



## **Information, Consultation and Participation Potential of EWCs to Prevent and Resolve Disputes in the Face of Twin Transition**



**Co-funded by  
the European Union**

## **I,- INTRODUCCIÓN**

El Proyecto **SEED** tiene como objetivo: **Identificar las necesidades y requisitos para mejorar la eficacia de los comités de empresa europeos en la gestión de crisis y la prevención de conflictos** ante los desafíos que se plantean, tanto para las empresas multinacionales como para los trabajadores, con la doble transición: Verde, con la implementación del *Pacto verde Europeo*, y Digital, con reformulaciones de las dinámicas del trabajo y la aparición de nuevas formas de empleo que pueden general situaciones de conflicto entre empleadores y trabajadores.

Un segundo objetivo, complementario del anterior, es: **Aumentar la capacidad de los comités de empresa europeos y fortalecer sus actividades para prevenir y resolver esos conflictos que puedan generarse.**

Para dar cumplimiento a estos objetivos, se ha elaborado una *Fase de Investigación* que pretendía, en primer lugar, analizar la actual participación de los trabajadores en los comités de empresa europeos y la eficacia de los sistemas de información y consulta entre las estructuras de dirección de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras, evaluando las capacidades de estos órganos de participación e intentando establecer los motivos del bajo número de comités de empresa existentes e identificando las deficiencias de funcionamiento de los ya constituidos.

En segundo lugar, pretendemos conocer cómo se están aplicando y qué incidencia están teniendo entre los trabajadores tanto la transición ecológica, a través de la implementación del *Pacto Verde Europeo*, como la transición digital con la aparición de nuevas formas de empleo como el trabajo a distancia, el trabajo a través de plataformas, etc. Conocer la aplicación de esta doble transición nos permitirá, además, monitorizar la existencia de situaciones de conflicto que se puedan estar produciendo en el ámbito de las relaciones laborales entre empleadores y personas trabajadoras.

El monitoreo de estas situaciones nos ha proporcionado una serie de conclusiones que, una vez analizadas, nos han permitido avanzar en el establecimiento de propuestas de mejora y recomendaciones para mejorar la capacidad de los comités de empresa europeos para gestionar esos conflictos laborales.

La elaboración de propuestas de mejores prácticas y recomendaciones ha ofrecido dificultades por los diferentes "puntos de partida" de los países socios, que disponen de diversos sistemas de relaciones laborales y de estructuras negociadoras, con dos Estados miembros con amplia tradición en la negociación colectiva (España e Italia); dos Estados miembros (Polonia y Lituania) donde prima el diálogo social, con matices en su aplicación, frente a la negociación colectiva; y, finalmente, un país candidato, Ucrania, con ausencia de normativa europea y sistemas de participación transnacionales.

Estas diferencias han propiciado que, parte de las recomendaciones acordadas, deriven hacia actuaciones que permitan proporcionar las herramientas adecuadas para la implementación de la normativa europea sobre los comités de empresa europeos en cada uno de los países socios.

El análisis de todas estas situaciones nos han ofrecido un punto de partida, real, para centrar otras actividades previstas en la ejecución del proyecto, como el desarrollo de herramientas que nos permitan alcanzar los objetivos perseguidos por el proyecto; sin olvidarnos de analizar, también, qué puede suponer la implementación de la nueva Directiva sobre los comités de empresa europeos, buscando desarrollar una cooperación sostenible entre los interlocutores sociales e incluyendo a los representantes de Ucrania, en el debate e implementación de esa futura nueva Directiva.

## **II.- ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA EN EL PROYECTO**

La **Publicación** del Proyecto **SEED**, analiza los elementos a los que nos acabamos de referir, partiendo de los Informes Nacionales<sup>1</sup> elaborados por los expertos de cada país participante, de las entrevistas realizadas a miembros de comités de empresa europeos y del *International Focus Grop* celebrado. Y junto a estos informes, un análisis específico realizado a través de entrevistas con miembros de EWCs.

### **II.A).- DESK RESEARCH**<sup>2</sup>

El análisis de escritorio lo estructuramos en cuatro bloques temáticos donde señalamos la investigación realizada por cada socio, extrayendo unas conclusiones finales del conjunto de esta parte.

#### **A) El sistema de Relaciones Laborales:**

En este primer aspecto conocemos los sistemas de relaciones laborales de cada país y su vinculación con la *información y la consulta*, como exponentes del derecho de participación de los trabajadores; así como con la posible existencia de sistemas de solución de conflictos.

##### **□ Polonia:**

Su sistema de relaciones laborales se basa en su Código Laboral y en otras leyes que definen derechos y obligaciones fundamentales, y está compuesto por los sindicatos, como órgano más importante de representación de los trabajadores, encargados de la negociación colectiva; los consejeros de trabajadores donde residen los instrumentos de participación de información y consulta; las comisiones de conciliación, encargadas de la solución extrajudicial de conflictos laborales ; y los EWCs, que operan en el ámbito comunitario.

En cuanto a los conflictos laborales se resuelven principalmente mediante el diálogo, la mediación, las comisiones de conciliación y, en caso de falta de acuerdo, por los tribunales laborales. Las modificaciones del reglamento sobre este tema, prevén un mayor papel de la mediación y la introducción de la mediación obligatoria en algunos procedimientos judiciales, con carácter previo a su solución por este medio.

---

<sup>1</sup> Los *Informes Nacionales* elaborados por los expertos de cada país (Polonia, España, Lituania, Italia y Ucrania) son el resultado de una fase de investigación establecida a través de un análisis de escritorio; el análisis de las encuestas online recogidas, donde se analizan aspectos similares al de escritorio, pero desde la perspectiva de las personas que contestaron la encuesta, como contraste con esa información; conclusiones y propuesta de recomendaciones, ; a los que deben añadirse los análisis obtenidos de las entrevistas realizadas a miembros de EWCs.

<sup>2</sup> En los comentarios y análisis realizados seguimos el mismo orden establecido en la identificación de actores en el Proyecto (beneficiario y asociados): Polonia, España, Lituania, Italia y Ucrania.

## □ España:

Cuenta con un sistema de relaciones laborales articulado a través del *Estatuto de los Trabajadores*, que establece las bases de la contratación, los derechos y deberes laborales y la negociación colectiva; y la *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, que garantiza el derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos y participar en la representación colectiva.

Esta articulación normativa establece una doble estructura de representación de los trabajadores: Los comités de empresa y los sindicatos. Ambas representaciones asumen las funciones de información y consulta y la negociación colectiva en base a determinados supuestos. Junto a estas representaciones, existen los *EWCs* que asumen la representación en multinacionales, de acuerdo con lo establecido en la *Directiva 2009/38/CE*.

En cuanto a los mecanismos de resolución de conflictos laborales, el sistema español ofrece varios procedimientos para resolver conflictos entre trabajadores y empresas, con carácter previo a la vía judicial: La mediación y conciliación laboral, y el arbitraje voluntario con organismos independientes. Además, la negociación colectiva actúa como herramienta de estos mecanismos al permitirse que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que regulan la solución de conflictos en su ámbito de aplicación.

En el caso de las multinacionales, los conflictos laborales suelen presentar un desafío adicional debido a la falta de armonización entre las legislaciones nacionales y la estructura de las empresas.

## □ Lituania

Lituania, define sus relaciones laborales en su *Código de Trabajo* bajo una serie de principios entre los que destacan: la seguridad jurídica, la protección de la confianza legítima y plena protección de los derechos laborales, la creación de condiciones de trabajo seguras y saludables, o la estabilidad de las relaciones laborales; junto a la libertad de asociación, libre negociación colectiva y derecho a la acción colectiva. Además, existen sindicatos estructurados a nivel nacional, sectorial y de empresa con unas determinadas condiciones en su constitución.

En este marco, pueden existir relaciones laborales individuales y colectivas; estando, las colectivas, reguladas por la transposición de las directivas de la Unión Europea, entre las que se encuentran las referidas a la información y consulta a los trabajadores, como participación en la toma de decisiones sobre cuestiones de gestión de la empresa, en distintas leyes.

Los conflictos que surgen de las relaciones laborales, son examinados por la *Comisión de Conflictos Laborales*, creada por Ley de 20.06.2000: Una institución obligatoria de resolución de conflictos previos al juicio, tanto para casos individuales como colectivos, que se distribuye por la geografía lituana en un total de 26 comisiones de

conflictos, con procedimientos de presentación de solicitudes, y plazos de examen y de resolución.

#### □ Italia:

Ambos sistemas de participación se han transpuesto al ordenamiento legislativo italiano mediante un *Decreto Legislativo* de 2007, estableciéndose como aspectos más significativos que:

- La información deberá facilitarse en tiempo y con contenidos adecuados a su finalidad y de forma que permita a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar la fase de consulta.
- Los convenios colectivos establecen la manera de realizar la información y la consulta, con amplio margen de autonomía, regulando: lugares, tiempos, sujetos, o modalidades. Y establecen la obligación para las empresas de facilitar, anualmente, información sobre cuestiones como: evolución de la actividad de la empresa y de la situación económica; datos de empleo; cambios en la organización del trabajo, o actuaciones específicas sobre despidos colectivos.

Respecto a la resolución de conflictos en el ámbito laboral, se recogen tres instrumentos alternativos a la vía judicial: el arbitraje, la negociación asistida y conciliación a nivel sindical.

