

Transición Justa y Descarbonización en empresas multinacionales

Recomendaciones para coordinadores y representantes de los trabajadores en CNs, CEEs y SEs

Bruselas, enero de 2024 (actualización)

Este documento proporciona información y orientación a los representantes de los trabajadores en las Comisiones Negociadoras (CN), los Comités de Empresa Europeos (CEE), los comités de empresa transnacionales de las empresas bajo el Estatuto de la Sociedad Europea (SE), así como a los coordinadores de industriAll Europe que les asisten, sobre el papel que pueden desempeñar en el fomento del diálogo sobre la descarbonización en sus empresas multinacionales.

Los tiempos actuales son especialmente difíciles para las industrias y los trabajadores europeos. La pandemia de la COVID-19 y la crisis de los precios de la energía, combinadas con los efectos de la guerra en Ucrania, han provocado importantes trastornos en la producción, el empleo y las condiciones de trabajo. Sin embargo, la lucha contra el cambio climático sigue siendo una prioridad, y los sindicatos continúan siendo proactivos para asegurar una transición socialmente justa. Se aconseja a los miembros de las CNs, CEEs y CE-SE que sean igual de proactivos, evaluando la situación en sus empresas. Al hacerlo, deberían decidir, caso por caso, la manera y el momento adecuados para lanzar iniciativas destinadas a dar forma a la descarbonización en sus empresas, con una agenda sindical.

Para unas industrias descarbonizadas que ofrezcan empleos de calidad: ¿De qué estamos hablando?

En toda Europa, los gobiernos de dentro y fuera de la UE han aumentado sus ambiciones climáticas en los últimos años para cumplir los compromisos adquiridos en el Acuerdo global de París, con la neutralidad climática neta para 2050 como objetivo común. La crisis energética ha intensificado el desafío político. Se están tomando decisiones políticas históricas que van a acelerar la velocidad de la transición.

Tras la adopción de la estrategia europea del [Green Deal](#), la UE promulgó en 2021 una [Ley Europea del Clima](#) que hace jurídicamente vinculante el objetivo de neutralidad climática para 2050 y que ha fijado como nuevo objetivo para 2030 la reducción de las emisiones netas de gases de efecto invernadero en al menos un 55% respecto a los niveles de 1990. En julio de 2021, la Comisión adoptó el paquete [Objetivo 55](#) para conseguir las reducciones de emisiones adicionales para 2030 mediante una revisión de todos los instrumentos políticos pertinentes (véase la [serie de propuestas](#), que incluye la revisión del Sistema de Comercio de Emisiones-ETS; el Mecanismo de Ajuste en la Frontera del Carbono-CBAM; la revisión de las normas de CO2 para coches y furgonetas; etc.).

Además, como reacción a la guerra de Ucrania, la Comisión Europea ha propuesto medidas destinadas a reducir la dependencia de la UE de las importaciones energéticas rusas (véase [REPowerEU - Joint European Action for more affordable, secure and sustainable energy](#)).



La industria europea está sufriendo una enorme presión: los precios estructuralmente más altos de la energía en la UE en comparación con otras regiones, combinados con las tensiones económicas mundiales y los programas de política industrial que incentivan la fabricación de tecnologías limpias, afectan a las decisiones de inversión. El déficit comercial europeo ha llegado a 430.000 millones de euros debido a las importaciones energéticas y las pérdidas industriales.

El Plan Industrial del Pacto Verde de la UE fija objetivos para tecnologías clave, flexibiliza las normas sobre ayudas estatales y se centra en el desarrollo de competencias, pero también supone una importante desregulación. El Plan va acompañado de una escasa financiación nueva, mientras que importantes programas de financiación del Fondo de Recuperación y Resiliencia finalizarán en 2026. Se necesita urgentemente una agenda de inversión industrial, pero aún está lejos de producirse, con medidas de austeridad en muchos países que amenazan con perjudicar las inversiones críticas en la descarbonización.

