centraron en el próximo centenario de la OIT. EZA desea realizar una contribución en este sentido y a principios del año que viene, se organizará un seminario conjuntamente con Cartel Alfa, que contará con la participación de representantes de la OIT, en el

que se abordarán las diferentes interrogantes relacionadas con el futuro del trabajo con el fin de aportar ideas a la OIT.

En una conversación con Irmgard Nübler, economista principal del departamento de investigación de la OIT, se habló sobre los conocimientos actuales sobre el proceso de digitalización en el mundo laboral. Partiendo de dichos conocimientos, los sistemas educativos futuros tendrían que combinar de la mejor manera posible las competencias y las destrezas de forma nueva y relacionarlas con materias digitales. Al mismo tiempo, se trata de conseguir que los nuevos puestos de trabajo que surgen puedan ofrecer un empleo digno.

Encuentro con delegados de los centros miembros de EZA

Una vez más, EZA organizó un intercambio de ideas y de experiencias entre los representantes de los centros afiliados a EZA, que asistieron como delegados a la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo. El objetivo es intentar impulsar el trabajo en red y ofrecer la ocasión de intercambiar impresiones sobre los debates en curso en la CIT. Resultó especialmente grato contar con Luc Cortebeek, Anna Biondi y Pierre Martinot-Lagarde, cuya presencia sirvió para enriquecer las conversaciones. Este evento se ha convertido en una pequeña tradición y gozó una vez más de gran éxito.

Temas principales de la CIT

Además de las conversaciones sobre el “diálogo social y el tripartidismo”, así como sobre la cuestión de cómo conformar la cooperación al desarrollo de la OIT de la forma más eficaz posible para apoyar los objetivos de desarrollo sostenible, el debate se centró ante todo en “poner fin a la violencia y al acoso en el mundo laboral”. Al término de la conferencia, se confiaba en poder alcanzar un acuerdo internacional que fije normas vinculantes sobre este tema. Si se lograra durante el centenario de la OIT se podría transmitir un mensaje contundente sobre la importancia de esta organización a la hora de establecer normas internacionales en el ámbito social y laboral. **Norbert Klein** ■

Una Europa segura, estable y solidaria a través del consenso, la competitividad y la cohesión

Diez años después de su adhesión a la UE, Bulgaria asumió la presidencia del Consejo y la responsabilidad de liderar las negociaciones sobre las iniciativas más recientes de la Comisión Europea, ahora que el ciclo político de la UE se acerca gradualmente a su fin, con unas elecciones europeas previstas para junio de 2019.

El lema elegido fue “la unión hace la fuerza”, una frase que hace alusión a nuestra historia y a nuestro Estado, a la vez que refleja la idea de una Europa unida y solidaria. Y es que ahora, más que nunca, necesitamos alzarnos unidos para encarar con éxito nuestros problemas comunes, defender nuestros valores y garantizar nuestro bienestar, seguridad y democracia. La presidencia lanzó tres mensajes principales: consenso, competitividad y cohesión. Además, Bulgaria, que representa los principales valores europeos, se configura como representante natural de los Balcanes Occidentales en su camino hacia Europa.

La Presidencia supone un gran reto y una gran responsabilidad. Por esta razón, los sindicatos nacionales, con un enfoque positivo, han apoyado los esfuerzos del gobierno para alcanzar unos resultados realistas y orientados hacia el futuro, siguiendo los principios de la transparencia y de la rendición de cuentas. Mi sindicato, PODKREPA, interlocutor social responsable desde hace cerca de 30 años, apoyó todas las iniciativas que podrían servir para consolidar y aplicar los valores de la dignidad humana, la democracia, los derechos humanos, la justicia, la solidaridad y el Estado de derecho.

Se han perseguido cuatro áreas sociales principales: el futuro del trabajo, las oportunidades de apoyo del Fondo Social Europeo, el desarrollo infantil temprano y las personas con discapacidad. PODKREPA participó activamente y proporcionó pericia desde la perspectiva de los trabajadores, otorgando un valor añadido para reforzar sinergias con el fin de impulsar la cohesión económica, social y territorial. En las enmiendas a la Directiva de los trabajadores desplazados, apoyamos la propuesta de la CE para que se reemplazara la formulación “salario mínimo” por “remuneración”, lo que permitirá a todos

los trabajadores percibir un salario decente y una misma remuneración por un mismo trabajo.