#### □ Ucrania:

Regula su sistema de relaciones laborales a través de varias normas legales: *Código de trabajo*; *Ley sobre convenios colectivos*; y *Ley sobre sindicatos*, vinculadas a los acuerdos y convenios internacionales de la OIT; que se están desarrollando buscando su homogeneización con la normativa europea.

En su regulación legal destacan aspectos relacionados con la protección de los trabajadores que se realiza a través de los sindicatos; del establecimiento y protección de las condiciones de trabajo, reguladas en los convenios colectivos; y de la existencia de diálogo social tripartito.

En cuanto a la resolución de conflictos en el ámbito laboral disponen de tres instrumentos fuera del ámbito judicial: Comisiones de conciliación en el ámbito de la empresa; arbitrajes laborales; y la posibilidad de resolver conflictos colectivos mediante la mediación del organismo estatal *Servicio Nacional de Mediación y Conciliación*.

## **B) La estructura y el alcance de la Negociación Colectiva**

En este segundo apartado, analizamos la configuración tanto del diálogo social, como de la negociación colectiva en cada país.

### **□ Polonia<sup>3</sup>:**

El diálogo social se realiza a través del *Consejo de Diálogo Social*, foro de cooperación entre gobierno, patronal y sindicatos, que emite dictámenes sobre proyectos de ley, al que se realizan consultas y que impulsa actividades de desarrollo socioeconómico. Existen, además, consejos provinciales con competencias menores y centradas en su ámbito de actuación.

La negociación colectiva se realiza en dos niveles: De empresa, entre el empleador y el sindicato de la empresa, para regular condiciones de trabajo; y en el nivel sectorial, regional o nacional, mediante federaciones o confederaciones de empresarios y sindicatos. El resultado de estas negociaciones se plasma en los convenios colectivos.

En lo que respecta al ámbito de las multinacionales, la negociación colectiva se realiza a nivel de empresa, aunque existen, y cobran protagonismo, los convenios supraempresariales. Los problemas en este ámbito se centran en las diferencias culturales, legislativas y de sindicación de los países participantes en los EWCs.

### **□ España:**

El diálogo social es un proceso de concertación entre el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales, para establecer acuerdos sobre política laboral y económica. No es jurídicamente vinculante, pero sirve como referencia para futuras normativas.

Por su parte, la negociación colectiva<sup>4</sup> se lleva a cabo entre sindicatos y empresas o asociaciones empresariales para acordar condiciones de trabajo y derechos laborales en convenios colectivos. Es jurídicamente vinculante y se aplica de manera directa en los sectores o empresas implicados. Este procedimiento garantiza que los acuerdos sean más concretos y aplicables a nivel empresarial y sectorial.

---

<sup>3</sup> Al analizar estos conceptos es probable que se produzca falta de conocimientos técnicos de los encuestados sobre el diálogo social y la negociación colectiva; o una traducción deficientes de estos términos ya que los datos obtenidos son discrepantes de los recogidos en el análisis de escritorio

<sup>4</sup> La negociación colectiva en España es un derecho establecido en la Constitución y desarrollado en el Estatuto de los Trabajadores que recae tanto en los Sindicatos, como en los comités de empresa, en función de determinadas peculiaridades; y se desarrolla en los ámbitos nacional, regional, local y de empresas. El resultado de la negociación colectiva es el *convenio colectivo* con eficacia *erga omnes* (vincula a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación); y donde las materias objeto de negociación abarcan la totalidad de condiciones de empleo que afectan a los trabajadores: Retribuciones, planificación de recursos humanos, promoción profesional, formación, prevención de riesgos laborales; y todos los aspectos relacionados con la jornada y horarios, permisos, licencias, vacaciones...; o medidas de equilibrio entre la vida laboral y familiar, entre otros. [Nota del Experto-Coordenador: Nos ha parecido interesante destacar este aspecto sobre la negociación colectiva en España y sus efectos, al establecer situaciones diferenciales con otros países].

En el contexto de las multinacionales, el diálogo social se ha convertido en la vía preferida para la regulación de las relaciones laborales, por tres motivos: Otorga mayor flexibilidad para las empresas, al permitir establecer directrices generales sin la rigidez de un convenio colectivo vinculante; produce menor presión sindical, al reducir la influencia de los sindicatos; y estandariza condiciones a nivel europeo, al aplicar políticas homogéneas en todas sus países, en lugar de enfrentarse a múltiples convenios colectivos nacionales.

#### ☐ **Lituania:**

El diálogo social es un sistema de colaboración con los interlocutores sociales (sindicatos y empresarios) en materias de ámbito social, económico y político; y se desarrolla en niveles nacional, sectorial y empresarial. El diálogo social permite la autoregulación del mercado de trabajo, la gestión de conflictos y reduce la exclusión social.

El resultado de este diálogo puede ser el convenio colectivo donde se regulan las condiciones laborales de los trabajadores, aunque solo el 15/20% está cubierto por alguno; siendo fundamental la implementación de directivas sobre materias de condiciones de trabajo, como el salario, como regulación de esas condiciones para quienes no disponen de convenio colectivo.

#### ☐ **Italia:**

En cuanto a la negociación colectiva por parte de las multinacionales, se señala que ésta es voluntaria ya que, al no disponer los convenios colectivos de eficacia *erga omnes*, no es vinculante para las partes no firmantes del mismo.

No obstante, señalan que son varias las multinacionales que utilizan los convenios existentes como marco de referencia para disponer de una mayor homogenización de las condiciones de trabajo y evitar situaciones de conflicto. Lamenta, en este sentido, la ausencia de una previsión legal sobre un salario mínimo, pese a la existencia de jurisprudencia sobre la materia.

#### ☐ **Ucrania:**

El diálogo social tiene un carácter de cooperación, mediante consultas y debates, para el desarrollo de políticas socioeconómicas y cuestiones sobre el mercado laboral y se establece tanto en un marco bipartito, como tripartito (con participación del gobierno); sus acuerdos no son de obligado cumplimiento y se convierten en un sistema de "recomendaciones".

Por su parte, la negociación colectiva se regula legalmente siguiendo el Convenio nº 98 de la OIT y se establece en cuatro niveles: Nacional, mediante acuerdos generales de armonización normativa; regional; sectorial y de empresa. El resultado de la

negociación colectiva es el convenio colectivo que entra en vigor en el momento de ser registrado ante las correspondientes autoridades laborales y que tiene carácter vinculante para las partes firmantes.

Las empresas transnacionales que operan en Ucrania deben cumplir la legislación nacional sobre negociación colectiva y celebración de convenios colectivos, observándose una práctica muy extendida (43.154 convenios celebrados en 2021) que abarca a una parte importante de las empresas, garantizando la regulación de las relaciones laborales y la protección de los derechos de los empleados.

### **C) La existencia de EWCs: Necesidades, beneficios, deficiencias de funcionamiento y retos**

En este bloque, se avanzan apuntes sobre la existencia de EWCs en cada país socio y se concretan algunos aspectos de su funcionamiento.

#### **□ Polonia:**

Concretan una serie de beneficios que aportan los EWCs sobre: El acceso a la información sobre planes de gestión, inversiones, reestructuración e implementación de nuevas tecnologías; la posibilidad de intercambiar experiencias y buenas prácticas entre países; el fortalecimiento de la posición de los sindicatos; y la construcción de una identidad común de los trabajadores a nivel internacional.

En cuanto a los desafíos pendientes, se señalan:

- El carácter consultivo que limitan su influencia real y evitan la toma de decisiones.
- Problemas con la comunicación y la calidad de la información proporcionada por el empleador.
- La excesiva confidencialidad de la información que restringe su acceso
- Aspectos relacionados con barreras lingüísticas o estructuras del EWC demasiado compleja, que dificultan el trabajo de sus miembros
- La disminución del diálogo y las actuaciones de los EWCs a raíz de la pandemia de COVID-19
- La baja existencia de EWCs motivada por el desconocimiento de los beneficios, la baja sindicalización y la falta de tradición de diálogo social en algunas empresas.

Además, la experta polaca indica una serie de recomendaciones para mejorar su funcionamiento: disposiciones que obliguen a los empleadores a mantener un diálogo justo; mejor preparación de los miembros del EWC en cuestiones jurídicas, lingüísticas, o de negociación; estructuras más sencillas; definición clara de la confidencialidad; o el mantenimiento de reuniones regulares, presenciales y a través de grupos de trabajo sobre temas concretos como la transformación verde.

Finalmente, creen que la posibilidad de que un EWC actúe como mediador en un conflicto laboral, es muy limitada por los retos que acabamos de comentar; y, especialmente en sectores con una alta participación de capital extranjero y grandes grupos industriales.

#### ❑ **España:**

La implantación de los EWCs en España y su operatividad son limitadas, actuando como órganos consultivos con escasa influencia en la toma de decisiones estratégicas de las compañías y presentando varias deficiencias estructurales:

- Baja implantación de las multinacionales por falta de interés sindical o por la ausencia de exigencias regulatorias efectivas.
- Falta de autonomía y poder real al recibir información cuando las empresas ya han tomado decisiones estratégicas, sin que exista una consulta real con los representantes de los trabajadores.
- Desigualdad en la estructura y participación, con composiciones que favorece a ciertos países sobre otros.
- Dificultades de coordinación transnacional, por la falta de alineación entre los EWCs y los comités de empresa nacionales que limita la capacidad de acción de estos órganos.
- Baja formación de los representantes, en materias sobre negociación transnacional, lo que les impide participar de manera efectiva en las discusiones estratégicas de la empresa.

