WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY

long term scenarios for automotive sector.

ES

Reporte final

Y PLAN DE ACCIÓN

With financial support from the European Union

WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY

long term scenarios for automotive sector

INFORME FINAL

WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY LONG TERM SCENARIOS FOR AUTOMOTIVE SECTOR

PLAN DE ACCION

ES

INFORME FINAL DEL PROYECTO
WORKER PARTICIPATION IN GIG ECONOMY LONG TERM SCENARIOS FOR AUTOMOTIVE SECTOR

INTRODUCCIÓN

Durante el período comprendido entre febrero de 2019 y julio de 2020, se ha desarrollado este Proyecto, que cuenta con la financiación de la Unión Europea, y en el que han participado las siguientes Organizaciones, en calidad de beneficiarias, cobeneficiarias o socias del mismo:

El proyecto está dirigido a empresarios y trabajadores que representan a la industria automotriz, el sector industrial más grande de la Unión Europea, y en él participan los siguientes representantes de trabajadores, empresarios y una universidad de los estados miembros: Bélgica, España, Italia, Grecia, Portugal, Polonia, Eslovaquia y el país candidato, Serbia.

Beneficiario:

Federacja Związków Zawodowych METALOWCY – Polonia

Co- beneficiarios:

Republiková únia zamestnávateľov – Eslovaquia

Samostalni sindikat metalaca Srbije – Serbia

Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori – Italia

Panepistimio Thessalias / University of Thessaly – Grecia

Socios:

General Confederation of Liberal Trade Unions of Belgium – Bélgica

IndustriAll European Trade Union – Bélgica

Serbian association of employers – Serbia

Asociación Industrial Técnica y de Comercio – España

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – Portugal

Comisiones Obreras de Industria – España

Independent Christian Trade Unions of Slovakia – Eslovaquia

Fiat Chrysler Automobiles Powertrain Poland Sp. Z o.o. – Polonia

El surgimiento de la economía GIG y el desarrollo de formas atípicas de empleo, están haciendo que la definición de *trabajador* evolucione, y haga más necesaria, la participación de los responsables políticos y la implicación social para garantizar la participación efectiva de los trabajadores.

Junto a esto, nos encontramos con el problema de la insuficiente participación tanto de los empresarios, como de los trabajadores, en las decisiones estratégicas tomadas dentro de las empresas, particularmente en el contexto del desarrollo futuro, y en los métodos para enfrentar los desafíos del mercado laboral derivados de la globalización y el desarrollo de la economía GIG.

Este escenario ha definido el objetivo principal del proyecto, que no es otro que aumentar la influencia de los trabajadores en las decisiones estratégicas tomadas dentro de las multinacionales automotrices, mediante la mejora del conocimiento, las capacidades de cooperación y el plan de acción conjunto.

Además, el proyecto define otra serie de objetivos específicos que también han sido tenidos en cuenta a la hora de abordar las distintas actuaciones llevadas a cabo durante su realización:

- ✓ Fortalecer la participación de los empleados en las decisiones tomadas dentro de las empresas automotrices antes de la finalización del proyecto, elaborando un plan de acción sobre esta participación a nivel transnacional.
- ✓ Aumentar el conocimiento de todas las organizaciones participantes para influir en la adaptación de las políticas de la empresa a los desafíos del mercado laboral moderno mediante la participación en seminarios.
- ✓ Mejorar la cooperación transnacional entre los trabajadores y empresarios en la industria automotriz de los socios participantes
- ✓ Mejorar las capacidades y la concienciación de los representantes de los trabajadores para abordar los desafíos actuales del mercado laboral a través del desarrollo y la difusión del plan de acción para apoyar la adaptabilidad de las representaciones de los trabajadores hasta que se complete la acción.
- ✓ Sensibilizar a empresarios y trabajadores sobre formas efectivas de ejercer los derechos de los trabajadores en la información, consulta y participación, y métodos para obtener trabajadores involucrados en los procesos de gestión a través de las recomendaciones, el video y el plan de acción dentro de la UE y los países candidatos

ACTUACIONES REALIZADAS DURANTE EL PROYECTO Y CONCLUSIONES

Para alcanzar estos objetivos, se han realizado las siguientes actuaciones:

- ✓ Steering Committee¸ Polonia, febrero de 2019.
- ✓ Workshops I, Belgrado (Serbia). 10 y 11 de septiembre de 2019.

