

**Garantizar empleos  
de calidad en la doble  
transición: como los  
sindicatos están  
negociando una  
transición justa**



 **industriAll**



Con ayuda financiera de la Unión Europea



4	<b>El informe completo y su metodología</b>
4	<b>¿Qué es la doble transición?</b>
4	<b>¿Qué impacto tiene en el empleo?</b>
6	<b>¿Cómo las transiciones están cambiando las relaciones laborales?</b>
8	<b>¿Qué están haciendo los sindicatos?</b>
8	<b>Campana “Just Transition” de IndustriALL European Trade Union</b>
9	<b>Acuerdos sectoriales y futuros convenios colectivos en Alemania</b>
10	<b>Negociar el futuro de la industria en Francia</b>
10	<b>Relaciones tripartitas en Italia</b>
11	<b>Transiciones entre empleos y elevada densidad sindical en los países nórdicos</b>
12	<b>Éxitos y desafíos en Europa Central y Oriental</b>
14	<b>¿Qué papel deben jugar los sindicatos, los empleadores y los gobiernos?</b>



Se ha convertido en un tópico la idea de que Europa se enfrenta a una doble transición: la digitalización y la descarbonización de la industria y la economía. El giro hacia la tecnología verde, la automatización y la inteligencia artificial ya es una realidad incuestionable, al igual que su impacto en el empleo. Sin embargo, menos claro y discutido, es el impacto en la calidad de los empleos, en los salarios, en las condiciones y en la seguridad laboral para los trabajadores, así como en el diálogo social y en la negociación colectiva a todos los niveles. Para los sindicatos, estos temas son fundamentales para defender a sus miembros y reforzar el movimiento sindical. Aunque el concepto de una transición justa está firmemente integrado en los debates políticos – en gran medida gracias a la labor de los sindicatos –, a menudo faltan iniciativas concretas en el terreno para proteger a los trabajadores y a sus comunidades.

El presente resumen está basado en un informe más amplio encargado por industriAll European Trade Union. Para recabar datos, los investigadores se reunieron con sindicalistas en una serie de debates estructurados y realizaron una investigación documental. Mientras que el informe completo analiza más a fondo los estudios de casos y las implicaciones políticas de la transición hacia una economía verde y digital, este resumen destacará algunas de las buenas prácticas señaladas por la investigación e identificará los ámbitos donde es necesario adoptar más medidas. De esta manera, este documento presentará los principales argumentos que deben exponerse a los responsables de la toma de decisiones para conseguir una mayor implicación sindical y más garantías sociales en estas transiciones.

Una digitalización equitativa y una transición justa solo son posibles con un diálogo social y una negociación colectiva fuertes. Este informe muestra que los países con estructuras fuertes están mucho más adelantados en la implementación de una transición justa sobre el terreno. En cambio, los países

con estructuras más débiles van más retrasados en términos de creación de empleos cualitativos en la economía verde y digital. Por eso, la UE y los Estados miembros deben crear un entorno favorable para que los sindicatos puedan negociar eficazmente en beneficio de sus miembros.

### **El informe completo y su metodología**

El informe completo se elaboró en el marco de un proyecto titulado “Fomentar una negociación colectiva fuerte y unas condiciones laborales decentes en una época de rápida transición y desafíos extraordinarios en los sectores manufactureros europeos”, llevado a cabo por industriAll European Trade Union con el apoyo de la Unión Europea. El informe se centra en los sectores más impactados por la digitalización y la descarbonización, tales como la industria automotriz, la química, la siderurgia y la energía renovable. También destaca la enorme diversidad regional en la manera en que estas industrias se están transformando, y cómo están implicados los sindicatos. Los autores son Dorien Frans y Valeria Pulignano de KU Leuven, con aportaciones de Stefan Guga de Syndex. Seleccionaron casos empíricos específicos en distintos países y sectores a base de un análisis preliminar de los convenios colectivos y entrevistas con expertos en los países elegidos: Alemania, Bélgica, Francia, Italia, España, Suecia, Hungría, Rumanía, República Checa, Dinamarca y Finlandia.

### **¿Qué es la doble transición?**

Al hablar de “doble transición” nos referimos a la transición digital por una parte y la transición ecológica por otra. En otras palabras: la digitalización de la industria supone un mayor uso de tecnologías interconectadas como sensores inteligentes, robótica avanzada e inteligencia artificial para mejorar la productividad. La transición verde significa dotar a la industria de una base más sostenible en términos medioambientales, de modo que reduzca considerablemente sus emisiones de gases de efecto invernadero que causan el cambio climático, un proceso conocido como descarbonización.