En cuanto al pilar europeo de derechos sociales, nos centramos en buscar herramientas jurídicas para mejorar las oportunidades de empleo, la coordinación de los sistemas de seguridad social, el aumento de la inversión en capital humano, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. La contribución al debate sobre el pilar europeo de derechos sociales ha sido uno de los compromisos más importantes de Bulgaria durante su presidencia.

La presidencia buscaba aumentar la visibilidad de la situación de los trabajadores. Una iniciativa importante en este sentido fue la participación de PODKREPA en la conferencia de alto nivel “El futuro del trabajo: un enfoque basado en el ciclo de vida”. Los puntos principales que abordamos en nuestra contribución: la movilidad laboral, con el apoyo de la propuesta de crear una Autoridad Laboral Europea, como mecanismo para la protección social de los trabajadores atípicos que trabajan por cuenta propia, así como el impacto de la digitalización y de la automatización sobre los empleados.

Uno de los eventos más importantes organizado en el marco de nuestra iniciativa fue la conferencia internacional “La voz de la integración de los Balcanes Occidentales”. Los participantes adoptaron la Declaración sobre la nueva dimensión laboral y social de la integración de los Balcanes Occidentales en la Unión Europea, que confirma el compromiso de los sindicatos de participar en el proceso general de integración en la UE. Se presentó el documento al primer ministro búlgaro y se distribuyó en la Cumbre de la UE y los Balcanes Occidentales el 17 de mayo de 2018.

Bulgaria se encuentra a la cola de los ingresos en la UE y nuestra iniciativa principal es reducir la brecha salarial. En este sentido, PODKREPA se ha sumado a la campaña para el aumento salarial de la CES, así como a la Alianza para la Convergencia Salarial e insiste en que se aplique plenamente el principio de un mismo salario por un mismo trabajo. Uno



Veselin MITOV,

nació en Sofía en 1959, está casado y tiene un hijo y una hija, así como un Máster en Lingüística (1985) y en Economía (1989). Se sumó a la Confederación Laboral PODKREPA en 1994. En 1997 fue nombrado director de políticas internacionales y desde 2003 hasta la actualidad ha ocupado la función de secretario internacional, después de haber sido elegido en 3 congresos consecutivos. Miembro del Comité Económico y Social Europeo (CESE) desde 2007 y presidente de la Comisión de Políticas Sociales del Consejo Económico y Social búlgaro, asume actualmente el puesto de vicepresidente de EZA responsable de la región de los Balcanes.

de los objetivos de la Alianza es crear una unión a nivel europeo entre los gobiernos de los países de Europa Oriental y Occidental, con la participación de los agentes sociales con el fin de conseguir la convergencia. A finales de junio, se celebró en Sofía una conferencia de alto nivel sobre el pilar europeo de derechos sociales. Los sindicatos búlgaros aprovecharon la ocasión para presentar la Alianza para la Convergencia Salarial a un público más amplio. Se convirtió en el evento social de clausura: ¡una reunión de importancia vital para los trabajadores europeos!

Veselin Mitov ■

Rumanía: ¿Pesadilla para los trabajadores?

En Rumanía existe toda una serie de paradojas. En los últimos ocho años, aunque el país registra un crecimiento de la economía récord, la pobreza y la desigualdad siguen siendo profundas y están ampliamente extendidas. Pese a unos niveles muy bajos de desempleo, contar con un empleo a tiempo completo no garantiza salir de la pobreza y una de cada cinco personas activas en el mercado laboral pertenece a la categoría de trabajadores pobres, duplicando la media europea en este indicador. Al mismo tiempo, 3,5 millones de rumanos han dejado su país para trabajar en otros Estados europeos. Aunque este año, los salarios sufrieron un aumento espectacular –en torno a un 20%– muchos trabajadores acabaron, sin embargo, con menos dinero en el bolsillo, puesto que implicó también una transferencia de los impuestos sociales del empleador al empleado.

En realidad, aunque la economía rumana arroja buenos resultados en todos los indicadores, se han destruido los mecanismos de redistribución, con la consiguiente incapacidad de repartir la riqueza de forma que resulte beneficiosa para el conjunto de la sociedad.