Se presentó la normativa europea sobre la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones, debatiéndose sobre su regulación en las diferentes legislaciones nacionales y sobre la situación en la que se encuentra el diálogo social en cada uno de los países participantes en el proyecto.

Además, se tuvo la oportunidad de debatir sobre las claves para promocionar y estimular la participación de los empleados en la toma de decisiones en las empresas, desde la perspectiva de los empresarios y de los sindicatos.

El segundo día, se presentaron sendas conferencias sobre el concepto de economía GIG, así como la economía de plataforma, las formas no estándares de empleo y la nueva división de trabajadores según la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound; y debatiéndose sobre el diálogo social en el mundo digital.

La conclusión final de los participantes fue que es necesario mantener el diálogo social en estos tiempos críticos, valorando cómo útil la introducción de los intereses de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones ya que contribuyen a un mayor número de soluciones sostenibles y mejores en la empresa; a la vez que a una mayor eficiencia y competitividad de ésta y su modernización en el mercado laboral, insistiéndose en la necesidad de promover buenas políticas sobre la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones, así como proporcionar apoyo profesional para crear condiciones adecuadas para establecer mecanismos que ayuden a la implementación y provisión de los derechos a la información, consulta y participación de los trabajadores a nivel de la UE.

- ✓ Workshops II, Toledo (España). 29 y 30 de octubre de 2019.

La primera parte de la jornada se utilizó para presentar el informe prelliminar del Proyecto, partiendo de los informes elaborados por expertos de cada país participante, y de las encuestas realizadas on-line en cada uno de estos paises; y cuyos resultados han sido objeto de un Informe comparativo específico y cuyas conclusiones se incluyen en este mismo documento.

A esta presentación le siguieron intervenciones y debates de los asistentes sobre el análisis realizado.

Se continuó con la presentación, por parte del experto, de una ponencia sobre "*Organización y comunicación interna entre representantes de los trabajadores a nivel de empresa de diferentes países*", en la que, tras un breve repaso por la regulación normativa europea sobre los derechos de información, consulta y participación y el tratamiento que se da al diálogo social, el ponente se refirió a algunas problemáticas específicas que podían plantearse con la implantación de la Economía GIG.

Así, se analizaron aspectos relacionados con el empleo y el desempleo, la cualificación profesional y la formación y la seguridad y salud en el trabajo, y las consecuencias que podrían tener sobre este nuevo sistema de relaciones laborales y, por tanto, de empleo. Finalmente, se plantearon algunas reflexiones sobre la necesidad de participación de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores en el tratamiento de estos temas y, en concreto, en la participación de la toma de decisiones estratégicas en la empresa para adelantarse a la implantación de este sistema laboral y paliar, así, algunas de sus consecuencias negativas.

Esta intervención fue seguida de una ronda de intervenciones y debate que se centró en establecer las problemáticas que en cada país había sobre el tratamiento del diálogo social, sobre la eficacia de los acuerdos y/o las consultas realizadas por las empresas y sobre cómo la negociación por parte de un sindicato tenía un alcance para todos los trabajadores y no, únicamente, para los afiliados, por lo que los trabajadores no veían la necesidad de afiliarse.

El segundo día, se conferenció sobre "*El flujo de información como papel clave del funcionamiento de los comités de empresa europeos"* repasando la actual normativa europea de carácter transnacional sobre la información y la consulta, deteniéndose y analizando con minuciosidad, los elementos que conformaban la Directiva 2009/38; señalándose, como colofón, una serie de valoraciones críticas contenidas en la Directiva, recordando a los asistentes que, esta directiva podía verse modificada en los próximos meses ya que existía un mandato expreso de la Comisión para que así se hiciera.