En este contexto, los EWCs en España no están ejerciendo un papel decisivo en la gestión de crisis, prevención de conflictos o en la regulación de la doble transición ecológica y digital.

#### ❑ **Lituania:**

Aunque disponen de una Ley sobre EWCs, que aunque ha sido modificada, mantiene los mismos términos de la adoptada en 2011, tan solo existen tres de estos comités transnacionales en las empresas multinacionales: Philip Morris, Orlen, y Lifosa; debido a la reacción de los empresarios a permitir la existencia de sindicatos.

Los retos más importantes sobre los EWCs son: La creación de mayor número de estos órganos; las deficiencias de su funcionamiento son su carácter formal y la dificultad para encontrar información sobre sus actividades.

#### ❑ **Italia:**

Al igual que en el caso de la información y consulta, la *Directiva 2009/38/CE* sobre los comités de empresa europeos se ha transpuesto al ordenamiento italiano mediante

un *Decreto Legislativo* de 2012, recogiendo en sus regulaciones el contenido de la directiva.

Sobre las competencias, funcionamiento y eficacia de estos comités, el experto de Italia destaca que:

- Todos los gastos relativos al EWCs son asumidos por la dirección central de la empresa, incluidos los relativos a la presencia de un asesor <sup>5</sup>.
- La información y consulta se refieren a la situación del empleo y su probable evolución, las inversiones, los cambios sustanciales de organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos procesos de producción, las fusiones, la reducción o el cierre de empresas, y los despidos colectivos; estableciéndose sanciones pecuniarias administrativas (entre 5.165 y 30.988 €) en los supuestos de violación de las obligaciones de información y consulta por parte del empresario.
- La eficacia de los comités se ve perjudicada por una comunicación insuficiente y/o falta de voluntad de implicación por parte de las empresas

En materia de solución de conflictos laborales, la normativa italiana prevé la creación de una *comisión especial de conciliación preliminar y no contenciosa*; aunque el experto propone "crear órganos mixtos permanentes o la introducción de procedimientos de mediación, incluso mediante el uso de figuras de terceros, como mediadores o abogados".

#### □ **Ucrania:**

No existen EWCs en Ucrania ya que el país no es miembro de la UE; sin embargo, los representantes ucranianos pueden participar en los existentes en empresas multinacionales con oficinas de representación en la UE.

Los principales desafíos que señala el experto de Ucrania son:

- Representación insuficiente de los trabajadores ucranianos en el EWC
- Falta de mecanismos legales para la interacción entre la EWC y los sindicatos ucranianos
- Desafíos para establecer dichos consejos a nivel nacional
- Falta de marco legislativo; bajo nivel de desarrollo del diálogo social; y resistencia de los empleadores ucranianos a la creación de consejos obreros transnacionales que podrían potenciarse con la integración de Ucrania en el mercado laboral europeo.

---

<sup>5</sup> Sobre la figura del asesor, propone que: "podría ser apropiado evaluar la introducción de una obligación real relativa a la presencia de una figura similar" en los EWCs.

## **D) Breve análisis sobre la implementación de las transiciones ecológica y digital y sus posibles efectos en empresas y trabajadores**

Para finalizar nuestro repaso del "análisis de escritorio", señalamos la implementación, y sus posibles efectos, de la doble transición.

### **□ Polonia:**

La doble transición implica consecuencias tanto para las empresas como para los trabajadores, requiriéndose de inversiones en tecnologías que reduzcan las emisiones de CO<sub>2</sub>, modernización de la infraestructura, desarrollo de fuentes de energía renovables y eficiencia energética (en el caso de la transición verde); mientras que la transformación digital aportaría mejoras en la eficiencia, la productividad y la competitividad de las empresas y nuevas formas de prestar ese trabajo (teletrabajo, flexibilidad, nuevas formas de empleo, etc.).

Las consecuencias más negativas para los trabajadores se centran en los cambios en la estructura del empleo con la desaparición de algunas profesiones, las pérdidas de empleo y la aparición de nuevos empleos; situaciones que acrecientan la importancia de la formación y la mejora en las cualificaciones profesionales.

Estos impactos generan una serie de desafíos que la experta de Polonia establece en dos: Desajuste de las cualificaciones con las nuevas exigencias del mercado laboral; y necesidad de apoyo para los trabajadores de mayor edad y aquellos cuyos empleos están en riesgo de automatización y descarbonización.

### **□ España:**

La doble transición supone un cambio estructural en la forma en la que operan las empresas y en cómo se configuran las relaciones laborales, afectando, de manera diferente a cada sector.

Los sectores del comercio y la siderometalurgia son dos sectores de los socios del proyecto en España, con amplio impacto por estas transformaciones, debido a la automatización de procesos, la implementación de nuevas regulaciones ambientales y la evolución del mercado laboral hacia un modelo más flexible y digital.

Así, el sector del comercio vive una transformación radical debido al auge del comercio electrónico, la digitalización de los procesos de compra y la implementación de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial y el big data, con efectos como: La reducción de empleo en tiendas físicas; la extensión del teletrabajo; la aplicación de nuevas fórmulas de empleo, a través de plataformas digitales y desigualdades en la digitalización, ya que no todas las empresas tienen la capacidad de invertir en herramientas digitales avanzadas, generando una brecha tecnológica entre grandes y pequeñas empresas.

En este sector, el desafío clave se centra en garantizar que la digitalización no desemboque en una precarización laboral, asegurando que las nuevas tecnologías generen oportunidades y no solo reducción de empleo.

Por su parte, el sector siderometalúrgico es uno de los más afectados por la transición ecológica debido a la necesidad de reducir emisiones de carbono y adoptar procesos de producción más sostenibles, sufre impactos como: La necesidad de inversiones en energías limpias y la reducción de emisiones; la reconversión laboral ante los nuevos perfiles profesionales; la pérdida de empleos en industrias tradicionales; o la competencia desleal de países sin regulaciones ambientales estrictas. El desafío clave en este sector es asegurar que la transición ecológica sea justa para los trabajadores, con medidas de formación y planes de reubicación laboral en sectores emergentes.

#### **Lituania:**

El impacto de la transición doble en los trabajadores se centra en la necesidad de aprender nuevas tecnologías digitales y ecológicas, habiéndose organizado formaciones sobre estas materias por los empleadores en los lugares de trabajo.

Aunque existe un sistema de solución de conflictos laborales, se desconoce el alcance que puede producirse en la transición y su forma de resolverlos por los EWC (que podrían actuar como sistemas de mediación); si bien, los sindicatos pueden influir en la transición verde y digital a través de sus actividades, en el sentido de que ésta será más fluida; en aspectos como la preservación del empleo y el surgimiento de nuevas formas de trabajo.

**Italia:** No aporta ningún comentario, o información, sobre esta materia.

#### **Ucrania:**

Sobre el impacto de la implementación de la transición verde y digital en Ucrania, el experto señala los siguientes aspectos:

- Para las empresas, supone inversiones significativas.
- Para el empleo, existe el riesgo de pérdidas de empleos debido a la automatización, aunque se contrarrestan con la aparición de nuevas oportunidades en el campo de la energía verde y la TI y de nuevas formas de empleo (freelance, gig economy, plataformas...)
- La digitalización altera las condiciones de trabajo con cambios en la organización con el trabajo a distancia o la digitalización de procesos.

## **CONCLUSIONES GLOBALES DEL ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FASE DE DESK RESEARCH.-**

### Sobre las Relaciones Laborales:

- 1) Todos los países disponen de sistemas de información y consulta que permite la participación de los trabajadores en sus lugares de trabajo; y que se establecen a través de los *Códigos de Trabajo* nacionales y siguen la *Directiva 2002/14/CE* (excepto en el caso de Ucrania)
- 2) Los sindicatos asumen el papel de la representación de los trabajadores (excepto en España donde éstos coinciden con los comités de empresa).
- 3) Todos los países disponen de mecanismos “reglados” de solución de conflictos en el ámbito extrajudicial; aunque con algunos matices:
  - Polonia: *Comisiones de conciliación*, con mecanismos de mediación; aunque el recurso más utilizado es el tribunal laboral.
  - España: *Servicio de Mediación, arbitraje y conciliación* con mecanismos de mediación, conciliación laboral y arbitraje; además, esta función se regula en algunos convenios colectivos para sus ámbitos de aplicación
  - Lituania: *Comisión de conflictos laborales*, con 26 comisiones distribuidas geográficamente
  - Italia: *Comisión especial de conciliación*, con mecanismos de arbitraje, negociación asistida y la conciliación.
  - Ucrania: *Servicio Nacional de Mediación y Conciliación*, además de comisiones formadas en el ámbito de las empresas y arbitrajes laborales

### Sobre la Negociación Colectiva:

- 4) En todos los países existe *diálogo social* (tripartito), entendido como sistemas de concertación social en aspectos sociales, económicos, políticos, etc.; con un marcado carácter consultivo y formado por el gobierno, los empresarios y los sindicatos.
- 5) La negociación colectiva difiere en su estructuración (Nacional, Regional, Sectorial o de empresa) y en su eficacia y vinculación para las partes; entre los países analizados.
- 6) El resultado de la negociación colectiva es el *convenio colectivo*; aunque no existe en todos los ámbitos sectoriales, ni en todas las empresas (excepto en España) y su cobertura es muy limitada en algunos países (apenas afecta al 20% de trabajadores en Lituania o en Polonia).
- 7) La aplicación de la negociación colectiva en las empresas multinacionales es diferente entre países:
  - En Italia tiene carácter voluntario y no es vinculante para las partes

- En España se opta por el diálogo social al considerarle más flexible para las empresas, de menor presión sindical y con el objetivo de homogeneizar condiciones laborales de la empresa en los países donde se establece.
- En Polonia se realiza a nivel de empresa señalándose problemas relacionados con las diferencias culturales, legislativas y de sindicación.
- Ucrania es la única que dispondría de esa negociación colectiva entre las empresas transnacionales que operan en su país.