Europa se ha comprometido a convertirse en el primer continente climáticamente neutro para 2050, o sea, a no producir más gases de efecto invernadero de los que puedan absorber los ecosistemas de manera natural. Esto supone cambios masivos en la industria y, por lo tanto, está inevitablemente vinculado a las transformaciones digitales que se están llevando a cabo en toda la economía, especialmente en el sector manufacturero.

### **¿Qué impacto tiene en el empleo?**

A pesar de las preocupaciones tradicionales sobre el impacto que estos cambios de gran alcance en la economía pueden tener en el empleo, sigue faltando información sobre qué puestos de trabajo están desapareciendo, cuáles se están creando y qué impacto está teniendo este giro en los

trabajadores. Además, los datos existentes todavía no toman en cuenta los cambios masivos en el empleo y la economía mundial causados por la pandemia del COVID-19, la invasión rusa de Ucrania y la crisis energética consiguiente.

Los estudios existentes esperan, en general, que la descarbonización de la economía vaya creando más puestos de trabajo de los que se pierden. En 2020, una estimación calculaba en 1,3 millones el número de empleos directos e indirectos en la industria fotovoltaica (FV), bioenergética, hidroeléctrica y eólica de la UE. Sin embargo, en 2018 en torno a medio millón de puestos de trabajo dependían directa o indirectamente del sector del carbón.

No obstante, el aumento neto del empleo total no cuenta toda la historia. A menudo, los nuevos puestos de trabajo no se encuentran en las mismas regiones que los empleos perdidos. Aunque los conocimientos mineros pueden transferirse del carbón a las tierras raras, por ejemplo, estos yacimientos no suelen encontrarse en las mismas zonas que los hidrocarburos que se van abandonando. Si el empleo alternativo en las comunidades mineras europeas, por ejemplo en el turismo, el comercio minorista o la logística requiere menos cualificación y está peor pagado, es improbable que los trabajadores apoyen la transición.

Además, en algunos sectores como el petróleo y el gas, las cualificaciones son difíciles de transferir. La Agencia Internacional de la Energía (AIE) ha calculado que solo unos 600.000 puestos de trabajo en el sector del petróleo y el gas tendrían cualificaciones transferibles a los sectores emergentes, sobre un total de 2 millones de empleos perdidos (o sea, un 30%).

La industria automotriz representa el 7% del Producto Interior Bruto (PIB) de la UE y emplea a 13,8 millones de trabajadores, lo que equivale al 6,1% del empleo total de la UE. Unos 2,6 millones de personas trabajan en la fabricación directa de automóviles, lo que representa el 8,5% del empleo de la UE en el sector manufacturero. El cambio a la fabricación exclusiva de vehículos eléctricos (VE) ya está en curso y es probable que lleve a un descenso del empleo global en el sector. La razón es que la fabricación de vehículos eléctricos requiere menos piezas y supone una menor complejidad. Además, los VE se producirán en las líneas de producción más modernas y con el mayor nivel de automatización. Los vehículos eléctricos también requerirán menos mantenimiento, dado que son menos susceptibles de sufrir averías mecánicas que los vehículos con motor de combustión interna.

Sin embargo, podría producirse finalmente una creación de empleo neta positiva si se toman en cuenta los nuevos empleos en la generación energética, el desarrollo de software y la electrónica. Pero estos empleos requerirán cualificaciones muy distintas de las que poseen hoy muchos trabajadores de la industria automotriz y podrían situarse en otras regiones.

**El aumento neto del empleo total no cuenta toda la historia. A menudo, los nuevos puestos de trabajo no se encuentran en las mismas regiones que los empleos perdidos.**



La participación de los sindicatos depende de la legislación nacional, lo cual causa discrepancias entre los Estados miembros en materia de capacidad de los trabajadores para participar en los procesos de transformación.