Finalizada la intervención del experto, se produjo un interesante debate sobre los temas planteados, acordándose la elaboración de un documento dirigido a la Comisión Europea, en la que los socios del Proyecto expresaran la necesidad de realizar modificaciones de la Directiva 2009/38, con el fin de ajustar algunos déficits observado e integrar en la misma aspectos relacionados con los trabajadores independientes del sistema de GIG Economy.

- ✓ Workshops III, Roma (Italia). 3 de marzo de 2020.

La última jornada de trabajo tiene como objeto la presentación del Informe Final del Proyecto, con la memoria de las actividades realizadas, la presentación definitiva de las conclusiones extraídas del análisis de investigación; y la presentación y aprobación del Plan de Acción: El futuro de la participación de los empleados en la toma de decisiones en las empresas de la industria automotriz, así como una propuesta de mejora de la Directiva 2009/38, consistente en una carta suscrita por la totalidad de socios y dirigida a la Comisión Europea solicitando diversas intervenciones de modificación de la citada directiva sobre los comités de empresa europeos.

Además, los socios han suscrito un Acuerdo de continuidad del Proyecto.

REGULACIÓN NORMATIVA EUROPEA SOBRE LOS "DERECHOS DE LOS EMPLEADOS A LA INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN" COMO INSTRUMENTO DEL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

El proyecto Worker participation in GIG Economy pretende aumentar la influencia de los trabajadores en las decisiones estratégicas tomadas dentro de las multinacionales automotrices, mediante la participación de los trabajadores en sus empresas, reforzando el diálogo social y fomentando el intercambio de buenas prácticas enfocadas a crear condiciones favorables para establecer la información, consulta e implicación transnacional derivadas de la aplicación de la legislación de la UE sobre la participación de los trabajadores.

El Derecho de Información, participación y consulta en la normativa europea

La Unión Europea apoya y complementa la acción de los Estados miembros en materia de participación de los trabajadores, con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos fundamentales de la política social europea establecidos en los artículos 151 a 156, del Tratado de Funcionamiento (TFUE), donde se recogen aspectos como: la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada, un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones, y todo ello, a través de la información y la consulta a los trabajadores.

El derecho de los trabajadores a la información, la consulta y la participación, ha sido un tema central en el debate europeo desde que, en 1974, el Consejo adoptó el primer Programa de acción social. Así, en la *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989* (la denominada "Carta Social") se subraya que es deseable fomentar la participación de los trabajadores.

Igualmente, la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* reconoce, de forma vinculante, derechos sociales colectivos en varios de sus artículos: la libertad de reunión y asociación, especialmente en los ámbitos político y sindical (art. 12); el derecho a la información y consulta de los trabajadores en las empresas (art. 27); y el derecho a la negociación y acción colectiva en los niveles adecuados, con la inclusión del derecho a huelga (art. 28).

No obstante, estos "deseos" no se concretarán hasta el Tratado de Ámsterdam, que integró el Acuerdo sobre la política social en el texto del Tratado

constitutivo de la Comunidad Europea, estableciendo un fundamento jurídico apropiado para la legislación comunitaria en materia de información y consulta de los trabajadores.

En este sentido, el Parlamento ha aprobado diversas Directivas y Resoluciones en las que pide que se garantice a los trabajadores su derecho a participar en la toma de decisiones de las empresas, que reseñamos, a continuación, agrupándolas en tres bloques atendiendo a las peculiaridades de las mismas.

El primer bloque se refiere al derecho de los trabajadores a ser informados y consultados en el ámbito nacional sobre una serie de cuestiones relacionadas con el rendimiento económico y los futuros planes de desarrollo de las empresas que puedan afectar al empleo:

- ✓ La Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, referente a los despidos colectivos, modificada por las Directivas 92/56/CEE y 98/59/CE del Consejo, con arreglo a la cual, en caso de despidos masivos, el empresario debe entablar negociaciones con los trabajadores con objeto de determinar la forma y la manera de evitar aquellos o de reducir el número de trabajadores afectados.
- ✓ La Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 marzo de 2001, relativa al deber de informar a los trabajadores en situaciones de traspasos empresariales y al mantenimiento de los derechos en esos supuestos.
- ✓ Y la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, que fija normas mínimas de procedimiento en materia de protección de los derechos de información y consulta de los trabajadores sobre la situación económica y laboral relativa a su lugar de trabajo.

