

CONFIGURANDO EL FUTURO DEL TRABAJO

Una reflexión de la Comisión de Asuntos Sociales de la COMECE

ÍNDICE

RESUMEN PRELIMINAR

INTRODUCCIÓN

EL TRABAJO ES CRUCIAL PARA NUESTRAS SOCIEDADES

ENTENDIENDO LA TRANSFORMACIÓN

UN MUNDO DEL TRABAJO DECENTE, SOSTENIBLE Y PARTICIPATIVO PARA TODOS

RECOMENDACIONES POLÍTICAS

ANEXO

Los puntos de vista expresados en este informe son los de los autores y no necesariamente representan a la de los Obispos de la COMECE

Documento original

Shaping the future of work.

A reflection of the COMECE Social Affairs Commission.

[\(Pdf\)](#) - Octubre 2018

Traducción

Realizada para la revista **Noticias Obreras** por Pino Trejo y Juan Carlos Pérez.
Noviembre 2018.

RESUMEN PRELIMINAR

Dar forma a la transformación digital tanto como ecológica de nuestra economía será un desafío común para los políticos europeos. Ambas tendencias transformarán el mundo del trabajo, cambiando tanto nuestra forma de entenderlo como las condiciones laborales en Europa, y va a requerir la voluntad política y visión para configurar el nuevo mundo del trabajo.

Mientras la transición en curso transformará profundamente nuestras sociedades, la reflexión de la Comisión de las Conferencias episcopales de la Unión Europea (COMECE) anima a las instituciones de la UE a trabajar sobre una visión común europea para asegurar que **todos y cada uno, así como la sociedad en su conjunto, se beneficie de estos cambios**. El documento elaborado por la Comisión de Asuntos Sociales de la COMECE en estrecha consulta con organizaciones de inspiración católica de Europa, pretende contribuir tanto al debate del próximo mandato de la UE, como a la iniciativa de trabajo del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La contribución está dividida en cuatro secciones: la primera contiene una reflexión sobre el trabajo, definiéndolo no solo como una fuente de ingresos sino como una **parte integral de la identidad humana**. El trabajo ayuda a las personas a encontrar su sitio en la sociedad, a promover su desarrollo personal y al cuidado de la creación haciendo la casa común más fructífera para las siguientes generaciones.

Mucho más allá de su aspecto económico, el trabajo tiene ciertamente un importante papel que jugar en la vida de la gente, y el futuro mundo del trabajo tiene el potencial de promover empleo decente en Europa. Sin embargo, el **análisis en el segundo capítulo ilumina también algunos de los desafíos** que están socavando el potencial del trabajo como contribución al bien común:

- **La polarización del empleo está creciendo** en un número de Estados Miembros de la UE ya que la digitalización y la automatización han creado muchas oportunidades de trabajo para las personas altamente cualificadas a la vez que están relegando a empleos de tareas rutinarios a una clase media en riesgo.
- **Formas nuevas y más flexibles de empleo desafían la legislación laboral de la UE** y amenazan la seguridad de empleo de la mayoría de los jóvenes, a los que se les relega a hacerse cargo de su propia seguridad social, protección sanitaria y personal.
- **La línea entre la vida profesional y la privada se ha difuminado gradualmente:** la extensión y uso de las nuevas tecnologías ha incrementado la autonomía, pero para muchos ha llevado

a una intensificación del trabajo, reduciendo el espacio para la vida en familia y en la sociedad.

Basándose en este análisis, **la reflexión de la COMECE propone configurar las actuales tendencias hacia un mundo del trabajo decente, sostenible y participativo para todos.** Una visión así debería construirse sobre **una economía que sirva al desarrollo humano integral** y combine las siguientes características:

- **Este mundo del trabajo será decente** si promueve unas condiciones laborales dignas, incluyendo unos ingresos dignos orientados a la familia y un espacio suficiente para la vida en familia y en sociedad.
- **Este mundo del trabajo será sostenible** si ofrece las condiciones para una vida fructífera y estable para las generaciones presentes y futuras teniendo en cuenta la dimensión ecológica del trabajo.
- **Este mundo del trabajo será participativo** si los trabajadores y los empresarios son capaces de configurar juntos a todos los niveles las condiciones del empleo a través del diálogo social y cooperar en forma tripartita con el Estado en la formulación de políticas que afectan al trabajo.
- **Este mundo del trabajo será inclusivo** si está centrado sobre el objetivo principal del pleno empleo y capacita a cada miembro a tomar parte en la sociedad y convertirse en un actor libre para el auténtico desarrollo de la sociedad.

Desde esta visión de un trabajo decente, sostenible y participativo para todos, la contribución propone a las instituciones de la UE **17 recomendaciones políticas** (ver página 22).

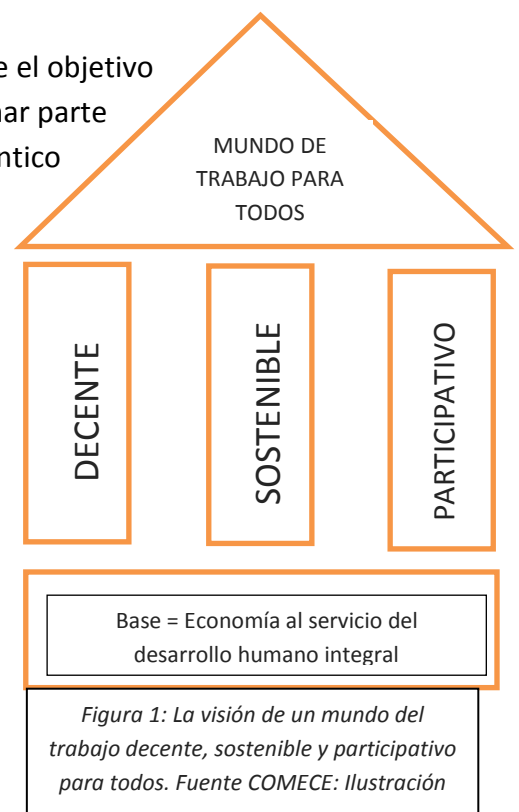


Figura 1: La visión de un mundo del trabajo decente, sostenible y participativo para todos. Fuente COMECE: Ilustración

INTRODUCCIÓN

Mientras que las elecciones europeas de 2014 estuvieron marcadas por una profunda crisis económica, uno de los desafíos clave con los que nos enfrentamos los próximos cinco años será configurar la transformación ecológica y digital de la economía y la sociedad europeas. Ambas tendencias continuaran alterando el mundo del trabajo y, como con la industrialización, hay de nuevo muchas incertidumbres en cuanto al acceso al trabajo, sus condiciones y su futuro papel como una parte fundamental y que define la vida humana.

Para la Iglesia, el trabajo siempre ha sido una prioridad humana y por ende cristiana¹ : en plena industrialización, en los fines del siglo XIX, el Papa León XIII iluminó sobre las consecuencias sobre el ser humano² de las nuevas tecnologías y la producción en masa. Hoy, la Iglesia de nuevo se siente comprometida a su misión de leer los signos de los tiempos³-el nuevo desarrollo de la digitalización, la inteligencia artificial y la transición ecológica – y a hacer un llamamiento por la dignidad del trabajo para todos.

Basado en la enseñanza social católica, este **documento pretende contribuir con una reflexión socioética al actual debate sobre el futuro del mundo del trabajo** en Europa. Éste alimentará tanto de la discusión de la agenda de la próxima Comisión de la UE y del Parlamento Europeo, como de *la Iniciativa del Centenario sobre el Futuro del Trabajo*, que la Organización Internacional del Trabajo ha lanzado para señalar su 100º aniversario en 2019⁴.

A la vez que se remarca la importancia del trabajo familiar y voluntario, el siguiente texto se centra principalmente sobre el trabajo remunerado. Esta contribución enfatiza la necesidad de una clara visión europea que configura la actual transformación para asegurar que todo el mundo se beneficiará del nuevo desarrollo. Resaltando el papel central del trabajo, centra la mirada en las consecuencias de los cambios estructurales en el mundo del trabajo y contribuye a una visión para promover un futuro del trabajo decente, sostenible y participativo para todos. La reflexión concluye con 17 recomendaciones políticas que ayudarán a la Unión Europea a asegurar que el trabajo humano llegue a ser para todos el instrumento de plenitud personal y participación en la sociedad.