Aproximadamente 3,2 millones de trabajadores en la UE-27 (2020) están empleados en las industrias de la siderurgia, los minerales, el refinado y la química. Estas industrias de gran consumo de energía juegan un papel clave en la transición a la economía verde. No obstante, los efectos de estos cambios en el empleo se han estudiado insuficientemente, aunque las industrias de gran consumo de energía representan aproximadamente el 11% del empleo total en la industria y generan alrededor del 15% del valor añadido total de la industria manufacturera en Europa. No es de esperar que estas industrias atraviesen los mismos cambios disruptivos que el sector automotriz, por ejemplo, salvo el enorme impacto de la eliminación progresiva del carbón en determinadas zonas europeas. El desarrollo de otras industrias de gran consumo de energía dependerá de los nuevos adelantos tecnológicos que indudablemente afectarán al empleo. Un ejemplo ilustrativo es la industria siderúrgica, donde todo el proceso de producción debe adaptarse. El hidrógeno debe sustituir al carbón como agente reductor si queremos mantener los altos hornos. La alternativa, los hornos eléctricos, requerirá grandes cantidades de electricidad renovable.

De la misma manera, la transformación del sector químico europeo dependerá de la disponibilidad y del precio de la electricidad de baja emisión de carbono. La transición es viable para 2050, pero requerirá grandes aumentos de la generación de energía renovable a precios internacionalmente competitivos.



La situación de las industrias de gran consumo de energía ilustra la medida en que los futuros cambios en el empleo dependen de un cambio tecnológico todavía inseguro. Pero, quizás lo más importante, la disponibilidad y la calidad de los futuros empleos en el sector manufacturero europeo también dependen de las decisiones políticas que se toman ahora, tanto en las empresas como a nivel gubernamental.

### ¿Cómo las transiciones están cambiando las relaciones laborales?

Para la elaboración del informe completo, los autores se entrevistaron con sindicalistas de toda Europa. Analizaron cómo los cambios arriba descritos están afectando a las relaciones laborales y qué están haciendo los sindicatos para dar forma a la transición. El tema principal de esta investigación es la diversidad de las estrategias y respuestas existentes en todo el continente. Éstas varían según la región y el sector, y la capacidad de los sindicatos para predecir, reaccionar y adaptarse al cambio es determinada por el modelo de relaciones laborales existente en cada país.

Estas diferencias quedan reflejadas en la situación a nivel de la UE. A pesar de insistir en inversiones en digitalización y cualificaciones, la estrategia industrial de la Unión carece de un enfoque más amplio de la dimensión social de la transformación, aunque el reciente reconocimiento de los interlocutores

sociales por parte de la Comisión en sus proyectos de Ley sobre la industria de cero emisiones netas y Ley de materias primas fundamentales puede suponer un cambio positivo. No obstante, todavía no hay objetivos jurídicamente vinculantes en materia de calidad del empleo, al igual que para la reducción de emisiones. Tampoco existe legislación firme a nivel europeo sobre los derechos de los trabajadores a participar en la anticipación y gestión de los cambios en sus empresas o sectores. La participación de los sindicatos depende de la legislación nacional, lo cual causa discrepancias entre los Estados miembros en materia de capacidad de los trabajadores para participar en los procesos de transformación. Eurofound ha concluido que la participación de los interlocutores sociales en los PNRR, por ejemplo, es desigual y bastante débil en un número de países relativamente elevado. Estos planes representaban la implementación nacional del plan innovador de la UE para financiar las transiciones ecológicas y digitales como parte de la recuperación del COVID.



La conclusión de Eurofound concuerda con las opiniones expresadas durante este proyecto. Los representantes de los trabajadores señalan que no se les ha informado suficientemente - o no se les ha involucrado en absoluto - en los PNRR y en los acuerdos con la UE. Algunos también creen que sus opiniones sobre la doble transición han sido ignoradas. Existe la fuerte convicción de que excluir la voz de los trabajadores durante estos procesos tendrá un efecto significativo y perjudicial en la capacidad de los trabajadores para adaptarse y realizar los cambios necesarios. Esto solo puede dañar los esfuerzos de Europa para aprovechar plenamente la doble transición.

No obstante, cada vez hay más pruebas de que, cuando se utilizan la negociación colectiva y la cooperación social para gestionar las transiciones, los resultados son mejores para los trabajadores y la industria. Un estudio de 2019 de la OCDE llegó a la conclusión de que “la calidad del entorno de trabajo es mayor, en promedio, en los países con interlocutores sociales bien organizados y una amplia cobertura de convenios colectivos”. Esta es la base del enfoque de “transición justa” promovido por industriAll Europe y el movimiento sindical más amplio. Significa no solo mantener y crear empleos de calidad, sino también reforzar el diálogo social y la negociación colectiva como las herramientas más eficaces para garantizar una prosperidad y una justicia social generalizadas.