#### Sobre los EWCs:

8) Las situaciones son muy similares en todos los países, destacando:

- Baja implantación
- Estructuras disfuncionales que deterioran la participación
- Poca autonomía y capacidad real de actuación, al considerarse órganos meramente consultivos
- Dificultad de coordinación entre el nivel transnacional, el nacional y el de empresa
- Escasa formación de los representantes de los trabajadores en materias necesarias para el desarrollo de esas funciones
- Dificultades para disponer de la información necesaria por parte de la dirección de la empresa, a la que se añade el criterio de “confidencialidad” que la limita aún más.
- Necesidad de ampliar las materias objeto de información y consulta a aspectos como las retribuciones, la seguridad y la salud en el trabajo, evolución de la empresa, etc.
- Ampliación del número de reuniones y creación de grupos de trabajo sobre temas concretos, como la doble transición.

#### Sobre la implementación y efectos de la *doble transición*:

9) La digitalización se encuentra, en general, más implantada que la ecologización y la incidencia de ambas transiciones es diferente, por países, destacando las siguientes consecuencias comunes:

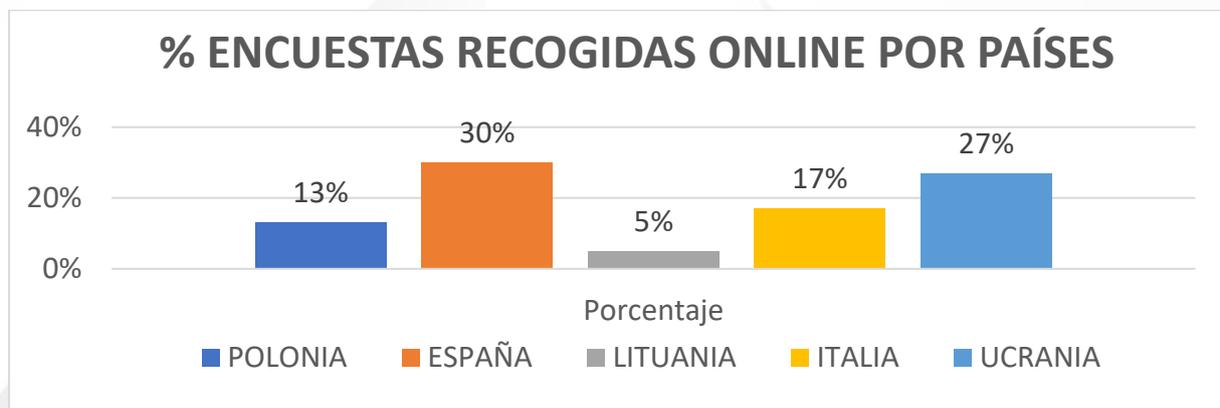
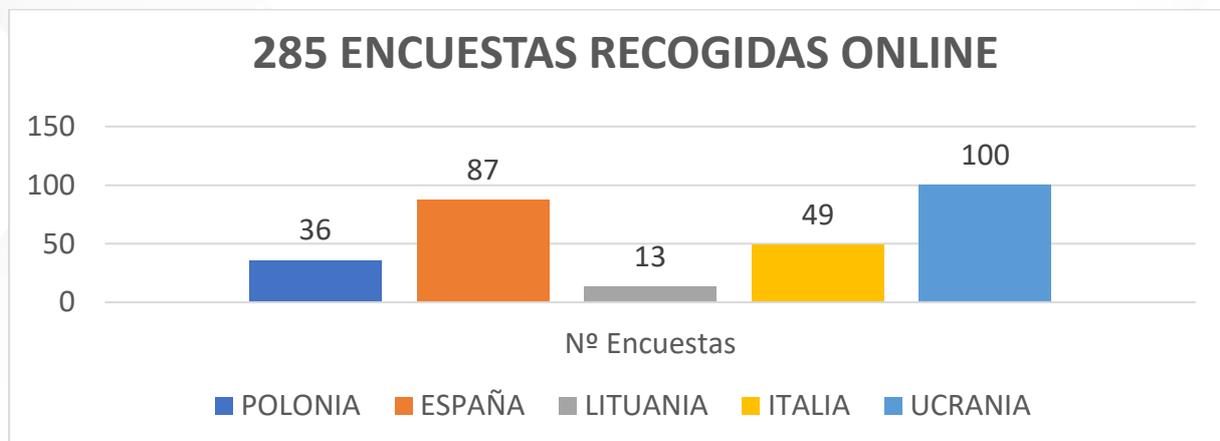
- La reducción o pérdida del empleo actual
- Cambios en la organización del trabajo con la aplicación de nuevas formas de empleo y la extensión del teletrabajo
- Existencia de una “brecha tecnológica” en la aplicación de estas transiciones que provoca desigualdades en las empresas
- Necesidad de que se realicen más y mayores inversiones, en especial en las energías verdes
- Necesidad de nuevas capacitaciones de los trabajadores tanto en la transición digital, como ecológica

## II.B).- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS ONLINE <sup>6</sup>

### Total de encuestas recogidas y perfil de las personas encuestadas:

El cuestionario, realizado online, ha sido dirigido a los trabajadores de empresas multinacionales, a los representantes de los sindicatos y a los empleadores y contiene 6 preguntas estadísticas de identificación personal y 16 preguntas, con respuestas cerradas, en la mayoría de los casos, cuyo objetivo es monitorizar el conocimiento que sus destinatarios tienen sobre aspectos similares a los recogidos en el *desk research*.

En total se han recogido **285 encuestas** con los siguientes datos y porcentajes por países:



El perfil de las personas participantes en el conjunto de las encuestas recogidas es el de:

<sup>6</sup> En los informes nacionales, únicamente, se han aportado resúmenes sobre los análisis, pero no datos estadísticos concretos que permitan realizar una comparación (excepto en el Informe de Polonia que expresa el número de personas que respondieron cada pregunta y en el de Italia, que si lo realiza); por lo que el análisis comparativo y las conclusiones han sido realizados, directamente, por el experto coordinador del proyecto, partiendo de los datos obtenidos en las encuestas realizadas en cada país.

**Hombre (55%), de edad de más de 45 años (71%); con titulación universitaria (54%); que es trabajador del Sector Privado (33%) y/o representante Sindical (45%); perteneciente al sector Profesional de transporte ferroviario (20%), grandes Almacenes (16%) u otros sectores (15%) y cuyo centro de Trabajo tiene hasta 100 trabajadores (37%) o más de 1.000 (36%)**

## **□ INFORME DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS**

En esta parte de nuestro informe, agrupamos los resultados obtenidos en la recogida de datos de las encuestas en 5 bloques, comentando la incidencia que cada tema tiene en los países participantes.

### **A.- Conocimiento y aplicación de la normativa europea y nacional sobre los procedimientos de participación de los trabajadores (Cuestiones 1, 2 y 3):**

#### **□ Polonia:**

El conocimiento de la normativa europea sobre participación de los trabajadores es conocida por el 74% de las personas encuestadas; la mayoría de las cuales considera que se aplica en su país; si bien, no creen que esa regulación sea suficiente para garantizar la participación. El 40% de encuestados conoce la existencia de normativa específica polaca sobre esa participación y el 36% lo desconoce.

Una abrumadora mayoría del 91% utiliza al sindicato como instrumento de participación en su lugar de trabajo y considera que reciben información a través de ellos, valorada como útil o adecuada, aunque el 52% la considera insuficiente para tomar decisiones.

#### **□ España:**

El 74% de personas encuestadas conocen la existencia de la normativa europea en materia de participación de los trabajadores y el 64% cree que se aplica en España, aunque un 48% opina que no es suficiente para garantizar esa participación; además, el 59% conoce la normativa específica española.

El instrumento utilizado para realizar esta participación es el comité de empresa (85%) seguido del sindicato, el 41%.

En cuanto a la información transmitida por la empresa, el 95% dice recibirla y es valorada como útil (el 57%) o adecuada (el 35%); además, el 75% cree que es suficiente para tomar decisiones.

#### **Lituania:**

El 85% conocen la normativa UE sobre participación; el 64% cree que se aplica en su país y el 46% dice que es suficiente para garantizar dicha participación [existe un 18% de personas que desconocen esas situaciones en ambas cuestiones]; pero tan solo el 36% conoce si existe normativa específica sobre esta materia en su país.