¹ Cf. Papa Francisco (2017), *Discurso en el encuentro con representantes del mundo del trabajo – Visita pastoral a Génova*

² Papa León XIII (1891), *Rerum novarum* – Carta encíclica sobre el capital y el trabajo:

³ Concilio Ecuménico Vaticano Segundo (1965), *Constitución Pastoral sobre la Iglesia en el mundo moderno Gaudium et spes*, 78

⁴ <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm>

Shaping the future of work. A reflection of the COMECE Social Affairs Commission.

Traducción realizada por Noticias Obreras (@revistaNNOO) • 5

EL TRABAJO ES CENTRAL PARA NUESTRAS SOCIEDADES

El trabajo es algo más que una manera de ganarse la vida. Es una parte integral de la identidad humana y define nuestro papel como seres humanos en la sociedad. De ahí que, en este tiempo de cambio tecnológico acelerado, el pleno empleo permanece como un objetivo principal para las políticas de la UE y la economía con una visión que construya sociedades inclusivas y justas.

Desde la perspectiva de la Doctrina Social de la Iglesia, “somos creados con una vocación al trabajo”, como el papa Francisco recordaba en la *Laudato si'*⁵. En condiciones decentes, el trabajo remunerado, no solo nos recompensa con dinero, sino que en equilibrio con el trabajo familiar y voluntario, nos ayuda:

- ⇒ **A participar en la creación.** En un tiempo marcado por la urgente necesidad de una transición ecológica, es importante recordar que el trabajo también hace referencia a la responsabilidad de cuidar el mundo como un don de Dios y transmitido por las generaciones precedentes⁶. Según el relato bíblico, Dios situó a la mujer y al hombre en el jardín que había creado no solo para preservarlo (“mantener”) sino también para hacerlo fructífero (“labrar”)⁷. Así, el trabajo es parte de nuestra vocación a desarrollar nuestra casa común de una forma prudente para que permanezca fructífera para las generaciones presentes y futuras.
- ⇒ **Para integrarse completamente en la sociedad.** El trabajo nos ayuda a encontrar nuestro papel en la comunidad y esto es el principal medio hacia una sociedad realmente inclusiva y activa compuesta de personas que vienen de culturas diferentes. El trabajo nos da un reconocimiento social. Sentimos que somos necesarios para la sociedad y que podemos jugar un papel ayudando a que nuestra comunidad florezca. Compartiendo las tareas con nuestros compañeros y creando algo juntos, podemos aprender unos de otros, entrar en diálogo y de ahí superar los prejuicios y construir relaciones de confianza.
- ⇒ **Para promover nuestro desarrollo personal.** Por último, un trabajo decente y sostenible es la base de un crecimiento personal enriquecedor, “donde se ponen en juego muchas dimensiones de la vida: la creatividad, la proyección del futuro, el desarrollo de capacidades, el ejercicio de los valores, la comunicación con los demás [...]”⁸. A través del trabajo, las personas no solo desarrollan sus habilidades sino que también se vuelven responsables, con pensamiento crítico y ciudadanos autónomos.

⁵ Cf. Papa Francisco (2015), *Laudato si'*, *Carta encíclica sobre el cuidado de nuestra casa común*, 118.

⁶ Cf. *Ibid.*, para. 124: <https://bit.ly/1Gi1BTu>

⁷ Cf. *ibid.*; Génesis (2:15).

⁸ Papa Francisco (2015), *Laudato si'*, *Carta encíclica sobre el cuidado de nuestra casa común*, 127.

Ciertamente, crecemos en el trabajo como la gente joven que se vuelve adulta a través del trabajo y éste “nos unge con dignidad, nos llena de dignidad”⁹.

El trabajo juega un papel vital en la definición de nuestro sentido de la vida en la tierra, manteniéndonos unidos y liberando nuestros talentos. En la víspera de estos cambios transformadores, los políticos deberían permanecer comprometidos con el objetivo del pleno empleo y facilitar la transición hacia una economía centrada en la persona que permita a todos una vida digna y autónoma a través del trabajo.

⁹ Cf. Papa Francisco (2017), *Discurso en el encuentro con representantes del mundo del trabajo – Visita pastoral a Genova*

ENTENDIENDO LA TRANSFORMACIÓN

Dada la importancia del trabajo, es necesario dar forma a los actuales desarrollos que transforman el mundo del trabajo para asegurar que cada uno y la sociedad en su conjunto se beneficien de estos cambios. Las tendencias actuales de polarización del empleo, nuevas formas desreguladas de trabajo y la intensificación de la vida de trabajo son claros indicadores de dónde son necesarias acciones políticas.

La digitalización ha configurado las condiciones laborales en Europa, a la vez que muchas otras tendencias de largo plazo: ya en 1981, el santo Padre Juan Pablo II destacaba los cambios en las condiciones tecnológicas, económicas y políticas, que “influirían en el mundo del trabajo no menos que la revolución industrial del siglo pasado”.¹⁰ Él se refería a la generalizada automatización de la producción, la globalización acelerada y a la “creciente conciencia de que la herencia de la naturaleza es limitada y que está contaminada de forma intolerable”.¹¹ Mientras la velocidad y la complejidad de estas tendencias se han incrementado, la digitalización, la *big data* y la inteligencia artificial han emergido y ganado rápidamente importancia como factores que nos dirigen hacia un nuevo mundo del trabajo.

Estos cambios juntos han impulsado la innovación y han ayudado a crear empleo en la UE. Aunque no es cosa de la Iglesia analizar científicamente las consecuencias que estos cambios pueden tener sobre la sociedad humana, sí considera que es su tarea llamar la atención sobre la dignidad y los derechos de los que trabajan, para elevar la conciencia sobre el impacto negativo y ayudar a guiar estos cambios para asegurar un progreso auténtico¹². En este contexto, tenemos que fijarnos que los cambios que se están sucediendo en el mundo del trabajo han llegado asimismo con cambios que afectan a la sociedad en su conjunto, incluidos los jóvenes, las familias y los ciudadanos comprometidos con la sociedad:

1. INCREMENTO DE LA POLARIZACIÓN DEL EMPLEO EN LAS SOCIEDAD ES EUROPEAS

Mientras los cambios de los años pasados han creado oportunidades de trabajo para gente altamente cualificada, muchos empleos de tareas rutinarias están en riesgo de ser o relocalizados en países con costes laborales más baratos o reemplazados por robots o algoritmos.

¹⁰ Cf. Papa San Juan Pablo II (1981), *Laborem exercens* – Carta encíclica sobre el trabajo humano en el nonagésimo aniversario de la *Rerum novarum*, p. 2

¹¹ *Ibid.*

¹² Cf. *ibid.*, p. 3

Sobre todo, es prometedor ver que la creatividad y la experiencia han vuelto más valoradas en el mercado de trabajo de Europa que en años pasados. Muchos de los empleos recién creados están estableciendo un crecimiento personal y tienden a ser mucho más gratificantes que los empleos de tareas rutinarias que principalmente caracterizaba al mundo del trabajo del pasado.¹³

Sin embargo, las actuales tendencias de empleo muestran también que junto con la creación de muchos empleos bien pagados, las ocupaciones con bajos ingresos en el sector servicios han aumentado progresivamente en gran número de los Estados miembros de la UE¹⁴. Los nuevos empleos en la escala de bajos ingresos son profesiones que son difíciles de automatizar o de deslocalizar, como por ejemplo los proveedores de servicios personales, personal de limpieza y trabajadores del cuidado. Las personas empleadas en esos sectores están trabajando bajo una presión temporal creciente, pero bajo una todavía muy baja remuneración, cuando no mal pagados¹⁵. Como resultado, los trabajadores pobres han crecido de un 8 por ciento en 2007 a un 10 por ciento en 2017.¹⁶

Por el contrario, los empleos tradicionales de la clase media, como oficinas, ventas y “trabajadores de cuello azul” han disminuido, desencadenando una tendencia de polarización del empleo en toda Europa, lo que se acentúa más en aquellos Estados miembros de la UE donde los sistemas de negociación colectiva así como las estructuras de educación y formación están menos desarrollados o, como en el caso del Sur de Europa, han sido debilitados como consecuencia de la crisis.¹⁷