El principal desafío para los sindicatos es la naturaleza cambiante del empleo y su impacto en la sindicación. Muchos de los empleos que sufrirán el impacto negativo de la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero se encuentran en sectores de la economía que siguen estando bien sindicados y cubiertos por ventajosos convenios colectivos. Los trabajadores suelen estar más sindicados en las industrias con altas emisiones de carbono y una gran huella ecológica, debido a la combinación de una larga tradición de sindicación

Cada vez hay más pruebas de que, cuando se utilizan la negociación colectiva y la cooperación social para gestionar las transiciones, los resultados son mejores para los trabajadores y la industria.

y lugares de trabajo más grandes que son más fáciles de organizar. En cambio, muchos de los empleos de reciente creación se encuentran en sectores con una menor densidad sindical y en lugares de trabajo más pequeños y difíciles de organizar. Los puestos de trabajo en los sectores emergentes verdes deberán conquistar los elevados salarios y las buenas condiciones de algunos empleos industriales casi desde la nada, sin la larga tradición de acciones colectivas que existe en las industrias pesadas más antiguas. Por tanto, deben garantizarse los derechos de los trabajadores a afiliarse y/o a formar un sindicato, así como a participar en negociaciones colectivas.

### ¿Qué están haciendo los sindicatos?

El movimiento sindical ya ha logrado incluir la dimensión social y laboral en los planes de descarbonización. En este respecto, el enfoque de Transición Justa ya forma parte integral de la agenda sindical global sobre el medio ambiente. El concepto se ha incluido tanto en el Acuerdo de París sobre el clima como en el Pacto Verde Europeo.

#### **Campaña “Just Transition” de IndustriALL European Trade Union**

En septiembre de 2021, industriAll Europe lanzó la campaña “Just Transition”, enfocada a las experiencias de los trabajadores y al intercambio de pruebas entre distintos sectores industriales en toda Europa. La campaña ha llevado las experiencias concretas de los trabajadores que están viviendo la doble transición a la mesa de los responsables políticos europeos. La campaña se centra en cinco reivindicaciones:

1. una política industrial apta para objetivos climáticos ambiciosos y empleos de calidad;
2. financiación para la transición;
3. refuerzo de la negociación colectiva y el diálogo social;
4. una serie de derechos de los trabajadores y obligaciones de las empresas para anticipar y modelar el cambio;
5. abordar las nuevas cualificaciones necesarias y el derecho a una formación de calidad y al aprendizaje permanente para todos los trabajadores.

El movimiento sindical se enfrenta a estos desafíos en un contexto complicado para el trabajo organizado. Los continuos ataques al movimiento obrero, la caída de la densidad sindical y la reducción de la cobertura de las negociaciones colectivas dificultan la capacidad de los sindicatos para influir en la política laboral. La descentralización de las negociaciones colectivas, especialmente en los países más afectados por la anterior crisis de 2008-2009 a través de la intervención de la troika, ha jugado un papel importante en el debilitamiento de las relaciones laborales. Por consiguiente, la implicación de los trabajadores en la transición es desigual y depende de factores locales, tales como un marco favorable al diálogo social y la negociación colectiva, el respeto de los derechos sindicales, la fuerza sindical y el compromiso de la dirección y los responsables políticos.



No obstante, sigue habiendo muchas historias exitosas a nivel empresarial, sectorial, regional, nacional y europeo. Pero para que puedan reproducirse más ampliamente, los sindicatos deben poder participar en la elaboración de políticas a todos los niveles.

A nivel europeo, industriAll European Trade Union ha abogado continuamente a favor de un mayor reconocimiento de y apoyo a los derechos a la negociación colectiva en todo el continente. Dos campañas consecutivas, “Together at Work” y “Together In Action For High Wages”, destacaron la capacitación de los trabajadores a través de sus sindicatos y abogaron por un aumento de la negociación colectiva a fin de divulgar más ampliamente esa experiencia.