El sindicato es la estructura a través de la que los trabajadores participan en sus lugares de trabajo y el 69% dice que recibe información a través de ellos; que es valorada como útil (67%) y suficiente para tomar decisiones (56%).

#### **Italia:**

El 56% dice conocer la legislación europea, frente al 44% que la desconocen; el 47% cree que no se aplica en su sector profesional (el 32% cree que sí); el 52% cree que no es suficiente para garantizar los derechos de participación (frente al 16% que dice que sí); y solo el 37% conoce que existen normas específicas de participación en su sector profesional (el 32% dice que no y el 31% lo desconoce). Existiendo una brecha importante en todos estos aspectos.

El sindicato aparece como la “estructura” a través de la que se realizan los procesos de información y consulta (el 63%); y el 71% afirma participar en los procesos de toma de decisiones; de los que el 50% considera que la información recibida es suficiente y la valoran como útil (el 42%) o adecuada (el 42%)

#### **Ucrania:**

Solo el 36% conoce la normativa UE (probablemente por su situación de Estado no miembro); y de ellas, el 48% dice que se aplica en su país y el 51% que no es suficiente para garantizar la participación de los trabajadores. En cambio, el 52% sí conoce la existencia de normativa nacional sobre esta materia.

La participación de los trabajadores se realiza a través del sindicato para el 53%, aunque el 62% dice que se realiza directamente con el empleador.

El 58% dice recibir información de su empresa que es valorada como útil (55%) o adecuada (31%) y suficiente para tomar decisiones (59%).

### **B.- Existencia de sistemas de diálogo social y/o negociación colectiva y regulación de las condiciones de trabajo (Cuestiones 5, 6, 7 y 8):**

#### **Polonia:**

Los encuestados reconocen que existen diálogo social y negociación colectiva (tan solo el 9% dicen que no existe ninguna de estas opciones o lo desconoce); y creen que ambos sistemas contribuyen a aumentar la participación de los trabajadores

(86%) y son eficaces para establecer las condiciones de trabajo (71%): El 82% señala el convenio colectivo como el instrumento para establecer esas regulaciones laborales.

En cuanto a las condiciones laborales las califican de aceptables (el 59%); si bien deben mejorarse señalando las siguientes prioridades: Salarios y consultas con el empleador; atención de los sindicatos; seguridad y salud y formación; reducir la jornada laboral y mayor valoración por parte del empleador.

#### **España:**

Para el 65% de personas existe tanto diálogo social como negociación colectiva; y ambos sistemas contribuyen a aumentar la participación de los trabajadores (85%) y son considerados eficaces (96%).

El convenio colectivo es el instrumento en el que se regulan las condiciones de trabajo (95%) que se valoran como aceptables (67%); a pesar de que deben mejorarse con las siguientes prioridades: retribuciones; reducción de la jornada; seguridad y la salud; consultas con el empleador y la valoración de éste hacia los trabajadores; más y mejor formación y mayor atención por parte de los sindicatos.

#### **Lituania:**

Aunque se reconoce la existencia de estos sistemas prima el diálogo social frente a la negociación colectiva (31% frente a 15%) y hay un alto porcentaje, el 25%, que señala que no existe ninguno de ellos. El 100% de quienes conocen ambos sistemas reconoce que contribuyen a aumentar la participación y el 90% lo considera eficaz para regular las condiciones de trabajo.

A pesar de existir estos sistemas, la manera de establecer las condiciones de trabajo en la empresa recoge diferentes opciones: el 31%, mediante el convenio colectivo; y el 23% con el empleador, de manera unilateral por parte del empleador o por disposiciones legales (mismo porcentaje en las tres opciones señaladas).

Las condiciones de empleo se consideran aceptables por el 63% y las prioridades de mejora son: las retribuciones; la reducción de la jornada; la seguridad y la salud; las consultas con el empleador y la valoración de éste hacia los trabajadores; más y mejor formación y mayor atención por parte de los sindicatos.

#### **Italia:**

El 49% reconoce que existe negociación colectiva y el 31% que, además, hay diálogo social; y ambos sistemas se califican de eficaces y contribuyen a aumentar la capacidad de participación (58% frente al 32% que cree que no).

El 97% dice que las condiciones laborales se establecen mediante convenio colectivo; existiendo una clara división entre quienes las consideran aceptables (44%) y quienes las juzgan inadecuadas (44%), mientras que solo el 12% las considera buenas.

Las prioridades señaladas para mejorar las condiciones de trabajo son: Remuneración; reducción de la jornada diaria de trabajo; mayor atención a la seguridad y salud en el trabajo; consulta por el empresario y mayor valoración profesional por parte de éste; realizar más cursos de formación; y, en último lugar, tener una mayor atención por parte de los sindicatos.

#### **Ucrania:**

Existe mucha dispersión en las respuestas: el 36% reconoce la existencia de negociación colectiva y el 24%, además, dice que existe diálogo social; pero hay un 12% que dice que no existe ninguno de estos sistemas y un 24% que lo desconoce; en palabras del experto: "El diálogo social existe, pero no es universal"

El 86% reconoce que estos sistemas contribuyen a aumentar la participación de los trabajadores y el 77% los considera eficaces, señalando el convenio colectivo como el instrumento para fijar esas condiciones (44%); si bien, también aquí existen informaciones diferentes: el 15% dice que esas condiciones se establecen con el empresario y el 16% que unilateralmente por parte del empresario; mientras un 22% afirma que se regulan mediante disposiciones legales.

Las condiciones de trabajo son valoradas como aceptables (62%) que establecen las necesidades de mejora en: las retribuciones; la reducción de la jornada; la seguridad y la salud; las consultas con el empleador y la valoración de éste hacia los trabajadores; más y mejor formación y mayor atención por parte de los sindicatos.

### **C.- Conocimiento de la normativa de los EWCs y creación en el ámbito de su empresa o sector profesional (Cuestiones 9 y 10):**

#### **Polonia:**

El 82% conoce la existencia de EWCs y el 71% afirma que existe en su empresa (el 18% dicen desconocer ambas cuestiones) y consideran que aportan beneficios a los trabajadores: Más información y coordinación transnacional; mejor adaptación a la normativa UE y la posibilidad de plantear problemas nacionales a estos EWC.

Las personas que respondieron que no disponían de EWC en su empresa creen que sería interesante tener algún sistema de intercambio de información y consulta de carácter transnacional (el 68%), porque aportarían: Mayor homogeneidad laboral en la UE; establecer modelos a seguir; más coordinación y posible elemento de presión en las negociaciones nacionales.

#### **España:**

El 79% conoce la existencia de EWCs, pero solo el 47% dispone de él en su empresa (entre el 15 y el 21% desconoce estas situaciones), y consideran que es beneficioso para los trabajadores (73%).

El 89% de las personas que respondieron que no disponían de EWC en su empresa, afirman que sería interesante tener un sistema de información y consulta transnacional, cuyas informaciones servirían como modelo a seguir en las negociaciones nacionales.

#### **Lituania:**

El 77% dice conocer la existencia de EWC, y el mismo porcentaje afirma no tener este órgano de participación, que consideran como beneficioso para los trabajadores (73%) afirmando que serviría para compartir experiencias y cooperar con otros sindicatos.

Entre las personas que no disponen de EWC, el 64% cree que sería interesante disponer de sistemas de información y consulta transnacionales.

#### **Italia:**

Tan solo el 27% conoce la existencia de EWCs y el 59% dice que no existe en su empresa (frente al 38% que dice que sí). La utilidad de que exista un EWC está repartida entre los que creen que es útil y los que lo desconocen (50% en cada caso).

Las personas que respondieron que no existía EWC en su empresa, creen que es necesario establecer un sistema de información y consulta a nivel de la Unión Europea para su sector (el 85%); y, de éstos, el 50% cree que permitiría aplicar prácticas de otros países en la negociación colectiva nacional y establecer unas condiciones de trabajo más uniformes.

#### **Ucrania:**

El 34% desconoce la existencia de EWC (frente al 66% que la conoce); y tan solo el 2% dice que existe en su empresa (el 73% dice que no y el 25% lo desconoce). Tampoco hay consenso entre quienes piensan que un EWC aportaría beneficios y quien lo desconoce (50% en cada caso).

La opción de que exista un sistema de información y consulta transnacional es valorada positivamente por el 68% (aunque un 29% desconocen este tema) que consideran que aportaría un modelo en cuestiones laborales; un elemento de presión en las negociaciones nacionales; o mayor homogeneidad y coordinación en las condiciones laborales.

## **D.- Conocimiento sobre la existencia de una transición doble y sistemas de información sobre los mismos (Cuestiones 11 y 12) e implicaciones de la transición doble en el mantenimiento del empleo y de las condiciones de trabajo (Cuestiones 13 y 14).**

### **□ Polonia:**

La existencia de una doble transición es mayoritariamente desconocida (el 52% frente al 48% que si la conocen), reconociéndose que no existe información o consulta sobre el impacto de estas transiciones (38%, frente al 35% que dicen que esa información no es adecuada y el 26% que si la considera correcta).

La transición ecológica tiene ya incidencia en Polonia según el 50% de encuestados o la tendrá en los próximos 2 o 3 años (26%, habiendo un 21% de personas que desconocen si existe incidencia). Esta transición empeorará tanto la estabilidad en el empleo (59%, un 12% señala que se perderá su puesto de trabajo) como las condiciones de trabajo (53% frente al 23% que opinan que serán mejores).