En suma, la digitalización podría expandir más allá en Europa la división rural-urbana y norte-sur. Sin una mayor inversión en las infraestructuras digitales de las áreas rurales de Europa, en particular en el Este de Europa, la economía digitalizada creará probablemente la mayoría de sus empleos en las áreas urbanas y en las regiones más ricas de la UE. Esto podría promover un aumento de la migración laboral, en particular de los jóvenes y los altamente preparada, y exacerbar los desafíos demográficos de las áreas rurales de Europa y de las regiones periféricas.¹⁸

¹³ Eurofound (2015), *Nuevas formas de Empleo*, informe de investigación, p. 106: <https://bit.ly/2FS2nOc>

¹⁴ Comisión Europea (2018) *Empleo y desarrollo social en Europa – Informe anual 2018*, p. 60 ; y también Eurofound (2017), *Cambio ocupacional y desigualdad salarial – Monitor europeo de empleos 2017*, p. 34

¹⁵ Katholische Arbeitnehmer-Bewegung e. V. (KAB), Fundación para el Futuro del Trabajo y la Seguridad Social (ZASS), club de organizaciones de educación y esparcimiento juvenil de KAB (Jubi eV) y Weltnotwerk e. V. der KAB (2018): *El futuro del trabajo - Trabajo 4.0, Digitalización, Dignidad humana*, pág. 12, Kettler Verlag GmbH Colonia

¹⁶ Eurofound (2017), *Pobreza en el trabajo en la UE - informe de investigación*, p. 3:

¹⁷ Eichhorst, Werner (2017), *Instituciones del mercado laboral y el futuro del trabajo: buenos trabajos para todos*, Documento de política del Instituto de Economía Laboral (IZA) No. 122 ; ibídem. (2015), *¿Tenemos que tener miedo del futuro del trabajo ?*, Documento de Política No. 102 del Instituto de Economía Laboral (IZA), pág. 19

¹⁸ Eurofound (2017), *Cambio ocupacional y desigualdad salarial - European Jobs Monitor 2017*, p. 14

2. DESVANECIÉNDOSE LA SEGURIDAD DE EMPLEO PARA LOS JÓVENES

El cambiante mundo del trabajo ha permitido el surgimiento de condiciones de trabajo más flexibles, incluyendo contratos temporales, contrato a tiempo parcial o trabajo a través de agencias. Además han emergido nuevas formas de empleo, en especial en el mundo de la economía colaborativa (en plataforma o compartido) transformando radicalmente nuestra forma de entender el trabajo y las relaciones tradicionales entre empleador y empleado¹⁹.

Las nuevas formas de trabajo en la economía colaborativa tienen el potencial de estimular el emprendimiento y la creación de negocios innovadores en Europa. Sin embargo, hay también un número de plataformas en internet que dicen ser simplemente intermediarios entre los consumidores y los proveedores de servicios, pero que actúan como verdaderos empleadores al dar instrucciones a los trabajadores que a su vez son declarados de hecho como autónomos.²⁰ Más aún, las compañías asignan, cada vez más, tareas y proyectos a autónomos o a grupos de trabajo reclutados a través de plataformas de internet sin comprometerse en ninguna relación laboral con ellos.²¹

Este desarrollo conduce a una mayor flexibilización del mercado de trabajo, en la cual los trabajadores, en particular los jóvenes, son relegados a proveerse su propia seguridad social, protección sanitaria y personal.²² La inseguridad laboral resultante les impide crear una familia, afrontar una hipoteca o simplemente hacer planes de futuro, ya que la demanda de flexibilidad siempre en aumento les impide hacerlo. La formación en el puesto de trabajo, que tanto los investigadores como los políticos insistían en que era de importancia estratégica para el futuro de la economía digital en la competitividad de Europa, a menudo no se proporciona a los que trabajan bajo condiciones de trabajo flexibles mientras el acceso a una mayor educación permanece altamente dependiente de los contratos permanentes en la UE.²³

Por esta razón, la legislación laboral tanto a nivel nacional como europeo necesita adaptarse para incluir las nuevas formas de empleo que están reemplazando cada vez más un gran número de trabajo más estables y seguros en Europa.²⁴

¹⁹ Eurofound (2015) *Nuevas formas de empleo, informe de investigación*, p. 106

²⁰ Comisión Europea (2018) *Empleo y desarrollo social en Europa – Informe anual 2018*, p. 59

²¹ Turk, Žiga (2018), *The future of Work: Robots Cooking Free Lunches?*, Wilfried Martens Centre for European Studies publication, p.33

²² Degryse, Christoph (2016), *Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets*, European Trade Union Institute (ETUI) Working Paper 2016.02, p. 34:

²³ Ibid.

²⁴ Turk, Žiga (2018), *The future of Work: Robots Cooking Free Lunches?*, Wilfried Martens Centre for European Studies publication, p.33

3. NUEVAS OPORTUNIDADES Y RIESGOS PARA EQUILIBRAR LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL

La extensión y uso de las nuevas tecnologías ha difuminado gradualmente la línea entre la vida profesional y la privada, ya que un número creciente de trabajadores es capaz ahora de trabajar desde cualquier sitio y a cualquier hora.

Aunque la posibilidad del teletrabajo y la organización del tiempo-trabajo más flexible puedan ayudar a la gente a mantener o incluso a mejorar su equilibrio entre vida laboral y familiar, este desarrollo – en su actual forma desregulada- puede también incrementar la intensificación y la omnipresencia del trabajo. Mucha gente en Europa siente una presión creciente en el puesto de trabajo, especialmente cuando trabajan hoy en día más a menudo en proyectos y en trabajos por objetivos: el 25% de los trabajadores manifiestan experimentar stress laboral durante toda o la mayoría de su vida de trabajo.²⁵ Si está desregulado, esta intensificación del trabajo puede desencadenar para algunas esta intensificación del trabajo puede desencadenar en algunas personas una cultura de disponibilidad permanente, que al final podría dañar su equilibrio entre vida-trabajo y su salud. Esto es preocupante tanto por la creatividad como por la capacidad de tomar decisiones equilibradas, por cuanto la competencia clave de la economía digital, requiere un tiempo de descanso fijo y suficiente.

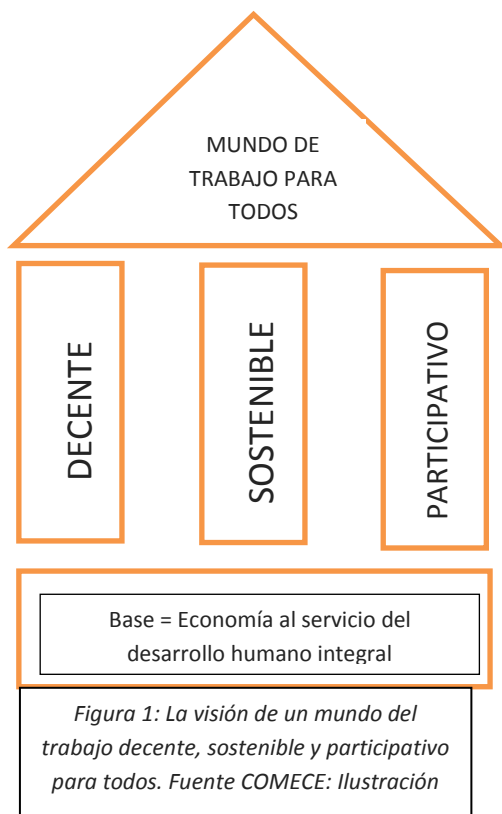
Por el contrario, los periodos compartidos de descanso, libres de producción y consumo y en los cuales la sociedad en su conjunto puede sosegarse, están bajo amenaza en muchos Estados Miembros de la UE. Los ciudadanos son vistos predominantemente como consumidores y productores, “cuyo beneficio consiste sobre todo en la optimización de sus ingresos monetarios”²⁶. El domingo, que es reconocido por la tradición o la costumbre como el día semanal de descanso en todos los Estados Miembros de la UE²⁷ y que hasta 1996 ha sido protegido por la legislación Europea, se ha convertido en muchos países en un día más, en el que las tiendas abren. En un tiempo de *rapidación*, sin embargo, habría necesidad para un día común de este tipo, que nos permita descansar, comprometernos en trabajo comunitario y disfrutar del tiempo con nuestra familia y amigos.