### Acuerdos sectoriales y futuros convenios colectivos en Alemania

En Alemania, los sindicatos juegan un papel central en la definición de cómo se gestionará la transición a todos los niveles a través del sistema de codeterminación del país. Este sistema permite a los sindicatos alemanes garantizar una transición justa investigando y sensibilizando sobre el impacto de la digitalización y la descarbonización en el empleo y coordinando sus esfuerzos a nivel nacional, sectorial y empresarial con el fin de retener los futuros empleos de calidad en Alemania.

Como parte del proyecto “Arbeit 2020” en la región de Renania del Norte-Westfalia, las empresas y sus comités de empresa elaboran juntos estrategias para afrontar las transformaciones inducidas por la digitalización. Los comités de empresa, con el apoyo del sindicato IG Metall, han logrado presionar a sus empresas para que inviertan en tecnologías y productos innovadores y respetuosos con el clima, reestructuren sus procesos de producción, desarrollen modelos de negocio sostenibles y abran nuevas oportunidades para la creación de valor.

IG Metall ha negociado acuerdos sectoriales para una transformación justa de la industria siderúrgica y eléctrica. Por ejemplo, el acuerdo de 2021 cubre los perfiles deseados, los requisitos de personal y las cualificaciones para los empleos del futuro. Aunque el acuerdo sectorial fija el marco y garantiza las normas pertinentes, los detalles se adaptan a nivel de empresa en función de la realidad de cada una de ellas. IG Metall comprobó, en el marco de su proyecto de investigación “Transformation Atlas”, que cerca de la mitad de las empresas todavía no han elaborado planes para adaptarse a la digitalización. En este caso, es el sindicato quien toma la iniciativa en la previsión y adaptación al cambio. El objetivo es iniciar un debate sobre el impacto de la transición en el empleo e implicar más a los trabajadores y sus representantes en los asuntos que deben afrontarse para el futuro de la empresa. Estos acuerdos permiten a los sindicatos intervenir activamente y negociar con los empleadores para evitar posibles escenarios negativos en el futuro como el cierre de plantas, despidos e inadaptación de competencias.

Los comités de empresa, con el apoyo del sindicato IG Metall, han logrado presionar a sus empresas para que inviertan en tecnologías y productos innovadores y respetuosos con el clima.





Los sindicatos reclaman un mayor papel del Estado, pidiendo específicamente una mayor inversión, una clara política industrial y más recursos para el reciclaje profesional.

En otros lugares, IG Metall también ha optado por un enfoque organizativo. Es importante para los sindicatos mantener y ampliar su cobertura en los sectores donde aparecen nuevas tecnologías y entran nuevos actores en el mercado. El sindicato ha llevado a cabo una campaña de organización específica en la nueva gigafactoría de Tesla en Brandeburgo, cerca de Berlín. El movimiento sindical en el sector automotriz alemán es tradicionalmente fuerte y está bien organizado. Según van entrando nuevas empresas en los mercados europeos, como Tesla, es importante ampliar la cobertura histórica a fin de no perder peso en el sector.

### Negociar el futuro de la industria en Francia

En Francia, el sector automotriz se enfrenta a enormes cambios en la próxima década con el giro de la producción hacia vehículos 100% eléctricos. El diálogo social a nivel de empresa permite a los sindicatos anticiparse a estos cambios gracias a los derechos de información y consulta.

Cada año, los comités de empresa deben ser informados y consultados sobre la estrategia de la empresa y sus repercusiones en términos de empleo, cualificaciones y organización del trabajo. Esto significa que los sindicatos van determinando periódicamente la estrategia para la empresa con el fin de garantizar que tenga un efecto positivo en la plantilla.

Un ejemplo son los acuerdos logrados por los interlocutores sociales para proteger los derechos sociales de los trabajadores al crearse Renault ElectricCity. Se trata de una nueva gigafactoría que suministrará baterías directamente a la nueva línea de producción de VE de Renault. El acuerdo establece garantías para los trabajadores del nuevo departamento en materia de remuneración, organización del horario laboral y gestión de la movilidad. Sin embargo, también confirma la desvinculación de la nueva entidad del resto del grupo, lo cual probablemente tenga algunas consecuencias negativas para los trabajadores en cuanto a términos y condiciones. No obstante, también especifica las estructuras de diálogo social y reafirma la importancia del diálogo social como elemento clave para los resultados del grupo, y subraya la importancia del desarrollo de las competencias para los trabajadores.