Los nuevos objetivos climáticos para 2040 entrarán en juego en 2024, con el fin de seguir reduciendo los gases de efecto invernadero y lograr el objetivo original de la neutralidad de carbono en 2050

Europa se enfrenta a una aceleración sin precedentes de la descarbonización que afectará a todos los sectores industriales. La producción de motores de combustión para el sector de la automoción debe desaparecer progresivamente (se prevé que los coches con motor de combustión se eliminarán para 2035 en la UE), mientras que el sector energético busca una salida libre de CO₂ de la crisis actual, y el sector de las tecnologías de la información sigue ofreciendo soluciones digitales que contribuyen a una mayor ecologización de los centros de trabajo. La descarbonización de nuestras empresas conlleva tanto riesgos como oportunidades: se crearán cientos de miles de nuevos puestos de trabajo, mientras que otros cambiarán o serán sustituidos.

A la vez que apoya el objetivo de alcanzar la neutralidad climática en 2050, IndustriAll Europe quiere garantizar que todos los trabajadores estén equipados para afrontar los cambios y se beneficien de la transición entre puestos de trabajo u otras medidas de protección adecuadas que garanticen que nadie se quede atrás. IndustriAll Europe reclama una Transición Justa para los trabajadores europeos basada en una adecuada anticipación, gestión y configuración de los retos de la descarbonización en todos nuestros sectores industriales, regiones y empresas. La participación de los trabajadores es fundamental desde la fase más temprana del proceso de descarbonización.

En concreto, la **descarbonización** se refiere a las medidas adoptadas por una empresa para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero de acuerdo con el objetivo respectivo de la empresa, sectorial, nacional y de la UE. Las medidas pueden concebirse en relación con una de las tres etapas del proceso de descarbonización:

1. La **anticipación**. En esta fase, las medidas giran en torno al análisis/comprensión del cambio y la definición de estrategias para afrontarlo
2. La **mitigación**. En esta fase, las medidas giran en torno a la aplicación de estrategias/tecnologías para descarbonizar la producción
3. La **adaptación**. En esta fase, las medidas giran en torno a las soluciones para hacer frente a las nuevas condiciones climáticas y su impacto en los centros de producción y los trabajadores

La escala y el ritmo de los cambios introducidos en nuestras industrias como consecuencia de la descarbonización variarán de un sector, una región y una empresa a otra. Pero es de suma importancia garantizar que no nos quedemos sólo con la gestión de las consecuencias sociales de la descarbonización. La transición ya está en marcha y debemos contribuir proactivamente a su diseño. El momento es clave. Debemos implicarnos lo antes posible si queremos garantizar que el cambio que supone la descarbonización se anticipe y se gestione de la forma más justa, inclusiva y socialmente responsable.



Recomendación 1 Desarrolla tu propia estrategia sindical

Sé proactivo. No esperes a que la dirección te informe sobre la estrategia de descarbonización que haya decidido unilateralmente. Decídetes, evalúa los diferentes escenarios posibles y decide con una agenda sindical lo que quieres para el futuro descarbonizado de tu empresa. ¿No ves que tu empresa aborda la transición adecuadamente y temes el riesgo de un modelo de negocio o una estrategia insostenible? Es esencial que te comprometas de forma proactiva en este proceso.

Contacta con tu organización sindical nacional y con industriAll Europe

Las organizaciones sindicales han trabajado en análisis económicos y sociales detallados del reto de la descarbonización y han elaborado ambiciosas reivindicaciones sindicales, adaptadas a sectores y regiones específicas. Conecta con tu federación sindical nacional y con la Secretaría de industriAll Europe para aprender de las prácticas/iniciativas de tu país, de toda la UE y de las empresas de tu sector.