²⁵ [EU-OSHA \(2014\) Psychosocial risks in Europe – Prevalence and strategies for prevention:](#)

²⁶ [Congregación para la Doctrina de la Fe y Dicasterio para la Promoción de un Desarrollo Humano Integral \(2018\) *Oeconomicae et pecuniariae quaestiones – Consideración para un discernimiento ético en vista de algunos aspectos del presente sistema económico financiero*, p. 3.](#)

²⁷ [Council of Europe \(1996\), *European Social Charter \(revised\)*, Art. 2 \(5\).](#)

UN MUNDO DEL TRABAJO DECENTE, SOSTENIBLE Y PARTICIPATIVO PARA TODOS



Para responder al cambiante mundo del trabajo, Europa necesita una visión clara y común del papel de la política en la configuración de estas tendencias. Mirado desde la Enseñanza Social Católica, creemos que una visión de un mundo del trabajo decente, sostenible y participativo para todos, que se base en una economía que sirva al desarrollo humano integral, contribuirá a una sociedad más inclusiva y próspera.

REQUISITO PREVIO: UNA ECONOMÍA AL SERVICIO DEL DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

El fundamento necesario para esta visión es una economía que esté orientada hacia el objetivo de servir a las personas. La Unión Europea, conocido

su avanzado sistema de bienestar y sus altos estándares de vida, tiene una especial responsabilidad en defender y promover, en una economía globalizada, un modelo centrado en la persona.

La crisis financiera, sus raíces y sus consecuencias, sin embargo, han mostrado que la dignidad de las personas, su bienestar y su derecho a la inclusión y participación social en la sociedad solo ha desempeñado un papel secundario en Europa.

En vez de eso “priman una especulación y una búsqueda de la renta financiera que tienden a ignorar todo contexto y los efectos sobre la dignidad humana y el medio ambiente”²⁸. Los trabajadores y sus familias son, con demasiada frecuencia, reducidos a meras estadísticas, a costosa mano de obra, o capital humano, que se puede reducir su mínima expresión o reemplazar por máquinas o trabajadores extranjeros “más baratos” para maximizar el margen de beneficios²⁹. Un estricto enfoque en los

²⁸ Papa Francisco (2015), *Laudato si'*, Carta encíclica sobre el cuidado de la casa común, 56:

²⁹ Cf. Papa Francisco (2017), *Discurso a los participantes en el diálogo de la COMECE sobre (Re)pensando Europa*: <https://bit.ly/2Kkrkig>; cf. Develtere, Patrick (2016), *Una petición para el crecimiento cualitativo: la calidad es mejor que más*, beweging.net

beneficios a corto plazo para los accionistas y el aumento de la competición interna en las empresas ha socavado la confianza, lo que es el alma de cada organización³⁰.

En contra de esta tendencia, la Unión Europea y sus Estados Miembros puede liderar el camino en mostrar que el futuro del trabajo será próspero para todos y que no es sólo el margen de beneficios, sino ante todo el desarrollo integral de los ciudadanos que es lo que da forma a toda la economía. Las cooperativas³¹, las empresas sociales, un número en aumento de las pequeñas y medianas empresas y de emprendedores sociales³² ya están siendo líderes, por ejemplo, en demostrar que hacer negocios es más que obtener beneficios, es una noble vocación “para servir más efectivamente al bien común”³³ y hacer “una contribución irremplazable al bienestar material e incluso espiritual de la humanidad”³⁴. Además, los Estados Miembros de la Unión Europea con sólidos sistemas de bienestar han demostrado durante la crisis que el diálogo social y los sistemas de protección social bien desarrollados son una inversión vital para proteger a los ciudadanos y recuperarse rápidamente³⁵.

Inspirada por estos prometedores ejemplos, la Unión Europea podría promover un nuevo paradigma holístico. Este acercamiento mostraría que los principios de solidaridad, cuidado a la creación y respeto a los derechos de los trabajadores y la idea de una economía de mercado libre, competitiva, impulsada por la innovación no se excluyen mutuamente, sino que son objetivos complementarios.

“Para hacerlo así se requiere la búsqueda de nuevos modelos económicos más inclusivos y equitativos, orientados no para unos pocos, sino para el beneficio de la gente y de la sociedad”, insistió el papa Francisco cuando recibió el premio Carlomagno en 2016³⁶. En el mismo discurso, citó explícitamente el ejemplo de la economía de social de mercado, que une la idea de un mercado competitivo y libre con el principio de solidaridad y las políticas al servicio del bien común³⁷. Corresponde ahora a la Unión Europea redescubrir este concepto, tal y como está recogido en uno

³⁰ Cf. Papa Francisco (2017), *Discurso en el encuentro con representantes del mundo del trabajo- Visita pastoral a Génova*: <https://bit.ly/2x4rNWE>

³¹ Como la Corporación Mondragón asentada en el País Vasco (España), fundada por el sacerdote católico José María Arizmendiarieta en 1956.

³² Un emprendedor social es un empleado que promueve servicios y productos innovadores con un mayor y positivo impacto social en su empresa.

³³ Papa Francisco (2014), *Mensaje al Foro Mundial Económico, Davos-Klosters*, citato en *Evangelii gaudium* 203.

³⁴ Pontificio Consejo de Justicia y Paz (2014). *¿Qué significa decir que los negocios son una vocación?*: <https://bit.ly/2l6n1fd>

³⁵ Comisión Europea (2018), *La Resiliencia de los Estados Miembros de la UE a la crisis financiera y económica- ¿Cuáles son las características del comportamiento resiliente?* - Informe del CCI sobre Ciencia para la Política, p.23: <https://bit.ly/2urjRxa>

³⁶ Cf. Papa Francisco (2016), *Discurso de aceptación en la entrega del premio Carlomagno*: <https://bit.ly/24BFExe>

³⁷ F. Art. 3 Tratado de la Unión Europea (TUE)

de los objetivos de sus tratados. El alto nivel de acuerdo de un *Pilar Europeo de los derechos sociales* de noviembre de 2017 fue un primer paso vital en esta dirección, y en los próximos cinco años, será crucial mantener esta promesa de una Europa más social y centrada en las personas.

A este respecto, los principios del Pilar deberían continuar configurando las políticas europeas más allá de las elecciones europeas del próximo año y convertirse en una parte esencial del próximo Marco Financiero Plurianual (MFP). Junto con los Objetivos del Desarrollo Sostenible de la ONU, el alto nivel de compromiso debería también sentar las bases para una nueva estrategia de 10 años que como seguimiento a la *Estrategia Europa 2020* guiará a la UE hacia una común visión de un auténtico desarrollo.

TRABAJO DECENTE QUE DÉ UN NIVEL DE VIDA ADECUADO Y DEJE ESPACIO A LA FAMILIA Y AL COMPROMISO CIUDADANO

Una primera e importante piedra angular para el futuro mundo del trabajo es el derecho universal y fundamental a unas condiciones laborales dignas que deberían no solo estar limitadas a los trabajadores de UE, sino a todas las personas de todo el mundo que contribuyen al funcionamiento de nuestra economía global interconectada.

Siguiendo la definición de la OIT³⁸, el trabajo decente es aquel que permite a las personas promover su desarrollo personal y vivir una vida digna. Una transformación digital y tecnológica que sustituya las tareas rutinarias y los trabajos más peligrosos por un empleo más creativo y gratificante para todos, puede jugar un importante papel a este respecto, especialmente si respetamos los siguientes dos principios:

Primero, a nadie -independientemente de la forma o el lugar de trabajo- se le puede negar el legítimo derecho a unas condiciones laborales justas y una remuneración que “dé [a los trabajadores] y sus familias un nivel de vida decente”³⁹. Todas las personas, especialmente las que trabajan bajo la supervisión de otra, serán titulares de una serie de derechos exigibles. Por lo tanto, acogemos con gran satisfacción el amplio alcance que ha tenido la propuesta de una Directiva Europea de Condiciones Laborales transparentes y predecibles, dirigida a ampliar las normas laborales a las nuevas formas de empleo. Además, creemos que la UE y las legislaciones nacionales necesitan proteger más la salud y la dignidad de aquellos trabajadores que aportan un servicio vital para la sociedad y el bien común, en particular en el sector de los cuidados. Si

³⁸ Cf. <http://www.ilo.org/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

³⁹ Cf. Consejo de Europa (1996), *Carta Social Europea (revisada)*, Art. 4 (1)

Shaping the future of work. A reflection of the COMECE Social Affairs Commission.