En julio de 2013, la Comisión llevó a cabo una evaluación de estas tres directivas, el denominado "*Fitness Check*" (SWD (2013)0293), tras el cual, concluyó que, en general, las tres Directivas son "*pertinentes, eficaces y coherentes, y se refuerzan mutuamente*"; si bien pone de manifiesto la existencia de una serie de deficiencias tanto en sus ámbitos de aplicación como en su puesta en práctica, relativas a la exclusión de las pequeñas empresas, de las administraciones públicas y de las tripulaciones de buques marítimos; y por la menor aplicación de las mismas en los países con tradiciones menos desarrolladas, en materia de información y consulta con los interlocutores sociales.

El segundo bloque de directivas establece los derechos de los trabajadores a ser informados y consultados en situaciones que presentan un componente transnacional:

- ✓ La Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, modificada por la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la constitución de comités de empresa europeos y el establecimiento de normas generales para garantizar la información y consulta de los trabajadores en cuestiones como los resultados, las perspectivas o las prácticas laborales de la empresa o sus políticas de reestructuración y recursos humanos y el entorno de trabajo.
- ✓ La Directiva 2004/25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a las ofertas públicas de adquisición en sociedades, estableciéndose las normas generales de información y consulta en materia de oferta de empleo.
- ✓ Y, la Directiva 2011/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a las fusiones de las sociedades anónimas.

Por último, el tercer bloque de directivas establece normas que confieren derechos parciales de participación en la toma de decisiones, aplicables a situaciones que tienen un componente transnacional:

La Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, no solo mediante la información y consulta, sino que se prevé la participación de los trabajadores en los consejos de administración.

La Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

Y la Directiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005, relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital y en la que se contienen normas relativas a la participación de los trabajadores en las mismas.

Hay que recordar, además, que, junto a estos tres bloques de Directivas, conviven acuerdos intersectoriales de los interlocutores sociales, (cfr. las Directiva 97/81/CE sobre el trabajo a tiempo parcial, la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada, o la Directiva2008/104/CE relativa al

trabajo a través de empresas de trabajo temporal) con disposiciones implícitas en materia de información y consulta, como la obligación de la empresa de informar a los trabajadores con contrato de duración determinada acerca de los puestos permanentes vacantes, por ejemplo.

Por último, para finalizar este repaso normativo sobre los derechos de información y consulta, en el marco normativo de la Unión Europea, debemos mencionar cómo se establece, en el principio nº 8 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, el derecho de todos los trabajadores de cualquier sector a ser informados o consultados sobre asuntos de interés para ellos, en particular sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre

despidos colectivos, con el objetivo de mejorar la protección de los trabajadores en esas situaciones.

Aportaciones de la Directiva 2002/14/CE sobre la Información y la Consulta

La Directiva 2002/74/CE, que entró en vigor el 23 de marzo de 2002 y que debía ser transpuesta a las legislaciones nacionales antes del 23 de marzo de 2005, es el referente que debemos utilizar a la hora de implementar los derechos de participación, información y consulta.

Como ya hemos apuntado, la participación, a través de los derechos de información y consulta de los trabajadores, es un derecho social importante, que contribuye a atenuar los conflictos, crear un clima más cooperativo en el lugar de trabajo y fomentar la competitividad. Tanto el derecho de información, como el de consulta, se realiza a través de los representantes de los trabajadores, los comités de empresa; o, directamente, a través de los propios sindicatos; a través de los cuales se instrumenta la interlocución entre los trabajadores y sus empleadores.

En esta Directiva, se establece que la información consiste en la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo, mientras que la consulta, se define como el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario, y es consecuencia de esa información previa facilitada por el empleador en las materias relacionadas con la organización de la actividad laboral y profesional de los trabajadores.