### Relaciones tripartitas en Italia

Italia se enfrenta a desafíos específicos para adaptarse a la digitalización y descarbonización a causa de la estructura industrial del país. La mayoría de las empresas italianas son pequeñas y medianas empresas. Italia carece de centros de I+D, líneas de producción de tecnología de alto valor, fabricas de baterías para el almacenamiento de energía y de turbinas eólicas. En esta investigación, los representantes sindicales italianos manifestaron su preocupación por el hecho de que el rápido ritmo de la doble transición, junto con esta falta de inversiones, lleve a numerosos despidos en el sector energético y químico según las empresas vayan reestructurando sus cadenas de suministro y relocalizando la producción.

Los sindicatos reclaman un mayor papel del Estado, pidiendo específicamente una mayor inversión, una clara política industrial y más recursos para el reciclaje profesional. Sin embargo, los sindicatos italianos también han tenido éxitos a nivel de las empresas logrando buenos acuerdos que responden a los desafíos de la transición.

En el sector energético, Filctem-Cgil, Femca-Cisl y UILTEC han firmado un convenio con el grupo petrolero ENI que combina jubilaciones anticipadas y nuevas contrataciones. Hasta 900 trabajadores podrían acceder a la jubilación voluntaria, mientras que se contratará a 500 nuevos trabajadores para facilitar la transformación hacia bajas emisiones de carbono mediante la introducción de nuevas cualificaciones. El proyecto irá acompañado de un plan de formación para unos 20.000 trabajadores. Asimismo, un acuerdo conseguido por los sindicatos de la empresa energética ENEL garantiza que todos los trabajadores que pasen de la producción basada en el carbono recibirán un puesto de trabajo dentro de la empresa.

Italia también cuenta con un importante sector automotriz que está atravesando diversas reestructuraciones en el marco del Pacto Verde Europeo. Al igual que el sector energético, este sector está viviendo enormes cambios, incluidos cierres y pérdidas de empleos. Sin embargo, los sindicatos han logrado victorias para sus afiliados. El fabricante de coches Lamborghini ha firmado un convenio colectivo que ofrece 12 horas de formación remuneradas al mes. Stellantis, otro fabricante de coches, ha firmado un acuerdo con sus sindicatos que compensa las jubilaciones anticipadas con el compromiso de contratar a nuevos trabajadores jóvenes mediante contratos de duración indefinida.

Pero la clave para los sindicatos italianos es el papel que debe desempeñar el Estado a la hora de gestionar la transición. Una transición socialmente justa y la seguridad del empleo no pueden garantizarse sin una política industrial concreta con medidas específicas para sectores estratégicos como la industria automotriz, que se enfrenta a importantes recortes de plantilla en los próximos años. Actualmente, el Plan de Recuperación y Resiliencia de Italia no incluye estas medidas. Los sindicatos seguirán insistiendo en el diálogo social como el mejor instrumento para garantizar una transición socialmente justa, así como en movilizaciones masivas en todo el país como instrumento eficaz para la negociación sindical.

### **Transiciones entre empleos y elevada densidad sindical en los países nórdicos**

Los sindicatos nórdicos comparten una perspectiva optimista y creen que las pérdidas y ganancias de puestos de trabajo se equilibran más o menos, sin ningún efecto negativo dramático. En estos países, es relativamente fácil



**En los países nórdicos, es relativamente fácil cambiar de un empleo a otro, apoyado por un diálogo social y sistemas de negociación colectiva que funcionan bien, así como por un estado del bienestar generoso y un acceso a formaciones de alta calidad.**

Para los sindicatos la clave del problema se encuentra en la debilidad del marco legal, que no permite un diálogo social constructivo ni negociaciones colectivas a ningún nivel.

cambiar de un empleo a otro, apoyado por un diálogo social y sistemas de negociación colectiva que funcionan bien, así como por un estado del bienestar generoso y un acceso a formaciones de alta calidad.

Suecia, un país con una sólida tradición de cooperación social, aplica un enfoque centrado en la persona para la transición de un empleo a otro, basado en un marco institucional que ofrece estructuras accesibles de educación y formación a las personas para reciclarse o mejorar sus competencias. Esta formación se requiere, por ejemplo, en el sector automotriz, donde la fabricación está cambiando rápidamente. En la planta de Scandia, los sindicatos tienen una buena relación con la dirección, lo cual les permite evaluar conjuntamente el impacto de las nuevas inversiones en el empleo. Los sindicalistas prevén una pérdida de empleos debido a la creciente robotización en una nueva línea de producción de baterías. Sin embargo, gracias a una formación interna de calidad, los puestos de trabajo pueden estar más cualificados y mejor remunerados.