Traducción realizada por Noticias Obreras (@revistaNNOO) • 14

bien la necesidad de servicios personales domésticos crecerá en una sociedad que envejece, la remuneración y las condiciones laborales de las personas empleadas en este sector deberían seguir siendo un punto focal de las políticas de empleo tanto europeas como nacionales.

Sin embargo, el papel de la UE de proteger la dignidad del trabajo no finaliza en sus fronteras. Hogar de numerosas corporaciones multinacionales y uno de los mercados de consumidores más grandes, la UE y sus estados miembros tiene la responsabilidad moral de cumplir y promover el cumplimiento de la normativa laboral internacional en toda la cadena de suministro. La UE debería convertirse en líder para una mejor implementación de las normas laborales internacionales de la OIT y la ONU y poner el énfasis, especialmente, en las principales normas laborales y de política social en sus Acuerdos de Libre Comercio.

Segundo, tenemos que recordar que el trabajo -incluso si está altamente remunerado- es sólo decente si deja espacio para una vida social y familiar⁴⁰. Como se destaca en el análisis, hoy en día las personas pueden trabajar desde cualquier lugar en cualquier momento. Aunque esta flexibilidad viene con oportunidades, el reto clave para las políticas y la sociedad de hoy es evitar que la libertad de auto-organización del trabajo y la vida no lleve a horas laborales ilimitadas, auto-explotación y una vida dominada por el trabajo en todas sus esferas.

Juntos deberíamos preservar los espacios que nos posibiliten trabajar para el bien común de nuestras sociedades. Deberíamos promover las horas de trabajo decente que nos permitan disfrutar de tiempo suficiente con nuestra familia y amigos y a ser voluntario de una organización. Las empresas deberían promover una cultura corporativa, que proteja a los empleados de las largas horas de trabajo. Paralelamente, la Comisión Europea podría facilitar el intercambio de buenas prácticas que puedan frenar la tendencia hacia una disponibilidad permanente. Ya hay prometedores ejemplos, como el Derecho a Desconectar en Francia, que podría ayudar a aumentar la protección de los trabajadores en otros Estados Miembros y poner las bases para acuerdos colectivos así como en las legislaciones nacionales y europeas.

También creemos que todos los ciudadanos europeos tienen el derecho de beneficiarse de las horas de trabajo decente, que en principio excluyen festivos y domingos. Recordar nuestro apoyo a la Alianza Europea del Domingo, nos mantenemos fuertemente comprometidos con su objetivo de reintegrar el domingo como un día sincronizado de descanso en la ley europea. El domingo es el único día de

⁴⁰ Papa Francisco (2017), *Discurso en el encuentro con representantes del mundo del trabajo* - visita pastoral a Génova: <https://bit.ly/2x4rNWE>

la semana que nos permite disfrutar del tiempo juntos como sociedad y “gozar de lo que no se produce ni se consume, ni se compra ni se vende”⁴¹ ”permite a los ciudadanos disfrutar de un total participación en la vida cultural, deportiva, social y religiosa, para buscar el enriquecimiento cultural y el bienestar espiritual y comprometerse en actividades de voluntariado y asociación. Restablecer el domingo como el día de descanso semanal en una Directiva europea del tiempo de trabajo revisada probará que la UE es más que sólo una unión económica, sino una comunidad que sitúa los derechos y los intereses de su gente como ciudadanos - no solo como actores económicos- en el centro de las políticas comunes.

TRABAJO SOSTENIBLE QUE PROPORCIONE ESTABILIDAD PARA LAS GENERACIONES PRESENTES Y FUTURAS

Junto a la necesidad de un empleo decente, el trabajo debe también ser sostenible en su dimensión social, económica y ecológica. Esto es para asegurar que el trabajo proporcione las condiciones necesarias para mantener una vida estable y fructífera para generaciones presentes y futuras.

En respuesta a una organización del trabajo cada vez más flexible, los trabajadores necesitan condiciones de empleo que aseguren su permanencia y seguridad en toda su vida laboral. La gente joven necesita estabilidad para empezar una familia, construir un hogar y asentarse. Los contratos fijos, el trabajo bajo demanda y otras nuevas formas de empleo, especialmente en la economía de plataforma, que no proporcionan ingresos estables y, por tanto, sostenibles, fracasan en dar para muchos la certidumbre que los empleos fijos solían dar a través de los años.

La UE podría jugar un papel importante en desalentar el uso de contratos a corto plazo u otras formas de trabajo no estándar, especialmente los contratos de cero horas, como medidas de reducción de costos. En particular, debería mejorar la protección de los trabajadores en la economía de plataforma. Si bien es verdad que este nuevo tipo de trabajo desafía la tradicional dicotomía entre empleado y trabajador autónomo, hay muchos casos donde las plataformas actúan como empleadas o, para ser más exactos, como agencias de trabajo temporal. Por lo tanto, la Comisión Europea debería examinar en qué medida la legislación de la EU ya existente, especialmente la Directiva Europea sobre el Trabajo de las Agencias Temporales, se aplica a ciertas plataformas. A la vez y con miras a su próximo mandato, debería también explorar la necesidad de un marco legal europeo para el trabajo de plataforma.

Por otra parte, tenemos que repensar nuestro sistema educativo in un mundo laboral marcado por la *rapidación*. Cuando la tecnología evoluciona a un ritmo cada vez más

⁴¹ Papa Francisco (2015), *Audiencia General de la familia* - 22. Celebraciones: <https://bit.ly/1i7CP4S>

Shaping the future of work. A reflection of the COMECE Social Affairs Commission.

Traducción realizada por Noticias Obreras (@revistaNNOO) • 16

rápido, también lo hacen los trabajos y las habilidades que necesita. Esto requiere que la educación no solo se realice en las primeras etapas de la vida, sino que se convierta en un elemento constante que enriquezca nuestro desarrollo personal. Por lo tanto, los planes de aprendizaje permanente y la formación en el trabajo juegan un papel esencial y los miembros estados de la UE deberían evaluar cómo alentar a las compañías además de a los empleados en promocionar estos planes. Una posibilidad sería establecer cuentas personales para el aprendizaje permanente y reciclaje laboral. Parecidos a los planes de jubilación, dicha cuenta podría financiarse libre de impuestos por los trabajadores, empresas y gobiernos, y los trabajadores podrían usarla para pagarse oportunidades educativas y de formación. Debería ser transferible de empleo a empleo y proporcionar incentivos especiales para los que tienen bajos ingresos y a aquellos trabajadores afectados por la transición digital y ecológica.

Sin embargo, el trabajo se convierte solo sostenible si no daña o destruye el sustento de otros y si usa generosa y equitativamente los dones de la creación⁴². Por lo tanto, deberíamos ser conscientes de que en el actual mundo del trabajo todo está interconectado y que la decisión sobre nuestro estilo de vida tiene un impacto vital en la calidad de vida de nuestros hijos. Por tanto nuestro trabajo no debería guiarse por el cortoplacismo, sino por una perspectiva a largo plazo que supere el actual paradigma de creación de valor y respete el derecho de las futuras generaciones. Igualmente, es necesario considerar los efectos que nuestro trabajo y estilos de vida tienen sobre las personas en otras partes del mundo, donde las consecuencias del cambio climático provocado por el hombre ya han deteriorado la vida y el trabajo de millones de personas. Por tanto, deberemos debatir sobre el futuro del trabajo como una oportunidad de repensar la prosperidad y el significado más profundo de cómo poder crear valor auténtico y duradero en un mundo que, en este momento, vive más allá de sus fronteras planetarias.

La UE podría convertirse en líder global de este proceso y promover nuevos tipos de ocupaciones y negocios que, en línea con el relato bíblico, busquen continuar la creación y el cuidado del medio ambiente. En los últimos años, el aumento de puestos de trabajo altamente cualificados en los sectores de eficiencia energética y energías renovables en Europa ya ha probado que la necesaria transición ecológica puede tener un impacto positivo en el mundo laboral. Las empresas sociales emergentes, también los emprendedores sociales y cooperativas han tomado la iniciativa en la transformación de nuestra economía, pero muchos de ellos aún no tienen acceso a una financiación adecuada. Esto exige la necesidad de promover inversiones

⁴² Congregación de la Doctrina de la Fe y Discaterio para la Promoción del desarrollo humano Integral (2018), *Oeconomicae et pecuniariae quaestiones – Consideraciones para un discernimiento ético en relación a algunos aspectos del actual sistema económico y financiero*, p. 2.