Las organizaciones sindicales también pueden informarle mejor sobre los últimos avances de las estrategias de descarbonización debatidas por los responsables políticos a escala nacional, europea y mundial. Además de seguir de cerca los debates políticos, su organización sindical nacional y la Secretaría de industriAll Europe están en contacto permanente con los responsables políticos nacionales y europeos, que estarán encantados de conocer su experiencia concreta de debate sobre la descarbonización en su empresa multinacional y le ayudarán a señalar los casos problemáticos. Póngase en contacto con su federación sindical nacional y con la Secretaría de industriAll Europe para compartir su propia experiencia.

Además, los representantes sindicales han concluido Acuerdos Marco Europeos con sus direcciones en algunas empresas multinacionales sobre cómo anticipar y gestionar el cambio de forma socialmente responsable (por ejemplo, incluyendo disposiciones para la planificación estratégica de las competencias, la educación y la formación de los trabajadores, la renovación generacional, etc.). Esos acuerdos se aplican también a la anticipación y gestión del cambio derivado de la descarbonización en esas empresas. Si identificas la necesidad de abrir una negociación de este tipo con tu dirección, pónete en contacto con tu sindicato nacional y con el Secretariado de industriAll Europe.

Contacta y coordina con los representantes de los trabajadores en tu empresa, a nivel nacional y local

Es importante tener una fuerte coordinación entre los niveles europeo y nacional. La descarbonización debe debatirse tanto a nivel europeo como nacional. Si se acuerdan políticas a nivel europeo, es importante compartirlas con el nivel nacional, y viceversa. Si se alcanzan políticas o acuerdos a nivel nacional, hay que asegurarse de informar al CEE/CE-SE.

Las razones para establecer una fuerte conexión y garantizar un buen flujo de información entre el CEE/CE-SE y los representantes de los trabajadores a nivel nacional y local son múltiples:

- **Esta es la mejor manera de identificar tempranamente las medidas relacionadas con la descarbonización, que pueden ser planificadas en un país antes de convertirse en transnacionales.**
- **Esta es la mejor manera de aprender unos de otros, compartir e intercambiar las mejores prácticas** (por ejemplo, enterarse de que se ha llegado a un acuerdo sobre el desarrollo de competencias ecológicas en un país podría tener un efecto indirecto si se difunde ampliamente entre su red).
- **Esta es la mejor manera de aprovechar y beneficiarse de los derechos de información, consulta y participación, que existen no sólo a nivel europeo, sino también nacional** (por ejemplo, el nuevo derecho de los comités de empresa franceses a ser informados y consultados sobre la estrategia de la empresa para luchar contra el cambio climático).



Tenga en cuenta que los CEEs pueden utilizar su obligación de informar sobre sus actividades o su derecho a visitar centros locales, para establecer vínculos y conexiones a nivel nacional y local.

Desarrolla y alimenta tu experiencia en la descarbonización

Tu CEE/CE-SE también tiene derecho a la formación y a invitar a expertos a las reuniones del CEE/CE-SE, que pueden formar/educar sobre la transición verde. Esto facilitará los debates con la dirección y te permitirá ser proactivo en los análisis de riesgo y las estrategias de anticipación.

Recomendación 2 Implícate en tu empresa

¡La descarbonización es un tema para el diálogo social en las empresas!

En algunos países, se han modificado o aprobado **leyes nacionales** para garantizar el derecho de los sindicatos y/o los comités de empresa a dialogar con su dirección sobre la estrategia de la empresa para descarbonizar sus actividades. Por ejemplo, la "Ley del Clima" aprobada en Francia en 2021 introduce la transición verde como tema para los comités de empresa, que deben ser consultados sobre las consecuencias medioambientales de las operaciones de una empresa.

En algunos sectores, se han alcanzado **acuerdos colectivos sectoriales** sobre la dimensión social de la descarbonización. Por ejemplo, tras el acuerdo tripartito para organizar la transición de los trabajadores en la eliminación de la extracción de carbón, los sindicatos españoles, UGT FICA y CCOO Industria, llegaron a un acuerdo con todos los operadores de centrales térmicas en España (Endesa, Iberdrola y Naturgy) para organizar la transición justa de los trabajadores del sector ofreciéndoles empleos alternativos en el desmantelamiento de las centrales, la rehabilitación de los terrenos y la inversión en nuevas actividades, como las energías renovables. El acuerdo integra compromisos de recualificación y mejora de la cualificación de los trabajadores, pero también ofrece jubilaciones anticipadas a los trabajadores de más edad. Los operadores prevén incluso la rendición de cuentas mediante la creación de un comité de seguimiento que supervisa la aplicación del acuerdo.