Además de su estado del bienestar y su tradición de diálogo social, el éxito de los sindicatos nórdicos en la gestión de la transición a favor de sus afiliados reside en mantener una elevada densidad sindical en los lugares de trabajo. En Suecia, suele haber densidades del 80-95% y se invierten recursos para garantizar la sindicalización de las nuevas plantas, de modo que esta cifra no disminuya.

### Éxitos y desafíos en Europa Central y Oriental

Los países de Europa Central y Oriental (ECO) se enfrentan a verdaderos desafíos a la hora de afrontar la doble transición. Sus economías dependen enormemente de los combustibles fósiles o de las industrias de gran consumo de energía, de modo que hay una elevada cuota de empleo en sectores de gran consumo energético que deben prepararse para la transición a una economía descarbonizada. Estos países dependen en gran medida de la propiedad extranjera, donde las inversiones se basan en mano de obra barata. Esta dependencia del capital extranjero dificulta la anticipación al cambio, dado que muchas decisiones sobre futuras inversiones y empleo se toman en otros países, donde el sindicato tiene menor influencia. En general, los empresarios están menos dispuestos que en otras partes a invertir en oportunidades de educación y formación para recualificar a los trabajadores o a mantener relaciones laborales a largo plazo. Además, la protección social ofrecida por el Estado es baja, con

escasas oportunidades de educación y formación para facilitar la transición de un empleo a otro. Sin embargo, para los sindicatos la clave del problema se encuentra en la debilidad del marco legal, que no permite un diálogo social constructivo ni negociaciones colectivas a ningún nivel. Si se quieren resolver todos estos problemas, el apoyo del gobierno al diálogo social y la negociación colectiva es un requisito previo fundamental.



Las diferentes experiencias compartidas por los representantes sindicales sobre las fábricas de baterías en Hungría y Suecia muestran resultados muy distintos para los trabajadores en este sentido, que pueden relacionarse con diferentes niveles de instituciones, relaciones laborales y estrategias de los empleadores en ambos países. Un marco favorable al diálogo social y la negociación colectiva, así como el derecho de los sindicatos para acceder a las empresas constituyen una diferencia sustancial. El gobierno húngaro tiene la intención de convertir al país en un productor de baterías clave y el país ya es el décimo exportador de baterías eléctricas del mundo. Sin embargo, estas plantas de producción de celdas de batería corren el riesgo de deteriorar la calidad del empleo. No parecen crear nuevos puestos de trabajo para trabajadores locales, sino que recurren a malos empleos realizados por trabajadores inmigrantes. Este parece ser el caso de una planta de baterías a las afueras de Budapest, donde los trabajadores están empleados con contratos temporales, con salarios bajos y en condiciones de trabajo poco seguras. Se ha impedido a los representantes sindicales y a los inspectores de trabajo el acceso a las instalaciones.



No obstante, hay ejemplos positivos en los que los sindicatos han logrado irrumpir en la región, por ejemplo en el sector siderúrgico y energético de Rumanía. Tenaris es uno de los principales productores de tubos para la industria energética mundial. La producción de Tenaris se basa exclusivamente en la tecnología EAF, la más limpia disponible en cuanto a emisiones, con emisiones tres veces inferiores al método tradicional de fabricación de acero en altos hornos. Los sindicatos de la planta, afiliados a la federación METAROM, han colaborado activamente en la planificación de inversiones para la producción de componentes de airbag destinados al sector automotriz. La nueva línea de producción incluye tecnología punta con un proceso de fabricación más eficaz en función de los costes, lo que garantiza la competitividad de la empresa y el futuro empleo.

Un buen diálogo social y negociaciones colectivas que llevan a buenos convenios son comunes en los sectores energéticos (gas, petróleo, industrias extractivas). Aunque muchos de estos convenios se concluyen a nivel de empresa, las empresas emplean a casi todos los trabajadores de estos sectores específicos. Los sindicatos en Europa Central y Oriental, como FSLI Petrol y FS Gaz en Rumanía, logran considerables subidas salariales para sus afiliados y mejoras de sus condiciones laborales. Ahora también están participando en negociaciones sobre la doble transición.