La digitalización se está implantando ya en las empresas (47%, aunque un 41% lo desconoce) y se estaría haciendo con la participación de los trabajadores según el 50% que, mayoritariamente, creen que mejorará tanto la estabilidad laboral (44%) como las condiciones de trabajo (37%). El 25% piensa que estas dos situaciones empeorarán o no afectarán (el 37% en el caso de las condiciones de trabajo).

### **□ España:**

El 68% desconoce la existencia de la doble transición (solo conocida por el 22%); y el 39% afirma que o no existe información y consulta sobre estas materias o éstas informaciones son no adecuadas (el 38%).

De personas que conocen la transición verde, el 42% desconoce si está teniendo incidencia ya (el 23% cree que si la está teniendo y el 26% que lo hará en el plazo de 2/3 años). El 65% cree que mejorará la estabilidad en el empleo y el 55% que lo hará con las condiciones de trabajo (55%) [no se ha producido ninguna respuesta que crea que estabilidad y condiciones laborales van a empeorar].

La digitalización se está implementando en las empresas según el 82% y el 53% considera que se está realizando con la participación de los trabajadores y que mejorará sustancialmente tanto la estabilidad en el empleo (77%) como las condiciones de trabajo (79%) [apenas el 10% cree que su puesto de trabajo dejará de existir con la digitalización o que empeorará, el 13%]

#### □ Lituania:

La doble transición es conocida solo para el 23% (el 77% lo desconoce) y no se produce información o consultas sobre estos procesos (el 54%, aunque el 31% dice que si existe información y que es adecuada).

El 63% desconoce si la transición ecológica tiene impacto entre los trabajadores con un 15% que afirma que sí la tiene ya o que la tendrá en la próxima década. El 50% opina que la transición verde hará que su puesto de trabajo deje de existir y el otro 50% que no afectará; en cambio, al opinar sobre las condiciones de trabajo, el 50% cree que no afectará, pero el otro 50% piensa que mejorarán esas condiciones laborales.

La digitalización estaría implementada en las empresas según el 69%, de las que el 56% afirma que se está realizando con la participación de los trabajadores. Además, señalan que la estabilidad en el empleo mejorará (el 56%, si bien, el 22% afirma que su puesto de trabajo dejará de existir) y que también mejorarán las condiciones laborales (el 78%).

#### □ Italia:

El 62% desconoce la existencia de la transición gemela, frente al 38% que sí la conoce; el 56% afirma que los actuales sistemas de información y consulta no son adecuados y deben ser fortalecidos, mientras que un 26% dice que no existe ningún proceso informativo y, solo el 18% lo considera adecuado.

El 32% afirma que está existiendo impacto del EGD, aunque el 27% traslada ese impacto a una temporalidad de 10 años y el 24% dice desconocer si se produce (para el 17% el impacto se producirá en 2-3 años).

El 55% afirma que provocará una mejora en su estabilidad laboral y el 45% que lo hará en sus condiciones de trabajo (frente al 36% y 37% que piensa que empeorarán).

La digitalización se está implementando en las empresas para el 100% de los encuestados; si bien, el 44% dice que no se realiza con la participación de los trabajadores (el 27% cree que existe participación y el 29% restante, lo desconoce).

La incidencia de la digitalización muestra gran diversidad de opiniones: El 44% cree que empeorarán las condiciones de trabajo y el 29% que lo hará la estabilidad laboral; donde un 24% señala que su puesto de trabajo dejará de existir por esta digitalización. La sensación de que mejoran ambos aspectos se señalan por el 35% en lo que afecta a la estabilidad y en el 41% en las condiciones laborales; y entre el 12 y el 15% de personas opinan que la digitalización no afectará a estas situaciones.

#### **Ucrania:**

El 60% desconoce la doble, con una opinión generalizada sobre la no existencia de información y consulta sobre los desafíos de estas transiciones (el 55%) o sobre la no adecuación de esas informaciones en el caso de existir (38%).

El impacto de la transición ecológica es desconocido para el 41%; y para el 31% se producirá en los próximos 2/3 años, frente al 14% que dice que ya tiene incidencia o que la tendrá en la próxima década.

La influencia de esta transición es positiva: Mejorará la estabilidad en el empleo (42%, aunque un 14% cree que puede desaparecer su puesto de trabajo y el 36% que no afectará); y mejorarán sus condiciones de trabajo (72% frente al 14% que cree que empeorarán o que no se verán afectadas).

La transición digital si se está implementando en las empresas (74%) con mucha diversificación sobre si se hace con la participación de los trabajadores (el 34% cree que sí; el 35% que no y el 31% lo desconoce). La incidencia de esta transición se percibe como positiva: para el 82% mejorará la estabilidad de los puestos de trabajo y para el 85% las condiciones de empleo.

### **E.- Posibilidad de que se produzcan situaciones de conflictividad laboral por la implementación de los procesos de transición ecológica y digital y forma de canalización de esas situaciones por los trabajadores (Cuestiones 4, 15 y 16)**

#### **Polonia:**

El 51% de personas encuestadas desconocen si la doble transición puede generar situaciones de conflictos laborales, aunque un 41% creen que sí y señalan como causas: La reducción de los salarios, la pérdida de empleo o problemas con la cualificación técnica necesaria.

En cuanto a los instrumentos más adecuados para prevenir o reducir estos posibles conflictos, se señalan: La anticipación a que se produzcan mediante sistemas de información y consulta; la existencia de consultas vinculantes y sistemas de mediación; o en actuaciones realizadas directamente con el empleador.

La Organización utilizada para canalizar problemas laborales es el sindicato (82%) o directamente con el empresario, el 32%.

#### **España:**

El 54% cree que la doble transición no producirá conflictos laborales; si bien hay un 28% que piensan que se pueden producir estos conflictos por las siguientes causas: Falta de formación para adecuarse a las nuevas situaciones; poca conciencia del trabajador y mala implantación por parte de la empresa; vulneración de derechos,

reducción de salarios y pérdida de empleos; falta de adaptación de las personas con más edad y peor clima laboral.

Los instrumentos señalados como más adecuados para afrontar situaciones de conflictividad laboral son: La anticipación a que se produzcan mediante sistemas de información y consulta; la existencia de consultas vinculantes y sistemas de mediación y arbitraje; o en actuaciones realizadas directamente con el empleador

En cuanto a la forma de canalizar los problemas laborales, los españoles prefieren al sindicato (75%) y al comité de empresa (62%), situándose en tercer lugar la solución directa con el empleador, el 18%.

#### □ **Lituania:**

El 69% desconoce esta situación y tan solo el 15% creen que se pueden producir situaciones de conflictos laborales relacionadas con: los cambios en las condiciones de trabajo; las pérdidas de empleo; las reducciones de salario; cambios en las funciones desempeñadas; baja conciencia ante esos cambios y falta de diálogo con el empleador.

Las soluciones propuestas para afrontar esas situaciones se centran en: La anticipación a que se produzcan mediante sistemas de información y consulta; la existencia de sistemas de mediación; o actuaciones realizadas a través de la Inspección de Trabajo o los procesos judiciales. Y la forma de solucionar problemas laborales es el sindicato, el 69%, seguido del empresario, el 54%.

#### □ **Italia:**

El 38% piensa que la doble transición generará conflictos (cambio en las condiciones laborales; la mala gestión del personal; las necesidades de cualificación técnica o la reducción de salarios), el 30% opina que no se producirán y el 32% dice desconocerlo.

Ante esas potenciales situaciones, los instrumentos más necesarios serían: Potenciar los sistemas de información y consulta para anticiparse a esas situaciones (el 18%); solucionar esas situaciones en un marco de consultas vinculantes para ambas partes (el 15%); o estableciendo sistemas de mediación (el 9%).

Finalmente, las personas encuestadas afirman que canalizan sus problemas laborales o profesionales a través del sindicato, el 59%; a través de la inspección laboral o el ámbito judicial, el 15%; o a través del comité de empresa o directamente con el empresario, ambas opciones con el 13% de respuestas.

## □ **Ucrania:**

El 51% de personas desconocen si pueden producirse situaciones de conflictividad laboral por la implantación de la doble transición, y un 29% cree que sí se pueden producir.

Los instrumentos ante estas situaciones de conflicto son: La anticipación mediante sistemas de información y consulta; solucionarlos directamente con el empleador; o a través de sistemas de mediación, arbitraje, inspección de trabajo o procesos judiciales (estas cuatro opciones con porcentajes en torno al 11%).

Por último, la opción elegida para canalizar la solución de problemas laborales es el empleador (44% de respuestas), seguido de los sindicatos, el 32% y de la inspección de trabajo o los ámbitos judiciales.