En la página web de industriAll Europe hay un mapeo en línea de buenas prácticas nacionales, sectoriales y empresariales.

Compruébalo aquí: <https://justtransition.industrialall-europe.eu/>

A nivel europeo, los CEE y CE-SEs, tienen derecho a entablar diálogo con su dirección en base a:

1. El deber de la dirección de informar sobre las consecuencias medioambientales de sus operaciones. La [Directiva sobre información no financiera de 2014](#) obliga a las grandes empresas a publicar informes anuales sobre las políticas que aplican en relación con la responsabilidad social y el trato a los trabajadores, el respeto de los derechos humanos, la diversidad en los consejos de administración de las empresas y la **protección del medio ambiente**. El CEE/CE-SE debe tener acceso a esos informes anuales.
2. El hecho básico de que la transición verde es de naturaleza transnacional. Las medidas previstas por la dirección para anticipar y mitigar el cambio climático son, de hecho, una cuestión transnacional que requiere la información y la consulta del CEE/CE-SE sobre las probables consecuencias en el empleo en los diferentes países.



EJEMPLO

CEE EDF

Sector Energía

CEE desde 2001

Presidente: Marc Ferron (CFDT FGMM)

Coordinador industriAll Europe: Frédéric Touboul (CGT FTM)

En 2021, el preámbulo del acuerdo del CEE de EDF se revisó de la siguiente manera:

Los firmantes se comprometen a la aplicación de la nueva Declaración de Misión "Raison d'être" de EDF en todo el ámbito europeo del Grupo, así como a contribuir a su construcción, en particular a supervisar el compromiso del Grupo y de sus filiales europeas en la lucha contra el calentamiento climático, sus consecuencias en las operaciones y en los puestos de trabajo, y a apoyar las ambiciones del Acuerdo de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo EDF firmado por unanimidad el 19 de junio de 2018.

En esta perspectiva, el CEE es un lugar ideal para analizar y compartir puntos de vista sobre los retos y las oportunidades de las principales tendencias que se producen en la industria de la energía, ya sean tecnológicas o legislativas, en particular la legislación a nivel de la UE, para evaluar sus impactos económicos y laborales en las filiales del Grupo y, por lo tanto, para evaluar los cambios en el entorno donde el Grupo despliega su estrategia.

Teniendo en cuenta los retos sociales y laborales de la transición energética y el requisito imperativo de una transición justa en consonancia con el Pacto Verde Europeo y el Acuerdo Climático de París, el CEE debe ser un foro de diálogo sobre las transiciones profesionales y las cuestiones de desarrollo de competencias vinculadas a los cambios provocados por la transición energética, en consonancia con los requisitos de una transición justa.

¡CONSEJO!

Solicita recibir el informe anual, incluido el informe de sostenibilidad, y mantén un debate sobre el mismo con la dirección.

Como miembro del CEE/CE-SE, debe asignarse tiempo en las reuniones para compartir los avances en los diferentes países también en lo que respecta a la política medioambiental de la empresa. Además, debes asegurarte de que la descarbonización y sus consecuencias en la producción, los puestos de trabajo y las condiciones laborales se aborden en las reuniones con la dirección central.

¡CONSEJO!

Cuando (re-)negocias tu acuerdo de CEE, añade la descarbonización a la lista de temas para la información y la consulta.