El movimiento sindical rumano se está recuperando del desmantelamiento de las negociaciones colectivas sectoriales bajo la troika en 2012, que socavó la capacidad de los trabajadores para obligar a los empleadores a acudir a la mesa de negociación. La perjudicial Ley de Diálogo Social de 2012 se reformó recientemente, como parte de las obligaciones de Rumanía dentro del

Ganar una transición justa empieza en las mesas de negociación de las empresas y se extiende al nivel sectorial, nacional y europeo. Esto requiere que los Estados miembros y la Unión Europea respalden la negociación colectiva y el diálogo social.



Los sindicatos deberán reasignar recursos para organizar a los trabajadores jóvenes que pasen a desempeñar nuevos papeles.

Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. Esta reforma, junto con la próxima transposición de la Directiva europea sobre Salarios Mínimos Adecuados, ofrece oportunidades al movimiento para reconstruir el sistema de negociación colectiva a nivel sectorial y elevar su cobertura.

### ¿Qué papel deben jugar los sindicatos, los empleadores y los gobiernos?

Desde hace tiempo, los sindicalistas reconocen la urgencia de la transición ecológica y las oportunidades de las nuevas tecnologías. Este breve resumen ha explicado cómo esta doble transición está influyendo actualmente en el empleo y ha mostrado dónde el movimiento sindical está trabajando para garantizar una transición justa para los trabajadores. Esto empieza en las mesas de negociación de las empresas y se extiende al nivel sectorial, nacional y europeo.

La investigación ha destacado la continua incertidumbre sobre los futuros desarrollos en materia de empleo. Esto refleja la experiencia de los sindicalistas en el terreno. Por eso, cuando los responsables políticos hablan de las probables ganancias netas en empleo creadas por la doble transición de la digitalización y la descarbonización, es importante tener en cuenta que:

- estas estimaciones siguen siendo solo especulativas;
- incluso si salen bien, las ganancias netas no reflejan el impacto humano del cambio en el empleo: la calidad de los puestos de trabajo, su ubicación y las competencias necesarias.

La única manera de afrontar esta incertidumbre es incorporar la dimensión social en los fundamentos de la política industrial. Esto significa procurar recursos significativos para la formación y el apoyo a los trabajadores durante la transición de un empleo a otro. Significa invertir en investigación y desarrollo y en infraestructura digital moderna. Pero, lo más importante, significa implicar a los trabajadores a todos los niveles: en las transiciones en las empresas, en los sectores, en la creación de políticas a nivel local y regional, así como a nivel gubernamental y en la estrategia industrial europea. Esto requiere que los Estados miembros y la Unión Europea respalden la negociación colectiva y el diálogo social.

Los responsables políticos y los empleadores deben dejar de crear una falsa dicotomía entre empleo y medio ambiente. Desde hace mucho tiempo, el movimiento sindical viene afirmando que en un planeta muerto no hay puestos de trabajo. Los aspectos sociales y medioambientales de la doble transición no deben competir, sino complementarse. Los objetivos que protegen la dimensión social de la transición no socavan su contenido medioambiental. De hecho, deberían ser un requisito de cualquier financiación comunitaria para apoyar la doble transición.

Por su parte, los sindicatos deberán reasignar recursos para organizar a los trabajadores jóvenes que pasen a desempeñar nuevos papeles. Los sindicatos también deberán organizar a las nuevas empresas que accedan al mercado y a las nuevas plantas y sectores para mantener una elevada cobertura y conservar la capacidad de negociación.

Finalmente, la Unión Europea debe exigir a los Estados miembros que reciben fondos de la UE para la doble transición que alienten activamente y exijan la participación efectiva de ambas partes de la industria a la hora de elaborar programas nacionales y gastar fondos. Afortunadamente, la Comisión Europea ha abandonado gran parte de su antipatía hacia la negociación colectiva desde los años de la troika. Sin embargo, este cambio de retórica debe concretarse en el terreno. La UE debe hacer más, junto con los Estados miembros, para crear una política industrial que apoye a los interlocutores sociales a negociar soluciones a los desafíos de la descarbonización y digitalización que beneficien tanto a la industria como a los trabajadores.





[www.industrial-europe.eu](http://www.industrial-europe.eu)



@industriAll\_EU



@industriAllEU



@industrial\_europe



Con ayuda financiera de la Unión Europea