La Ley sobre la negociación colectiva, reformada en 2011 a petición de la troika (FMI – CE – BCE) durante la crisis, supuso la introducción de unas normas severas que imposibilitan la negociación de convenios colectivos a nivel nacional y sectorial. Por ejemplo, en los cinco años anteriores a la nueva ley, se concluyeron 47 convenios de nivel sectorial, pero desde su entrada en vigor, no se ha celebrado ninguno.

Contamos con un número reducido de convenios colectivos a nivel de empresa. Según los últimos datos de la inspección laboral, tan solo se han concluido 7.200 acuerdos colectivos. De ellos, tan solo 1.200 son convenios colectivos “reales” negociados por sindicatos. La mayoría son acuerdos alcanzados por “representantes de los trabajadores”. Según la legislación, los sindicatos deben representar a un 50% + 1 de la plantilla total de la empresa. Cuando no se alcanza ese porcentaje, los convenios colectivos los negocian los representantes de los trabajadores, elegidos habitualmente por la dirección de la empresa y desprovistos de los recursos que tienen a su disposición los sindicatos.

En el sector privado, la situación resulta



Bogdan Iuliu HOSSU

es presidente de la Confederación Sindical Nacional de Rumanía “Cartel ALFA”. Ingeniero electrónico e investigador de formación, lleva 25 años dedicándose a la acción sindical. De 1996 a 2011 fue miembro adjunto o suplente del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra. Actualmente es miembro del comité directivo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en Bruselas.

aún más dramática. Existen 767 convenios colectivos que cubren a tan solo un 5% de los empleados.

El resultado directo de la falta de negociación colectiva y de la distribución ascendente de los salarios ha sido la multiplicación por seis del número de trabajadores con el salario mínimo, pasando de constituir un 8% en 2011 a prácticamente la mitad de todos los empleados en 2018.

La política de mantener los salarios bajos para atraer inversión extranjera en la que se basa el país constituye una estrategia abocada al fracaso a largo plazo. Con la libre circulación en Europa, los inversores que buscan unos salarios bajos y un régimen fiscal favorable ya no pueden encontrar fácilmente trabajadores cualificados en Rumanía, puesto que los rumanos se ven atraídos por las mejores condiciones laborales y salariales de otros Estados miembros. Después de Siria, país asolado por la guerra, Rumanía es el segundo país del mundo en el número de personas que dejaron el país para buscar una vida mejor. De los estimados 3,5 millones de rumanos que trabajan y viven fuera del país, la mayoría se encuentra en su edad más activa y más productiva.

Pese a la presión sindical y a las recomendaciones de la OIT, el actual gobierno socialdemócrata, que lleva seis años en el poder, no ha hecho nada para cambiar las medidas impuestas en 2011 por la admi-

nistración anterior. Es más, ha adoptado una serie de medidas neoliberales, como la transferencia de los impuestos sociales a los empleados, contraviniendo el Convenio 102 de la OIT, que prevé que la cotización social asumida por los empleados no puede exceder el 50% de los recursos financieros totales destinados a la protección social.

La gran interrogante es por qué optan por no actuar pese a las pruebas evidentes del impacto desastroso de esta ley. Parte de la respuesta sería la falta de visión política y de una auténtica preocupación por los ciudadanos, a lo que cabría añadir la gran presión constante de las multinacionales. Por esta razón, no solo apoyamos la declaración común sobre la Europa social, alcanzada en Gotemburgo en noviembre de 2017, sino que también defendemos el desarrollo de instrumentos eficaces para la aplicación del pilar social, como la fijación de un porcentaje mínimo del PIB destinado a objetivos sociales como la sanidad y la educación, una inversión que prevenga el dumping social en Europa, así como la competencia entre los países basada en una reducción continua de las normas.

Bogdan Iuliu Hossu ■

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

Sigrud Schraml (ed.),

Matthias Homey, Norbert Klein,

Victoria Znined,

Esmeralda van den Bosch

Diseño y maquetado

HellaDesign, Emmendingen

E-Mail: helladesign@web.de

Fotografías

EZA, Cartel Alfa

Publicación trimestral



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