Shaping the future of work. A reflection of the COMECE Social Affairs Commission.

Traducción realizada por Noticias Obreras (@revistaNNOO) • 17

sostenibles en la UE que, junto al apoyo a políticas reguladoras, configurará la idea de una economía europea circular e hipocarbónica.

Con este fin, el sector público en Europa podría predicar con buen ejemplo al aplicar criterios sociales y ecológicos en los procesos de contratación pública para estimular el crecimiento de la emprendeduría social en Europa⁴³. También habrá que mejorar el entorno legal de las empresas sociales a nivel nacional y de la UE para animar, aún más, la creación de nuevos negocios, así como fomentar la cooperación con las empresas tradicionales y promover actividades transfronterizas en Europa. Con base en la *Iniciativa Social Europea* (2011) y en línea con la propuesta del Parlamento Europeo sobre un *Estatuto para las empresas con base social y solidaria*⁴⁴, la Comisión Europea debería considerar la creación de una *etiqueta de economía social europea* para mejorar la visibilidad así como el entorno legal de estas empresas que trabajan por el bien común en Europa.

A la vez, la UE podría ayudar a hacer de la sostenibilidad un principio guía del mercado financiero y de las inversiones privadas. La COMECE ve con buenos ojos el hecho de que la inversión en infraestructura sostenible es una de las áreas focales del *Fondo InvestEU* propuesto y anima a la UE a avanzar en sus ambiciones de promover inversiones sostenibles en los mercados financieros.

UN TRABAJO PARTICIPATIVO QUE PERMITA A LOS EMPLEADOS CONFIGURAR SU ENTORNO

“Si hay una palabra que nunca deberíamos cansarnos de repetir, es esta: diálogo”⁴⁵, subrayaba el papa Francisco en su discurso de aceptación del premio Carlomagno. Nos recuerda que el diálogo es el medio privilegiado para construir consensos y acuerdos para una sociedad justa, sensible e inclusiva. De esto se deduce que no solo las políticas estatales, sino principalmente el diálogo social⁴⁶ entre los trabajadores y empresarios, en igualdad de condiciones, configuran el entorno laboral.

La *Rerum novarum* ha sido la inspiración para la creación de asociaciones de trabajadores cristianos, y durante los últimos 127 años, la Doctrina Social de la Iglesia

⁴³ Parlamento Europeo (2016), El avance de las empresas sociales y la economía social, una llamada a la acción del Grupo de Expertos de la comisión y la emprendeduría social (GECES): <https://bit.ly/2uiAM5Q>

⁴⁴ Parlamento Europeo (2018), informe del EP con recomendaciones a la comisión sobre el Estatuto para empresas sociales y con base solidaria (2016/2237(INL)); <https://bit.ly/2uklhKY>

⁴⁵ Papa Francisco (2016) Discurso de aceptación en la entrega de los premios Carlomagno: <https://24BFExe>

⁴⁶ Este diálogo abarca todas las formas de intercambios entre trabajadores y empresarios así como la colaboración tripartita con el estado, incluyendo la Tercera Vía, como se ha aplicado en las Iglesias Católicas y Protestantes de Alemania.

ha recordado la importancia de la implicación de los trabajadores en la configuración de sus condiciones laborales⁴⁷. La participación de los trabajadores a través de un diálogo social basado en la colaboración ayudará a orientar los a veces divergentes intereses de empresarios y empleados hacia el bien común. De hecho, los países con una larga tradición de diálogo social han sido más resilientes a lo largo de la pasada crisis económica y están menos polarizados en términos de creación de empleo en la escala de ingresos⁴⁸.

Resulta sorprendente que este derecho fundamental, recogido en los Tratados europeos⁴⁹, se haya visto presionado por las intervenciones políticas a nivel europeo⁵⁰. Al contrario que esta práctica, el diálogo social y el civil deberían incluirse en el diseño e implementación del empleo europeo y de las políticas sociales para asegurar políticas que mantengan el equilibrio entre los intereses de los empresarios y trabajadores. Especialmente en el Semestre Europeo, se debería de consultar a los interlocutores sociales y los actores de la sociedad civil, incluyendo a las organizaciones eclesiales, y las Iglesias y permitirles que aportaran sus conocimientos y experiencia en el trabajo social que llevan día a día.

Mirando esto objetivos, la UE debe continuar comprometida con su iniciativa de un nuevo diálogo social y promoverlo, especialmente, a nivel europeo. También pedimos a los interlocutores sociales que mantengan su promesa de revitalizar el diálogo social europeo y contribuir al proceso de integración europeo mediante la negociación y la adopción de acuerdos marcos a escala europea.

Las organizaciones de trabajadores podrían fomentar sus vínculos y diálogo aún más con los empleados más allá de las fronteras europeas. Estos trabajadores contribuyen a nuestra economía y a veces trabajan con nosotros in la misma empresa con el mismo producto, pero a menudo en condiciones menos favorables y sostenibles. También, la UE podría facilitar las condiciones para que los sindicatos y las organizaciones de trabajadores representen mejor los intereses de los que trabajan bajo las nuevas formas de empleo y que les permita tomar parte en el diálogo social.

⁴⁷ Cf. Papa León XIII (1891), *Rerum novarum*, Carta encíclica sobre el capital y el trabajo, 54; véase también San Juan Pablo II (1981) *Laborem Exercens* - Carta encíclica sobre el trabajo humano y el noventa aniversario de la *Rerum novarum*, 20: <https://bit.ly/2sDk9PS>; Concilio Vaticano II (1965), Constitución pastoral sobre la Iglesia en el mundo moderno *Gaudium et spes*, 82-99.

⁴⁸ Eurofound (2017), *Cambio ocupacional e desigualdad salarial - Seguimiento del empleo en Europa 2017*, p.14: <https://bit.ly/2KKoB8G>

⁴⁹ Art. 152-155 del Tratado sobre el funcionamiento de la Unión Europea, véase también artículo 28 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.

⁵⁰ Por ejemplo el Semestre Europeo, que tiene como objetivo coordinar las políticas económicas, fiscales y de empleo de los Estados miembros de la UE a nivel europeo, o los Programas de Ajuste Económicos, que se implementaron en la eurozona durante la crisis de la deuda pública.

PARA TODOS: UN MUNDO DEL TRABAJO INCLUSIVO QUE PERMITA QUE TODOS CONTRIBUYAN

Por último, y lo más importante, un mundo del trabajo decente, sostenible y participativo no es para exclusividad de algunos, sino abierto a todos. Centrado en el objetivo del pleno empleo, debe buscar que todos puedan contribuir al desarrollo de una sociedad justa y sostenible.

Como se explicaba en el capítulo segundo, el trabajo es mucho más que una fuente de ingresos, en cuanto que nos ayuda al cuidado de la creación, a definir e integrarnos en sociedad y desplegar el rico crecimiento personal inherente en todos nosotros: “Por eso, en la actual realidad social mundial, más allá de los intereses limitados de las empresas y de una cuestionable racionalidad económica, es necesario que «se siga buscando como prioridad el objetivo del acceso al trabajo por parte de todos»⁵¹.

La idea de otorgar un ingreso básico incondicional a todo ciudadano ha ido adquiriendo relevancia en los últimos meses. Sin embargo, a medida que partidarios y detractores introducen diferentes modelos en la discusión, aparecen numerosas preguntas: ¿puede convertirse en una alternativa válida para el actual sistema de seguridad social y permitir a la gente tener más tiempo para sus familias y el compromiso social? ¿Sería justo que el estado concediera a todo el mundo la misma cantidad de dinero, aunque algunas personas debido a su enfermedad necesitaran una ayuda mayor para vivir dignamente? ¿Posibilitaría este plan que los más vulnerables participaran plenamente en la sociedad o se sentirían abandonados por la sociedad y descartados con dinero? Teniendo en cuenta todo esto, la ayuda de un ingreso incondicional no parece ser la panacea para el complejo reto del desempleo y la pobreza. El papa Francisco nos recuerda que el trabajo decente y sostenible nos unge de dignidad y “debe quedar claro que el objetivo verdadero que hay que alcanzar no es la ‘renta para todos’, sino ¡el ‘trabajo para todos’! Porque sin trabajo, sin trabajo para todos no habrá dignidad para todos”⁵².