 EJEMPLO

CEE Domo Chemicals

Sector químico

CEE desde 1996

Presidente: Alexander Busch (IG BCE)

Coordinador industriAll Europe: Noel Furchheim (IG BCE)

El acuerdo de Comité de Empresa Europeo, que se renegotió en 2021, hace referencia claramente al derecho a ser informado y consultado sobre la estrategia verde de la compañía.

Art. 2.2 Información sobre el funcionamiento general del Grupo

[...] La información presentada al CEE incluye:

- *Estructura de Domo Chemicals y su gobernanza,*
- *Situación económica y financiera (tal como un informe anual),*
- *Evolución de los negocios incluyendo producción y ventas,*
- *Política de seguridad, salud y medio ambiente,*
- *Responsabilidad Social Corporativa (incluyendo un Código de conducta) y Desarrollo Sostenible,*
- *Direcciones generales de la política social del Grupo y proyectos de Recursos Humanos*

Art. 2.3 Información y consulta sobre cuestiones transnacionales

[...] Esto incluiría:

- *Evolución significativa en términos de empleo,*
- *Inversiones estratégicas realizadas a nivel de grupo o implicando a varios países,*
- *Cambios sustanciales respecto a la organización del grupo,*
- *Introducción de nuevos métodos de trabajo o nuevos procesos de producción,*
- *Transferencias de producción y transferencias de tecnología,*
- *Fusiones, adquisiciones, reducciones o cierre de empresas o establecimientos, o partes significativas de los mismos,*
- *Planes de despido colectivo*
- *Evolución de la seguridad, salud y de la política medioambiental*

Recomendación 3

Debate con la dirección

Plantea la descarbonización en los trabajos del CEE/CE-SE y sométela a debate con la dirección.

La descarbonización es un fenómeno multifacético. No se trata sólo de un tema (eficiencia energética, reciclaje o competencias verdes...) que se incluiría ocasionalmente en el orden del día de su CEE/CE-SE. Es un concepto mucho más amplio, con muchas dimensiones diferentes, así como un proceso continuo, que requiere un seguimiento regular.



Se aconseja a los miembros del CEE/CE-SE que planteen los siguientes temas a la dirección central y **que se informen y consulten**, con el apoyo de expertos, sobre el probable impacto de la descarbonización (país por país) en los siguientes temas:



¡CONSEJO!

Sé crítico con la información que recibas y detecta los intentos de lavado verde.

La estrategia/modelo de negocio

- ¿Piensa la empresa reducir su huella de carbono (por ejemplo, apostando por una producción menos intensiva en energía, revisando su suministro de materias primas, cambiando a un transporte ecológico, centrándose en el reciclaje y el reelaborado...)?
- ¿Piensa la empresa cambiar su modelo de negocio o su estrategia como reacción a la evolución de las condiciones climáticas (por ejemplo, reubicando las plantas lejos de las zonas con riesgo de fenómenos climáticos o meteorológicos extremos, como tormentas, inundaciones, incendios forestales, sequías, etc.)?
- ¿Cuál es el impacto previsto en los proveedores de las fases posteriores y anteriores?
- ¿Se beneficia/se beneficiará la empresa de ayudas públicas para adaptar su estrategia (financiación pública concedida/solicitada por la UE, nacional o local)? ¿Existen condicionantes sociales o requisitos de consulta de los programas de financiación pública de los que se beneficia su empresa?

El plan de inversión (incluido I+D y tecnología)

- ¿En qué áreas está invirtiendo la empresa en relación con la transición ecológica (tecnologías de eficiencia energética; tecnologías digitales para apoyar el mantenimiento a distancia; movilidad sostenible...)?
- ¿Cuál es el coste de la inversión y el rendimiento esperado de la misma?