## **CONCLUSIONES GLOBALES DEL ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA FASE DE ENCUESTAS ONLINE.-**

- 1) Existe un **moderado conocimiento**, por parte de los trabajadores, **sobre la existencia de normativa europea** (el 63%) **y nacional en su sector profesional** (el 52%) **sobre la participación de los trabajadores.**
- 2) La mayoría (el 48%) cree que la normativa UE sobre participación **no se aplica en su sector profesional**; y cuando se aplica, **no garantiza el derecho de los trabajadores a su participación** (el 51%) en la toma de decisiones de sus lugares de trabajo (tan solo el 28% la consideran suficiente).
- 3) Los trabajadores realizan esa participación, de forma mayoritaria (el 58%), a través de los **sindicatos** (excepto en el caso de España donde el 85% lo realiza a través del comité de empresa)
- 4) **La mayoría de trabajadores** (el 73%) **reciben información** y creen que es suficiente (el 60%), útil o adecuada (el 90%) para tomar decisiones sobre cuestiones laborales.
- 5) Existe una mayoría de personas encuestadas que afirma que existe diálogo social, negociación colectiva o ambos sistemas de participación (la opción más elegida con el 38% global); y consideran que la **negociación colectiva es el instrumento más eficaz para establecer las condiciones de trabajo** (el 80%); y que **contribuye a aumentar la participación en el lugar de trabajo** (el 82% global y, tan solo, el 58% de Italia)
- 6) **El convenio colectivo es el instrumento adecuado para determinar las condiciones laborales y profesionales de los trabajadores en su sector profesional** (lo opina el 67%); que se consideran aceptables (el 59%) o buenas (el 24%). [Hay que señalar que el 44% de personas encuestadas en Italia consideran sus condiciones laborales inadecuadas]
- 7) Aspectos como las **retribuciones, una menor jornada laboral, mayor atención en materia de seguridad y salud laboral o tener más presencia en las cuestiones profesionales de su centro de trabajo y ser más valorados por su empleador**, son las necesidades apuntadas por las personas encuestadas como las mayores necesidades de mejora.
- 8) Existe un **moderado porcentaje de personas** (el 54%) **que conocen la existencia de EWCs**; si bien son muy pocos (el 23%) quienes disponen de comité europeo en su empresa, admitiendo (el 68%) que su existencia es beneficiosa para los trabajadores.
- 9) Las personas que no disponen de EWC en su empresa, creen que **sería necesario establecer algún sistema de información y consulta transnacional** (el 77%) para:

- Poder disponer de información sobre mejoras en su sector profesional (66%)
  - Homogeneizar las condiciones de trabajo entre países (46%)
  - Servir como mecanismo de presión en las negociaciones nacionales (26%)
  - O, establecer elementos de coordinación entre Estados miembros y candidatos (22%)
- 10) Existe un amplísimo **desconocimiento** (el 68%) **de la existencia de la *doble transición gemela***; y la mayoría cree que no existe información sobre los desafíos que supone (el 43%) o que esa información no es adecuada (el 37%, tan solo el 20% los considera adecuados)
- 11) Son muy pocas (el 21%) las personas que admiten que el **EGD ya tiene incidencia en el empleo** y la mayoría piensa que es positiva, mejorando su estabilidad laboral (el 40%) o sus condiciones de trabajo (el 61%). [Los datos de Polonia son muy diferentes: el 59% cree que la estabilidad laboral será peor y el 53% cree que empeorarán las condiciones de trabajo]
- 12) La ***Digitalización*** está implantada en las empresas para el 81% de encuestados; aunque creen que se está realizando sin la participación de los trabajadores (el 42%). La mayoría piensa que es positiva, mejorando su estabilidad laboral (el 62%, aunque un 15% opina que perderá su puesto de trabajo) o sus condiciones de trabajo (el 71%, el 18% creen que estas condiciones empeorarán).
- 13) Existe un **amplio desconocimiento** (el 43%) **sobre la posible existencia de conflictividad laboral** al implantarse la *doble transición*, señalándose como motivos <sup>7</sup>:
- **Cambios en las condiciones de trabajo, el 21%**
  - **Pérdidas de empleo, el 16%**
  - **Problemas por falta de cualificación técnica, el 15%**
  - Mala gestión del personal por parte del empleador, el 10%
  - Poca concienciación del trabajador, el 5%
  - **Salarios más bajos, el 16%**
  - Problemas de adaptación por la edad, el 3%
- 14) Los **instrumentos, o estrategias**, señalados como más útiles para canalizar esas posibles situaciones de conflictividad laboral, son:
- Anticipándose con más información y consulta, el 40%
  - Estableciendo sistemas de mediación, el 26%
  - Mediante consultas vinculantes, el 18%
  - Con sistemas de arbitraje, el 11%

<sup>7</sup> Esta cuestión recoge opiniones libres obtenidas en los análisis realizados en Polonia, España, Lituania e Italia. Hemos intentado agrupar estas opiniones en materias similares que exponemos a continuación.

- A través de la inspección laboral o mediante procesos judiciales, el 10% en ambas opciones
- Directamente con el empleador, el 9%

15) Finalmente, los trabajadores eligen, mayoritariamente (el 59%) a **los sindicatos para canalizar sus problemas laborales** (destacando Polonia con más del 80%); seguidos de: El Empleador (el 32%: 54% en Lituania y 44% en Ucrania); el Comité de Empresa (el 21%: el 62% en España); y la Inspección laboral o el Juzgado (el 17%, con la menor incidencia en Polonia, el 6%)

## **II C.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS**<sup>8</sup>

Cada país ha realizado cuatro entrevistas a miembros de EWCs de su país, tanto a representantes del comité de dirección, como a representantes de los trabajadores, con el objetivo de profundizar en los desafíos y necesidades de los EWCs en el contexto de la doble transición ecológica y digital a partir de una plantilla con la que se pretendía analizar las necesidades, las materias y las limitaciones de la información; la posible colisión de los asuntos transnacionales con los nacionales; las medidas para fortalecer las garantías y protección de los representantes de los trabajadores en el EWCs; la potenciación del sistema de consultas y las competencias en la solución de conflictos laborales.

Así, del análisis de estas entrevistas, podemos extraer las siguientes **conclusiones**, comunes a todos los países, que se convierten en **demandas y retos para mejorar los funcionamientos de los EWCs por parte de los sindicatos** y que cuentan con la oposición, casi generalizada, por parte de los empleadores.

- **Excesivas limitaciones de la información por cuestiones de “confidencialidad”** (aunque entendiendo la existencia de datos sensibles que es necesario proteger), siendo necesario garantizar un acceso completo, fiable y oportuno de la información para la correcta participación de los trabajadores.

Este tema de la confidencialidad no resulta pacífico, contando con la oposición de los empleadores que mantienen como cuestiones fundamentales la protección y la confidencialidad como protección de la empresa.

- **Necesidad de ampliar los temas que deben ser informados en el ámbito transnacional**, como: la evolución de la empresa, las inversiones previstas, los cambios organizativos, las retribuciones, la seguridad y la salud, o las relacionadas con la doble transición, etc.

Tampoco existe consenso sobre el tratamiento de los asuntos transnacionales, al plantearse, por los empleadores la necesidad de establecer una clara delimitación de competencias entre ámbito nacional y transnacional y establecen el derecho a información y consulta únicamente sobre asuntos de carácter transnacional.

---

<sup>8</sup> Lamentablemente, el espacio disponible para elaborar esta *Publicación del Informe Comparativo*, no nos permite realizar un resumen de las entrevistas realizadas en cada país, limitándonos a señalar las conclusiones obtenidas de su análisis. Como quiera que son documentos muy interesantes que reflejan la opinión de los propios miembros de EWCs (representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa) invitamos a acceder a la página web del proyecto donde podrá conocer estos informes en su totalidad: <https://www.facebook.com/share/p/1CMWYc8VKA/>

- **Falta de mecanismos efectivos de protección y de garantías de los representantes de los trabajadores en los EWCs;** y de recursos para el ejercicio de la actividad representativa

En esta cuestión la parte empresarial muestra una actitud moderada en lo que tiene que ver con la protección de los representantes en el EWC, pero de mayor crítica en la asunción de los costes que implicarían la ampliación de recursos.

- **Ausencia de un sistema de consultas eficaz,** con un impacto real y que permita participar en la toma de decisiones de la empresa.

Los empleadores mantienen que las consultas tengan carácter consultivo y no obstaculicen las decisiones de la empresa.

- **Ausencia de sistemas de solución extrajudicial de conflictos en el marco del EWC,** con propuestas sindicales de incluir capacidades de mediación y suspensión de ejecuciones empresariales hasta que no finalicen los procesos de consultas necesarios.

Los empleadores se muestran escépticos ante estas posibilidades que podría suponer “la paralización de la gestión empresarial”.

- **Necesidad de coordinar políticas y actividades en los convenios sobre la doble transición.** En este tema, los empleadores demandan la necesidad de disponer de soluciones flexibles ante las particularidades y el tamaño de las empresas.

- **Falta de formación adecuada de los representantes en los EWCs** en materia jurídica, de derechos y en la relacionada con la doble transición.

- **Falta de coordinación y poca participación entre los representantes nacionales y transnacionales**

- **Falta de información de los representantes de los trabajadores en los EWCs a los trabajadores de la empresa**

### **III.- GESTIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTIVIDAD LABORAL POR LOS EWCs ANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DOBLE TRANSICIÓN**

Entre los objetivos del proyecto destaca la **mejora de la eficacia de los comités de empresa europeos en la gestión de crisis y la prevención de conflictos** ante los desafíos por la implementación de la doble transición; **que debe realizarse aumentando la capacidad de los EWcs y fortaleciendo sus actividades para prevenir y resolver esos conflictos que puedan generarse** <sup>9</sup>.