En su lugar la sociedad está llamada a asegurar que nadie se sienta abandonado ni desconectado de la evolución tecnológica y social. Esto se refiere tanto a los efectos de la digitalización de los trabajos de tareas rutinarias como del impacto de la transición ecológica sobre muchos trabajadores de las industrias con altas emisiones de carbono en Europa. Si sienten que su interés por un empleo estable no se tiene en cuenta en la transición ecológica, el amplio apoyo popular a las políticas de cambio climático

⁵¹ Papa Francisco (2015), *Laudato si'*, 127: <https://bit.ly/1Gi1BTu>

⁵² Cf. Papa Francisco (2017), *Discurso en el encuentro con los representantes del mundo del trabajo - visita pastoral a Génova*: [https:// bit.ly/2x4rNWE](https://bit.ly/2x4rNWE); *Laudato si'*, 124: <https://bit.ly/1Gi1BTu>; cf. También ibid 128: <https://bit.ly/1Gi1BTu>

podrían empezar a desmoronarse. Por supuesto que esto requerirá de más fondos para la educación superior, la orientación profesional y programas de apoyo regional, pero facilitará que la transición digital y ecológica sea justa para todos.

El *Fondo Europeo de Adaptación de la globalización* (FEAG), que apoya a los trabajadores europeos cuyos trabajos han sido reemplazados por la liberalización del comercio desde 2007, pueden jugar un papel complementario a los programas nacionales en la gestión de la transición. La UE podría convertir el FEAG en un Fondo de Transición Europeo, aumentar sus fondos y ampliar su alcance para también ayudar a los trabajadores afectados por la necesaria transición a una economía digital e hipocarbónica. La COMECE celebra que la Comisión Europea haya presentando esta recomendación en la actuales negociaciones del nuevo Marco Financiero Plurianual y anima a los Estados Miembros y el Parlamento Europeo a apoyar esta propuesta⁵³.

Además, la UE y sus Estados miembros podría explorar la posibilidad de reintegrar mejor a los desempleados de larga duración, ofreciéndoles asistencia para la búsqueda de un trabajo a su medida, formación, ayuda socio-educativa, y -si es posible- trabajos con financiación pública para tender un puente al acceso del mercado laboral. La Iglesia Católica, con sus movimientos y organizaciones, tiene una larga experiencia en la orientación y ayudar a desempleados de larga duración y está dispuesta a compartir sus buenas prácticas⁵⁴.

Con miras a una economía que sirva al desarrollo humano integral, las empresas necesitan seguir animadas a invertir en las personas y cumplir su noble vocación de generar prosperidad y empleo. Sin embargo, las tasas medias de impuestos de la UE sobre el trabajo siguen siendo considerablemente más altas que los impuestos sobre el capital y han aumentado desde 2009, mientras que los impuestos de sociedades disminuyeron durante el mismo período de tiempo. En una economía cada vez más intensiva en capital, alentamos a la UE y sus Estados miembros a reequilibrar los impuestos que se pagarán entre capital y trabajo y para registrar mejor el valor añadido generado por los robots, así como las transacciones sobre activos intangibles, información y datos. Al apuntar a los beneficios, la UE debería centrarse en eliminar los desajustes entre los sistemas nacionales y los regímenes preferenciales que permiten la evasión fiscal. Por lo tanto, apoyamos la propuesta de una *Base Imponible Común Consolidada Europea* (CCCTB) y alentamos firmemente al Consejo de la UE a tomar una decisión rápida. Esto probará que la UE es más que una colección de grupos de interés,

⁵³ Cf. Comisión Europea (2018), *Propuesta para una regulación sobre el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización* (FEAG), art. 2 (2): <https://bit.ly/2L5EEAZ>

⁵⁴ Ejemplos: *The Aktion Arbeit of the diocese of Trier*, Alemania o la Fundación Episcopal para el desempleo Linz, Austria (Bischöfliche Arbeitslosenstiftung Linz)

sino “una sola comunidad que sostiene y apoya a sus miembros”⁵⁵. También recordamos la propuesta de los obispos de la COMECE sobre crear un impuesto para las transacciones financieras en toda la UE que potencialmente disminuirá la volatilidad del mercado, reducirá la especulación excesiva y ayudará a restaurar la justicia fiscal⁵⁶.

Una tributación más justa puede ayudar a recaudar recursos para reforzar los planes de seguridad social nacionales y europeos y apoyar la transformación hacia un futuro laboral más decente, sostenible, participativo y, sobre todo, inclusivo.

RECOMENDACIONES POLÍTICAS

Derivada de la visión de un mundo del trabajo decente, sostenible y participativo para todos, sugerimos a las instituciones de la Unión Europea y a los Estados miembros las siguientes 17 recomendaciones políticas:

REQUISITO PREVIO: UNA ECONOMÍA AL SERVICIO DEL DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

1. **Promover el desarrollo humano integral.** Alentamos a la UE y a los Estados miembros a que dirijan sus políticas hacia el objetivo del Tratado de la UE de una economía social de mercado. Con este fin, la UE debe adherirse estrictamente a los objetivos sobre el clima, el empleo y la pobreza de la *Estrategia Europa 2020* y colocar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el centro de la nueva estrategia para el 2030.

2. **Reequilibrar la libertad económica con los derechos sociales:** la UE debe traducir el Pilar Europeo de los derechos sociales en acciones políticas concretas usando todos los instrumentos políticos, incluyendo la legislación, el Semestre Europeo, los fondos de la UE y el diálogo social europeo. Esperamos que el alto nivel de compromiso configure la política de la UE más allá de las elecciones europeas.

DECENTE...

3. **Asegurar condiciones laborales dignas en todas las formas de empleo:** las legislaciones europeas deben garantizar que cada persona que trabaja bajo la

⁵⁵ Cf. Papa Francisco (2017), *Discurso a al COMECE Diálogo (Re)pensando Europa*: <https://bit.ly/2KKrkig>

⁵⁶ COMECE (2011): *Una comunidad europea de la solidaridad y la responsabilidad - Declaración de los obispos de la COMECE sobre el objetivo del tratado europeo de una economía social de mercado competitiva*: <https://bit.ly/2cFWwRE>

supervisión de otro, tenga derecho a una serie de derechos fundamentales, incluyendo la protección sanitaria y la seguridad, acceso a una formación obligatoria y a la información. Además, la UE y sus Estados miembros deben asegurar que todos los ciudadanos europeos, independientemente de su relación laboral, tengan acceso a una protección social adecuada.

4. Respetar las normas internacionales del trabajo: junto con sus Estados miembros, la UE debe convertirse en líder mundial en la defensa, promoción y aplicación de las normas internacionales del trabajo, con especial referencia a la *Declaración de la OIT sobre multinacionales y política social* y las negociaciones en curso sobre *Una vinculación de las Naciones Unidas Tratado de Empresa y Derechos Humanos*. La Comisión Europea también debería incorporar sistemáticamente estas normas laborales como condicionalidad en sus acuerdos de libre comercio.

5. Promover el reconocimiento del trabajo familiar y el voluntariado: al criar a sus hijos y cuidar de los ancianos, los miembros de la familia realizan un servicio vital para el bien común. Por lo tanto, deben tener acceso a un seguro de salud y tener derecho a recibir una pensión adecuada. Además, la UE debería valorar mejor la contribución del voluntariado como una expresión activa de la ciudadanía y promover el reconocimiento y la validación de la cualificación no formal e informal obtenida a través del voluntariado. Promover el reconocimiento del trabajo familiar y el voluntariado: al criar a sus hijos y cuidar de los ancianos, los miembros de la familia realizan un servicio vital para el bien común. Por lo tanto, deben tener acceso a un seguro de salud y tener derecho a recibir una pensión adecuada. Además, la UE debería valorar mejor la contribución del voluntariado como una expresión activa de la ciudadanía y promover el reconocimiento y validar la cualificación no formal e informal obtenida a través del voluntariado.