A modo de resumen de lo establecido por estas directivas en cuanto a los principios generales sobre los derechos mínimos de información y consulta para los trabajadores de las empresas con sede en la Unión Europea, podemos resaltar los siguientes aspectos:

- ✓ La Información y la Consulta se realiza sobre aspectos como la situación económica de la empresa; la estructura y evolución probable del empleo; y las decisiones que puedan provocar cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales; respetando los derechos nacionales tal y como establece el apartado 3) del artículo 9 de la Directiva 2002/14: "*La presente Directiva no supondrá menoscabo de otros derechos de información, consulta y participación, existentes en las legislaciones nacionales*".
- ✓ El momento de realizarse la información y consulta debe de ser el apropiado para que pueda producirse un debate sobre el tema.
- ✓ La Información facilitada por el empleador debe permitir conocer, a los representantes de los trabajadores, la situación y elaborar una respuesta (fase de consulta) sobre el tema planteado.
- ✓ El objetivo de la consulta es el de alcanzar un acuerdo sobre las decisiones que podrían conducir a cambios sustanciales en la forma de organizar el trabajo o en las relaciones contractuales.
- ✓ Y se establece, el Deber de Sigilo e información confidencial: Los representantes de los trabajadores y sus asesores no deben hacer pública ninguna información que hayan recibido, de manera confidencial, de la empresa. Además, los empleadores no necesitan informar o consultar a los representantes cuando ello perjudique seriamente la operación de la compañía.

El Diálogo Social y/o la Negociación Colectiva

El otro elemento fundamental de la participación de los trabajadores en estos procesos de toma de decisiones de las empresas, es el Diálogo Social (o la Negociación Colectiva).

La negociación colectiva, junto con la libertad sindical, es un postulado básico de la OIT y se define en el artículo 2º del Convenio 154 como:

"*la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*

a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Por su parte, en la legislación comunitaria, observamos cómo el derecho a la negociación colectiva figura reconocido en el artículo 28 de la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, estableciéndose que, cuando la legislación de la Unión lo prevea, se considerará como nivel adecuado de negociación el europeo.

Además, el propio *Tratado de Funcionamiento* regula procedimientos de negociación colectiva en sus artículos 152 a 155, configurando un escueto marco jurídico que es considerado suficiente para la práctica actual, por los interlocutores sociales, a los que se considera legitimados para regular las relaciones laborales en las que participamos, convirtiéndose así, la negociación colectiva, en una vía alternativa de producción de normas jurídicas, y abandonando su papel inicial de ser sólo una vía complementaria en esta materia.

La información y la consulta en los Comités de Empresa Europeos: Las aportaciones de la Directiva 2009/38/CE

Si nos centramos en el ámbito de actuación transnacional, los derechos de los trabajadores a ser informados y consultados se estructuran a través de los Comités de Empresa Europeos (CEE), regulados por la Directiva 2009/38/CE, que modificó y derogó la Directiva 94/45/CE.

Esta Directiva entró en vigor el 5 de junio de 2009 y debía haber sido transpuesta por los Estados miembros antes del 5 de junio de 2011; y su objetivo es garantizar el derecho a información y consulta sobre cuestiones transnacionales para el personal de empresas o grupos de empresas de dimensión europea con, al menos, mil empleados; para lo que se crean los comités de empresa europeos u "otros procedimientos adecuados".

La Directiva incorpora a la normativa europea una serie de términos claves que definen a los actores implicados en el proceso de participación; entre ellos, el concepto de empresa de dimensión comunitaria, el de representante de los trabajadores, el de comisión negociadora o la referencia a qué se entiende por información y consulta en este marco de actuación.

Además, incorpora el procedimiento sobre cómo deben de realizarse la información y las consultas a los trabajadores, estableciendo que se definirán y aplicarán de modo que se garantice su efectividad y se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas.