De la investigación realizada en las encuestas y en las entrevistas ya comentadas en este *Informe*, hemos extraído una serie de conclusiones sobre este tema que resumimos:

- Existe una amplia desinformación sobre la doble transición y su incidencia en el mundo laboral, siendo la transición verde más desconocida que la digital, así como su incidencia en el mercado laboral.
- La implementación de la transición verde se considera más negativa para los trabajadores que la digital, tanto en la estabilidad en el empleo, como en las condiciones laborales
- Aunque la posibilidad de que la doble transición pueda generar conflictividad laboral es desconocida para la mayoría de trabajadores, se apuntan como posibles causas de conflicto: Los cambios en las condiciones de trabajo, la pérdida de empleo, la reducción de salarios, la falta de cualificación o la mala gestión por parte del empleador
- Anticiparse a los conflictos con información y consulta es la opción elegida para prevenir esas situaciones; mientras que para darles solución se eligen sistemas de mediación, consultas vinculantes o sistemas de arbitraje (además de la solución directa con el empleador.
- En los ámbitos nacionales existen procedimientos de resolución de conflictos laborales de carácter extrajudicial con procedimientos de mediación, conciliación previa a la vía judicial y arbitraje, realizados mediante organismos públicos. [Y en algunos países se incluyen procedimientos de mediación en los convenios colectivos].

Por tanto, parece adecuado pensar que **existe la posibilidad de que un EWC pueda actuar como mediador en un conflicto laboral**, para lo cual debemos de ampliar sus competencias y dotarle de esta opción, a semejanza de cómo se realiza en los *convenios colectivos* que ya disponen de esta posibilidad en el marco de sus actuaciones; lo que implicaría:

---

<sup>9</sup> En el capítulo siguiente señalamos las "*Recomendaciones, estrategias y buenas prácticas para prevenir y solucionar situaciones de conflictividad laboral ante la doble transición*", y a ellas remitimos.

- Reforzar los sistemas de información y consulta para disponer de una anticipación en la detección de señales sobre posibles situaciones de conflictividad laboral.
- Garantizar una información adecuada reduciendo el actual margen de confidencialidad abusiva y respetando la privacidad de las personas inmersas en esos conflictos.
- Garantizar que la consulta sobre los conflictos sea eficaz y se desarrolle buscando una solución negociada con la intención de alcanzar un acuerdo.

#### **IV.- ACUERDO SOBRE RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS DEL PROYECTO**<sup>10</sup>

Como cuestión previa, **los socios del proyecto SEED, se congratulan y aceptan las propuestas realizadas por la Comisión Europea** en su *Resolución de 24.01.2024 de “Propuesta de una nueva Directiva que modifica la Directiva 2009/38/CE sobre los EWC”* (adoptada por el Consejo el 10.06.2024); **así como las Recomendaciones del Parlamento en su Resolución de 02.03.2023 sobre el análisis de la Directiva sobre los EWCs**<sup>11</sup>. Ambas decisiones, orientadas a dar mayor eficacia a la representación de los trabajadores en las grandes empresas multinacionales y a facilitar la creación de comités de empresa europeos, mejorando su financiación y aumentando la protección de que gozan.

#### **Recomendaciones, estrategias y buenas prácticas para mejorar el funcionamiento de los EWCs**

- **Garantizar el acceso de los EWCs a una información adecuada y suficiente** para que tengan un papel eficaz en la toma de decisiones, potenciando, así, los sistemas de información y consulta.
- **Integrar a los EWCs en los procesos de tomas de decisiones estratégicas**, garantizando que la consulta se produce en las fases previas al diseño de las estrategias empresariales y posibilitando la toma de acuerdos sobre los temas planteados.
- **Potenciar la participación de los trabajadores en los EWCs**, incorporando la figura de asesores externos expertos en las materias objeto de consulta y facilitando la creación de grupos de trabajo reducidos y profesionalizados en los debates previos a la toma de decisiones.
- **Reforzar la figura y las capacidades de los miembros de los EWCs**, con actuaciones de sensibilización y concienciación y dotándolos de una formación adecuada a sus necesidades en las funciones que desempeñan.
- **Establecer procedimientos que garanticen la presencia de los representantes de los trabajadores en los EWCs**, eliminando situaciones de

---

<sup>10</sup> Estas recomendaciones se obtienen del debate producido en el *International Focus Group*, celebrado el día 09.04.2025 que dio lugar a su aprobación y que tomó en consideración las propuestas realizadas por los expertos nacionales y por los interlocutores sociales de los EWCs en las entrevistas.

<sup>11</sup> El socio español del proyecto, *Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)*, muestra una posición diferente que concretamos a continuación, a modo de “voto particular”:

*La CEA no considera necesaria una reforma, ya que entendemos que los desafíos detectados en la implementación de los CEE pueden ser abordados de forma más eficaz mediante el desarrollo de Guías de Buenas Prácticas, el intercambio de experiencias positivas y la promoción de modelos exitosos ya implantados en varios Estados miembros. En este sentido, abogamos por una estrategia orientada al refuerzo cualitativo y funcional de los CEE, antes que por una revisión legislativa*

designaciones empresariales al margen de los legítimos representantes y garantizando el equilibrio de representaciones por países.

- **Establecer canales de intercambio de información y comunicación** entre los EWCs y los representantes de los órganos nacionales; y, de éstos, con los trabajadores a los que representan.
- **Invitar a la reflexión interna de los sindicatos** sobre su capacidad real de representación y las formas con las que interactúan con los trabajadores.
- **Aumentar la eficacia del diálogo social tripartito y de la negociación colectiva** (diálogo social bipartito) **transnacional y nacional**, reforzando el papel y la capacidad de negociación de los sindicatos y garantizando la eficacia y aplicación de los convenios colectivos.
- **Realizar campañas de sensibilización entre los empleadores y el resto de interlocutores sociales** para mejorar la imagen de los EWCs y entenderlos como instrumentos que aportan valor en la empresa en lugar de considerarlos elementos reactivos a la misma.
- **Fomentar, en el marco legislativo de la UE, tanto la capacidad de negociación como la jurídica de los EWCs.**
- **Fomentar la creación de EWCs en empresas transnacionales**, mediante incentivos fiscales o administrativos y bonificaciones para las empresas que los constituyan.

### Recomendaciones, estrategias y buenas prácticas para **prevenir y solucionar situaciones de conflictividad laboral ante la *doble transición***

- **Reforzar los sistemas de información y consulta de los EWCs**, convirtiéndolos en foros de anticipación estratégica en la detección de señales tempranas de conflictos laborales que pueda generar la implementación de la transición ecológica y digital.
- **Potenciar el diálogo entre empleadores y trabajadores (y sus representantes) como instrumento de prevención y solución de situaciones de conflicto en el lugar de trabajo.**
- **Dotar a los EWCs de capacidades de mediación ante la situación de un conflicto laboral**, de carácter individual o colectivo; garantizando que la mediación alcanzada con acuerdo sea vinculante para las partes.
- **Adaptar las funciones de los EWCs a la implementación de la *doble transición***, posibilitando transiciones justas.

- **Garantizar la presencia de los EWCs en el establecimiento de sistemas de protección social**, con mecanismos de compensación y cualificación de los trabajadores, ante la existencia de cambios productivos provocados por la *doble transición*.
- **Fomentar la creación de grupos de trabajo especializados en los EWCs ante la *doble transición***, con el objetivo de prevenir situaciones de conflictividad laboral y detectar oportunidades de formación, reclasificaciones profesionales y adaptaciones de los puestos de trabajo a las nuevas tecnologías que puedan implementarse.
- **Realizar campañas informativas sobre la existencia de la *doble transición* y sus efectos** (positivos, o negativos) en la estabilidad laboral y en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras afectadas por su implementación.
- **Desarrollar sistemas de información ágiles y eficaces**, desde los EWCs y desde los sindicatos, que preparen a los trabajadores ante las nuevas condiciones de trabajo por la implementación de la *doble transición* potenciando su formación y la mejora de sus capacidades y habilidades.
- **Fortalecer la adaptación a la *doble transición***, mediante el desarrollo de marcos inclusivos que protejan el empleo y apoyen transiciones justas; a través del diálogo social; y, por medio de mecanismos de desarrollo de capacidades y enfoques de cooperación entre las partes interesadas; **potenciando mecanismos internos de solución de conflictos entre las partes del proceso negociador y sin obviar, como último recurso, la facultad de las personas trabajadoras de acudir a los órganos judiciales en defensa de sus intereses.**

Elaborado por:  
**Ángel Lozano Hidalgo**<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> El experto del proyecto es Doctor en Filosofía y Letras, especialidad de Filología Hispánica, Documentalista y Máster en Coaching. Su actividad profesional se desarrolla en la Administración Regional de la Comunidad de Madrid, España; habiendo participado como experto en más de treinta Proyectos financiados con Fondos de la Unión Europea, desde el año 2015.



Strengthening the operational effectiveness of EWCs in developing and implementing strategies for dispute prevention and resolution between workers and central management multinational corporations



Rada OPZZ  
Województwa  
Dolnośląskiego



ОБ'ЄДНАННЯ  
ПРОФСПІЛОК  
ЛЬВІВЩИНИ



MAŁOPOLSKI  
ZWIĄZEK  
PRACODAWCÓW  
LEWIATAN



45  
Aniversario | CEA  
Empresas Andaluzas



*“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”*



Co-funded by  
the European Union