El número y calidad de empleos (empleo y condiciones de trabajo)

- ¿Cómo se espera que evolucione el nivel de empleo en la empresa en relación con la descarbonización: creación, transformación, destrucción o desplazamiento de puestos de trabajo? Si es posible, desglosar la información por cualificación (baja, media y alta), edad, sexo y región.
- ¿Qué medidas de apoyo se ponen en marcha para garantizar la empleabilidad y la transición profesional de los trabajadores, especialmente para los más vulnerables que no pueden beneficiarse de las oportunidades de reciclaje o de mejora de las cualificaciones (por ejemplo, los trabajadores con empleos atípicos, los trabajadores de más edad, las mujeres, las familias monoparentales, los trabajadores poco cualificados...)? ¿Existen proyectos de planes específicos de movilidad interna, planes de jubilación anticipada, reducción de la jornada...?
- En caso de despidos, ¿cómo se ha evaluado la situación? ¿Qué medidas se han tomado para evitar los despidos? ¿Y qué medidas se han tomado para ayudar a los trabajadores despedidos a conseguir un nuevo empleo?

La organización del trabajo (incluido salud y seguridad)

- ¿Qué grado de difusión tiene el teletrabajo (entre los trabajadores de cuello blanco y azul)? ¿Qué equipo de trabajo remoto/inteligente se proporciona a los trabajadores?
- ¿Cómo afecta la descarbonización a las ocupaciones (nuevas tareas emergentes, nuevos empleos)?
- ¿Cómo se protege a los trabajadores de los efectos adversos del cambio climático (del aire contaminado, de los lugares de trabajo sobrecalentados...)?
- ¿Qué riesgos para la salud y la seguridad se derivan del despliegue de las nuevas tecnologías verdes (por ejemplo, el hidrógeno)?



Políticas de formación y desarrollo de competencias

- ¿Cómo trabaja la empresa en la planificación estratégica de competencias a largo plazo (identificación de las necesidades de competencias para el futuro, adaptación de los perfiles laborales y desarrollo de las correspondientes ofertas de formación)?
- ¿Cómo participan los sindicatos y los representantes de los trabajadores en las políticas de desarrollo de competencias y formación en la planta, a nivel regional y nacional?
- ¿Qué tipo de formación y en qué condiciones proporcionará la empresa a sus trabajadores para que se reciclen y actualicen para manejar las nuevas tecnologías?
- ¿Tienen todos los trabajadores acceso a la formación de reciclaje y de mejora de las competencias? ¿Existen medidas específicas dirigidas a los trabajadores de mayor riesgo (por ejemplo, trabajadores de edad avanzada, trabajadores precarios, mujeres, etc.)?
- ¿Cuál es el número de horas de formación vinculadas a la transición verde (en comparación con el número total de horas de formación por trabajador, mostrado por cada grupo de cualificación)? ¿Cuál es la previsión para el próximo año?
- ¿Qué cantidad de fondos se ha asignado a la formación/educación?

Si es pertinente y posible, solicitar a la dirección la creación de un subcomité del CEE/CE-SE dedicado a la estrategia de descarbonización de la empresa. La ayuda de un experto externo podría ser muy valiosa debido a la naturaleza bastante técnica del debate. Utilizar dicha subcomisión del CEE (o el CEE en pleno, si no lo hay) para coordinar las diferentes iniciativas de la dirección y los sindicatos que se lleven a cabo en los distintos países. Poneros en contacto con vuestra organización sindical nacional y/o con el Secretariado de industriAll Europe, que puede remitiros a los expertos pertinentes.



 EJEMPLO

CEE Tata Steel Europe

Sector de metales básicos

CEE desde 2000

Presidente: Gerrit Idema (FNV)

Coordinador IndustriAll Europe: Alasdair McDiarmid (Community)

Los debates sobre el impacto de la descarbonización en la estrategia y las operaciones de la empresa llevan algunos años. A petición del CEE de Tata Steel Europe, se ha creado un "grupo de trabajo de descarbonización" que se reunió por primera vez en junio de 2021. Está compuesto por 15 miembros: 7 representantes de la empresa que lideran la descarbonización y 8 representantes sindicales del Reino Unido y los Países Bajos. El experto económico externo que asiste regularmente al CEE también participa en el grupo de trabajo de descarbonización.