Así nos encontramos con que:

- ✓ La dirección central es responsable de:
  - ✓ facilitar la información que permita entablar negociaciones para la creación de un comité de empresa europeo o de procedimientos de información y consulta; celebrándose acuerdos específicos entre la dirección central y los representantes de los trabajadores, en un organismo especial de negociación, y de
  - ✓ establecer las condiciones y medios necesarios para su constitución, por propia iniciativa, o por la petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, que pertenezcan, al menos, a dos centros de trabajo de la empresa o grupo de empresa situados en Estados miembros diferentes.
- ✓ La fijación de la forma de elección o designación corresponde a los Estados miembros en su territorio, garantizándose que en cada Estado debe haber un miembro por cada grupo de trabajadores que represente el 10%, o fracción, del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros y debiendo prever que los trabajadores de las empresas en los que no existan representantes de los trabajadores por motivos ajenos a su voluntad tengan derecho a elegir o designar miembros de la comisión negociadora.
- ✓ La comisión negociadora y la dirección central fijarán, mediante un acuerdo escrito, el alcance, la composición, las atribuciones y la duración del mandato de los CEE, pudiendo asistir expertos con carácter consultivo a las reuniones de negociación.
- ✓ La negociación se hará con espíritu de cooperación para llegar a un acuerdo sobre la forma de llevar a cabo la información y la consulta, estableciéndose las modalidades de reunión y la información que debe transmitirse.
- ✓ Los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y los expertos que les asistan, no estarán autorizados para revelar a terceros la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial.
- ✓ Los miembros de la comisión negociadora, o de los CEE, dispondrán de los medios necesarios para ejercer sus tareas de representación y gozarán de una protección y garantías similares a las previstas para esos representantes en su legislación nacional incluyéndose, de manera expresa: recibir la formación adecuada para el cumplimiento de sus funciones, sin pérdida de salario y la asunción de los gastos relativos a las negociaciones por parte de la dirección central.

Para finalizar con este breve repaso de la Directiva 2009/38, es necesario señalar que el 14 de mayo de 2018, la Comisión publicó una evaluación de ésta y concluyó que ha mejorado la calidad y el alcance de la información a los trabajadores, pero que la directiva no ha aumentado el ritmo de creación de comités de empresa europeos; proponiendo elaborar un manual práctico para los participantes en los comités y ofrecer financiación a los interlocutores sociales a fin de apoyar la aplicación y la eficacia de estos comités.

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO "ECONOMÍA GIG: LA INFLUENCIA EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES"

Metodología y resultados esperados de la encuesta

La Investigación realizada durante la ejecución del Proyecto, tenía como objetivo rastrear y analizar las tendencias actuales relacionadas con la influencia del desarrollo de la Economía-GIG en la participación de los trabajadores en las tomas de decisiones de sus empresas.

Para ello, se elaboró un *Cuestionario de Investigación*, con preguntas de elección múltiple, que ha sido respondido, a través de una plataforma online específica en cada país participante (Polonia; Eslovaquia; Serbia; Italia; Grecia; Bélgica; Portugal y España), dividido en tres secciones independientes y coincidentes con los colectivos participantes en la encuesta: Trabajadores Independientes, trabajadores permanentes (con contratación en la propia empresa) y empleadores.

El cuestionario ha evaluado diferentes aspectos:

- ✓ El optimismo y el pesimismo de los trabajadores y empleadores del Sector Automotriz en sus condiciones de empleo, en aspectos como:
  - ✓ Los motivos de su relación laboral y lo que la misma afecta a su vida personal, actividad profesional y situación económica
  - ✓ Las formas en que puede realizar su actividad laboral y profesional: horas de dedicación, autonomía, habilidades, capacidad de aprendizaje, etc.
  - ✓ El grado de satisfacción en diversos aspectos relacionados tanto con su vida laboral, su desarrollo profesional y sus ingresos económicos, o
  - ✓ Las relaciones con el empleador y los trabajadores permanentes.
- ✓ El futuro de la Economía-GIG a través de los "trabajadores independientes" (autónomos o freelance), con aportaciones que este tipo de relación laboral tiene tanto para los propios trabajadores como para las empresas
- ✓ Y las necesidades y aportaciones del "trabajo independiente" en el Sector Automotriz:
  - ✓ Necesidad de regulación normativa y de integración de estos trabajadores en el movimiento sindical.
  - ✓ Como afecta o afectaría en un futuro el trabajo independiente a los "trabajadores permanentes".
  - ✓ O, si el trabajo independiente puede suponer "competencia desleal" con el trabajo permanente y si es una opción de entrada en el mercado laboral para recién graduados y supondría para éstos, unos ingresos adecuados.