6. Facilitar los intercambios de buenas prácticas en horas de trabajo decentes: la propagación de dispositivos móviles de trabajo ha facilitado la tendencia hacia una cultura de disponibilidad permanente. Por lo tanto, pedimos a la UE que garantice las horas de trabajo respetando la salud de los trabajadores, la seguridad y la dignidad humana con una *Directiva europea sobre el tiempo de trabajo* revisada y otras legislaciones relevantes, incluido el *Derecho a la desconexión* como ha promulgado Francia recientemente.

7. Reintegrar la protección del domingo en la legislación de la UE: mientras que los ciudadanos de la UE tengan que enfrentarse cada vez más al trabajo en días festivos y domingos, recomendamos que la UE proteja el domingo como un día de descanso colectivo con una *Directiva sobre el tiempo de trabajo* revisada.

...SOSTENIBLE...

8. Promover un empleo estable y más seguro: la UE debería desalentar el uso de contratos a corto plazo u otras formas de trabajo no estándar, en particular los contratos de cero horas, como medidas de reducción de costos, y ayudar a convertir el trabajo temporal en un empleo fijo. Con el fin de mejorar la protección de los trabajadores en la economía de plataforma, la Comisión Europea también debería explorar la necesidad de una directiva de la UE sobre el trabajo de la plataforma y examinar hasta qué punto la legislación actual de la UE, en particular la *Directiva sobre el trabajo de agencia temporal*, es aplicable a ciertas plataformas online.

9. Repensar la noción de educación: en la infancia y la juventud, la educación sienta las bases para una vida autodeterminada, pero en un mundo laboral que cambia rápidamente, debe convertirse en el elemento constante de la vida laboral. Por lo tanto, la Comisión Europea debería facilitar el intercambio de mejores prácticas sobre cómo promover planes de aprendizaje permanentes. En particular, la Comisión de la UE debería evaluar con los Estados miembros la posibilidad de introducir una cuenta de actividad personal que cada trabajador pueda utilizar para pagar la educación y reciclaje.

10. Promover empleos y emprendeduría que se preocupan por la creación: la UE debe convertirse en líder de la promoción de ocupaciones y empresas que cuiden el medio ambiente. Con este fin, COMECE recomienda a la UE que impulse el desarrollo de empresas sociales. En línea con el *Informe del Parlamento Europeo sobre un estatuto para las empresas de base social y solidaria* (2018), la UE debería considerar la creación de una etiqueta de economía social europea y promover este modelo de negocio en la contratación pública.

11. Hacer de la sostenibilidad un principio rector de la inversión privada: un requisito previo para la creación de trabajo sostenible son las condiciones para la inversión que se dirigen hacia el bien común. Si bien la COMECE se congratula de que la infraestructura sostenible sea una de las cuatro áreas focales del Fondo *InvestEU* propuesto, alienta a la UE a implementar plenamente el *Plan de Acción de la UE sobre Finanzas Sostenibles* con el fin de desbloquear la inversión potencial para la creación de puestos de trabajo. Sostenible tanto para la persona humana como para el medio ambiente.

...PARTICIPATIVA...

12. Reforzar la participación de los interlocutores sociales, la sociedad civil y las Iglesias en el Semestre Europeo: la UE debe fomentar el diálogo con los antes

mencionados e involucrarlos en el diseño y la implementación de las políticas laborales y sociales europeas, en particular a través del proceso del Semestre Europeo. Esto mejorará la propiedad y favorecerá una tranquila implementación de las medidas políticas.

13. Revitalizar el diálogo social a todos los niveles: la UE y sus Estados miembros deben promover el diálogo social en pro del bien común a todos los niveles. Este diálogo debe permitir a los trabajadores y empresario configurar conjuntamente sus condiciones de empleo y permitirles en asociación tripartita con el estado contribuir a la formulación de políticas que afectan su trabajo. La UE debería animar, especialmente, la negociación de acuerdos marcos autónomos a escala de la UE.

14. Adaptar el diálogo social al entorno posfábrica: las nuevas formas de empleo y, en general, un mundo laboral más segregado desafían los modelos tradicionales de negociación colectiva y diálogo social. En este contexto, los sindicatos deben recibir apoyo para adaptar sus modelos establecidos de campaña y promoción para representar de manera más efectiva e inclusiva los intereses y derechos de todos los trabajadores en toda la UE.

...UN MUNDO DEL TRABAJO PARA TODOS.

15. Apoyo a los trabajadores en la transición hacia el nuevo mundo laboral: Recomendamos aumentar el apoyo para los trabajadores afectados por la transformación y sugerimos convertir el *Fondo de Adaptación a la Globalización* (FEAG) en un Fondo Europeo de Transición que, equipado con mayores recursos, ayude a los trabajadores a adaptarse al nuevo mundo laboral.

16. Desarrollar programas a medida para reducir el desempleo de larga duración: la UE y sus Estados miembros deberían explorar la posibilidad de reintegrar mejor a las personas desempleadas de larga duración, ofreciéndoles asistencia personalizada para la búsqueda de empleo, capacitación, ayuda socioeducativa y - cuando sea apropiado - trabajos financiados con fondos públicos para tender un puente al acceso al mercado laboral regular.

17. Promover la justicia fiscal entre el trabajo y el capital: Una tributación más justa puede ayudar a recaudar recursos para financiar una transición justa en el mundo del trabajo. Por lo tanto, alentamos al Consejo de la UE a mejorar la tributación de la economía digital y tomar un acuerdo sobre una directiva integral sobre una *Base de Impuestos Corporativos Consolidados Comunes* (CCCTB), que sea capaz de eliminar los desajustes y los regímenes preferenciales que permitieron la evasión fiscal. Además, recordamos la propuesta de los obispos de COMECE para crear un impuesto a las

transacciones financieras en toda la UE que ayudará a disminuir la volatilidad del mercado, frenar la excesiva especulación y, finalmente, ayudará a restaurar la justicia fiscal.

ANEXO

Esta contribución ha sido elaborada bajo la responsabilidad del Obispo Antoine Hérouard, Obispo auxiliar de Lille (Francis), presidente de la Comisión de Asuntos sociales de la COMECE con su predecesor el Obispo Gianni Ambrosio, Obispo de Piacenza (Italia) en estrecha colaboración con:

EXPERTOS DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS SOCIALES DE LA COMECE

Jesús Avezuela Cárcel (experto delegado de la Conferencia de Obispos españoles)
Matthias Belafi (experto delegado de la Conferencia de Obispos alemanes 2015-2018)
Simona Beretta (experta delegada de la conferencia de obispos italianos)
Emer Crooke (experto delegado de la Conferencia de obispos irlandeses a partir del 2018)
Sr Marie-Laure Dénès OP (experta delegada de la Conferencia de los obispos franceses)
Ján Fabicovic (experto delegado de la Conferencia de los obispos eslovacos)
Kevin Flanagan (experto delegado interino de la Conferencia de los obispos de Inglaterra y Gales)
Jakub Jinek (experto delegado de la Conferencia de los obispos checos)
Conn MacGabhann (experto delegado de la Conferencia de los obispos irlandeses 2016-2018)
Philip McCarthy (experto delegado de la Conferencia de los obispos de Inglaterra y Gales)
João Pereira (experto delegado de la Conferencia de los obispos portugueses)
Shannon Pfohman (invitada permanente de Caritas Europa)
Fr. Olivier Poquillon o.p. (Secretario General de la COMECE)
Severin Renoldner (experto delegado de la Conferencia de los obispos austriacos)
Victor Scheffers (experto delegado de la Conferencia de los obispos daneses)
Christoph Schinke (delegado experto interino de la Conferencia de los obispos alemanes a partir del 2018)
Markus Vennewald (Secretaría de la COMECE)
Peter Verhaeghe (invitado permanente de Caritas Europa)
Johan Verstraeten (experto delegado de la Conferencia de los obispos belgas)

MOVIMIENTOS Y ORGANIZACIONES CONSULTADAS

- Centro de investigación y acción social (CERAS), Paris
- Movimiento Europeo de Trabajadores Cristianos (MTCE)
- Centro europeo para cuestiones laborales (EZA)
- Unión Cristiana internacional de Ejecutivos de empresa (UNIAPAC)
- Coordinación Internacional de la Juventud Obrera Cristiana (CIJOC)
- Juventud Obrera Cristina Internacional (JOCI)
- Centro Social Jesuita Europeo (CSJE)
- Justicia y Paz Europa