El grupo de trabajo sobre descarbonización fomenta un debate transparente, el intercambio de mejores prácticas y ayuda a los sindicatos a debatir con la dirección sobre los escenarios de descarbonización del grupo Tata Steel en Europa que han desarrollado por su cuenta.

IndustriAll Europe y sus organizaciones sindicales afiliadas están aquí para apoyaros. Para cualquier pregunta o sugerencia, o si necesitáis ayuda específica para avanzar en el diálogo sobre la descarbonización con vuestra dirección o vuestros responsables políticos, poneros en contacto con nosotros:

- ⇒ **vuestra Organización sindical nacional**
- ⇒ **el coordinador de industriAll Europa que asiste a la CN, CEE O CE-SE**
- o
- ⇒ **el equipo especializado de IndustriAll Europe**

Corinna Zierold

Jefa de departamento

Contacto sobre transición justa

corinna.zierold@industriall-europe.eu

+32 474 981 724

Bruno Demaître

Asesor político principal

Experto en asuntos de CEE

bruno.demaître@industriall-europe.eu

+32 476 540 990



 **Leer más...**

A continuación se presenta una recopilación de las posiciones existentes de industriAll Europe, estudios y declaraciones conjuntas alcanzadas con las asociaciones patronales sectoriales, que pueden ser útiles para vuestros debates en el CEE/CE-SE.

Posiciones generales de industriAll Europa

- Manifiesto de Transición Justa: ¿Nada Sobre Nosotros sin nosotros! (Mayo 2022)
Versión breve en [inglés](#), [alemán](#), [francés](#), [checo](#), [italiano](#), [español](#), [polaco](#), [finlandés](#), [sueco](#)
Versión larga en [inglés](#), [alemán](#), [francés](#)
- Declaración conjunta con el Grupo de Trabajo del CESE ([Nov. 2021](#))
- Declaración conjunta con IndustriALL Global Union (sobre la COP26, [Nov. 2021](#))
- Plataforma política de industriAll Europa – campaña Transición Justa [inglés](#), [francés](#), [alemán](#) (2021)
- Acuerdo Verde Europeo: trazando la ruta al 2030 [inglés](#), [francés](#), [alemán](#) (Nov. 2020)

Posiciones de industriAll Europe por tema

La crisis de los precios de la energía	Resumen político (2022) en inglés , francés , alemán
El paquete Fit-for-55	Resumen político (2021) en inglés , francés , alemán
Revisión del Sistema de Comercio de Emisiones	Resumen político (2021) en inglés , francés , alemán

Posiciones de IndustriAll Europe por sector

Químico	Hacia una industria del plástico circular descarbonizada Documento de posición de IndustriAll Europe (Dic. 2021), inglés , alemán , francés
Electricidad	Declaración conjunta sobre Transición Justa IndustriAll Europe – EPSU – Eurelectric (Nov. 2021), alemán , inglés , francés
Gas	Declaración conjunta de los agentes sociales del diálogo social europeo del gas IndustriAll Europe – EPSU – Eurogas (Dic. 2020), inglés , francés , alemán
Automoción	Necesidad urgente de un marco de Transición Justa para los trabajadores de automoción europeos Carta abierta de industriAll Europe, ETUC, ITUC, CLEPA, ACEA, Ceemet, Centro de Transición Justa, Fundación Europea del Clima, Transporte y Medio Ambiente (Julio 2021), inglés
Industria Pesada	Afrontar los retos de la descarbonización y la modernización en las industrias pesadas de Europa Central y Oriental Documento de posición de IndustriAll Europe (Abril 2021), BG CZ DE EN FR HU PL RO
Energía	El papel del Hidrógeno Limpio para lograr una Transición Justa hacia una industria de neutralidad climática Documento político de IndustriAll Europe (Nov. 2020), inglés , francés , alemán Una estrategia de energías renovables en alta mar que garantice buenos empleos en Europa Documento político de IndustriAll Europe (Nov. 2020) alemán , inglés , francés