Datos del personal encuestado

El mayor número de encuestas, el 48%, han sido respondidas por empleadores, siendo similar el número de encuestas recogidas entre trabajadores independientes (el 29%) y trabajadores permanentes (el 23%).

Si bien, tan solo Polonia, Eslovaquia, Serbia y Grecia, cuentan con respuestas de los tres colectivos; una situación que ha supuesto una dificultad añadida, al ya de por sí complejo, análisis comparativo realizado.

Conclusiones extraídas del análisis del Cuestionario de Investigación

A continuación, y a modo de conclusiones del *Informe comparativo de las encuestas*, vamos a señalar los datos más relevantes que pueden percibirse del análisis de los *Cuestionarios de Investigación* del proyecto.

- ✓ El nivel de educación de los encuestados, apenas ofrece diferencias entre los tres colectivos participantes en la encuesta, encontrando que el 90% de trabajadores independientes y permanentes poseen titulaciones universitaria o secundaria, con ligeras diferencias entre una y otra; siendo un poquito más baja la correspondiente a los empleadores, entre ambas (84%) seis puntos menos que en el caso de los trabajadores.
- ✓ Curiosamente, se produce mayor rotación en el empleo (número de empleadores para los que se ha trabajado) entre los trabajadores permanentes, alcanzándose el 44% para más de 4 empleadores (frente al 23% que habrían trabajado para cuatro empleadores y el 33% que siempre lo habrían hecho para el mismo empleador), que en el caso de los trabajadores independientes, donde el 61% se sitúa en un máximo de cuatro empleadores.
- ✓ En cuanto a las características del trabajo independiente la opción más valorada es la autonomía para realizar el trabajo (el 38% de los encuestados), seguida del "pago por encargo", el 35% y de la relación contractual menor de doce meses, el 27%.
- ✓ La mayoría de los trabajadores independientes opinan que el motivo por el que optan por este tipo de trabajo es la necesidad (el 55%), frente al 45% que afirman que es una elección personal. En cambio, los empleadores (que no opinan en el 34% de los casos) piensan que la elección personal predomina sobre la necesidad (46% frente al 20%).

- ✓ Las condiciones de empleo del trabajador independiente, arroja varias conclusiones:
  - ✓ Para el 75% este tipo de trabajo supone su ingreso retributivo básico, afectando, positivamente, al 80% de encuestados.
  - ✓ A nivel personal este tipo de trabajo es beneficioso o aceptable para el 72% de los trabajadores independientes encuestados; y
  - ✓ Profesionalmente, afecta positivamente al 73%.
- ✓ La ecuación trabajo permanente, trabajo independiente, se resuelve a favor del primero: más del 50% de trabajadores permanentes no querrían ser independientes; el 46% tiene miedo a que se produzca un cambio en su situación contractual; y el 53%, tanto de independientes como de permanentes, cree que es alta o muy alta la probabilidad de que crezca el trabajo independiente. El 45% de los empleadores afirman creer en esta misma probabilidad de crecimiento del trabajo independiente.
- ✓ En cuanto al grado de satisfacción, observamos que los trabajadores independientes sienten un mayor grado de satisfacción, en su actividad profesional y en sus condiciones de trabajo, que los trabajadores permanentes; fundamentalmente en aspectos como: la cantidad de horas trabajadas y la capacidad para elegir esas horas que trabajan (con diferencias de hasta 30 puntos); la independencia en su vida laboral (con diferencias de 10 puntos respecto los trabajadores permanentes); los beneficios sociales que perciben (20 puntos de diferencia) y los ingresos y la seguridad de los mismos (con diferencias con los trabajadores permanentes de entre 30 y 40 puntos porcentuales).

  Los trabajadores permanentes tan solo muestran un mayor grado de satisfacción al referirse a su vida laboral general; al desarrollo de sus actividades profesionales; a las opciones de aprendizaje y a la seguridad de los ingresos; pero, en todos los casos, con valores que se sitúan entre el 35% y el 40% respecto de otras opciones.

- ✓ Por su parte, la visión que tienen los empleadores respecto de la satisfacción de sus trabajadores permanentes no concuerda, en absoluto, con lo expresado por aquellos (con porcentajes en las valoraciones de entre el 55 y el 60% frente al ya expresado de 35/40% de valoraciones de los trabajadores).

Al preguntarse a los distintos colectivos sobre lo que puede aportar el trabajo independiente (bajos costes, productos de mejor calidad, beneficios empresariales, aumentar la fuerza laboral o crear competencia desleal) los rangos más altos sobre cada una de las cuestiones propuestas en la encuesta, vienen dados por los empresarios y, en una situación similar, por parte de los trabajadores independientes.

Las discrepancias, entre empleadores y trabajadores independientes, surgen al hablar de la consideración sobre el aumento de la fuerza laboral (48% para T. independientes y 30% para empleadores); y sobre si se genera ansiedad sobre los trabajadores y las condiciones de empleo (45% para T. independientes y 35% para empleadores).

En cambio, las opiniones de los trabajadores permanentes se encuentran en porcentajes aceptables, de entre 30 y 35% en todos los ítems propuestos (excepto las opiniones sobre la generación de costes más bajos para los consumidores y en lo referido a los beneficios empresariales por la adaptabilidad).

- ✓ Sobre la necesidad de regular la economía GIG, el 75% de los trabajadores independientes opina favorablemente, frente al 55% de empleadores y trabajadores dependientes.

  En cambio, esta tónica se invierte al analizar las respuestas sobre si los trabajadores independientes deben participar en la actividad de los sindicatos: mientras que el 79% de los permanentes opina que sí; este porcentaje baja hasta el 55% en las respuestas dadas por los empleadores e independientes (los afectados por la pregunta).

- ✓ La última cuestión sometida en el Cuestionario de Investigación, se refería a lo que supone la economía GIG para los nuevos graduados. Así, obtenemos que, para el 23% de trabajadores permanentes, 27% de independientes y 33% de empleadores, este sistema de trabajo es considerado válido para proporcionar experiencia laboral.
- ✓ Mientras que, para el 60% de trabajadores independientes es un sistema para conseguir ingresos adecuados al acabar su graduación (cifra que baja hasta el 40% desde el punto de visto de los trabajadores permanentes y hasta el 35% de los empleadores). y que para el 56% de esos mismos trabajadores independientes, la economía GIG es un buen sistema de acceso al mercado laboral (frente al 25% de empleadores y trabajadores dependientes).

PLAN DE ACCIÓN: EL FUTURO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN LA TOMA DE DECISIONES EN LAS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

Como ya se ha indicado, el surgimiento de la economía GIG y el desarrollo de formas atípicas de empleo, están modificando el actual concepto de trabajador; por lo que la participación de los responsables políticos y la implicación sindical es necesaria para garantizar la participación efectiva de los trabajadores en estas nuevas formas de empleo.

El concepto de economía GIG, alude a la situación de trabajadores esporádicos, y pretende implantar un modelo laboral que podría compararse con el trabajo de freelance o autónomo (o "falso autónomo") con contrataciones de corta duración para encargarse de realizar labores específicas dentro de un proyecto.

Así, en el marco del proyecto Worker Participation in GIG Economy hemos elaborado un PLAN DE ACCIÓN dirigido a fortalecer la participación de los empleados en las decisiones que influyen en la adaptabilidad de los desafíos del mercado laboral mundial y mejorando el conocimiento, la capacidad de cooperación y la acción conjunta frente al desarrollo de la economía GIG.

Un Plan de Acción propuesto, basado en dos actuaciones diferenciadas: Una mayor implicación de los trabajadores y los sindicatos en la toma de decisiones y la revisión de la Directiva 2009/38/CE.

Mayor implicación de los trabajadores y los sindicatos en la toma de decisiones

El trabajador independiente en la Economía GIG, se encuentra con una serie de problemáticas específicas en cuya solución deben participar tanto sus representantes, como los sindicatos. Garantizar actuaciones tan básicas como un empleo de calidad, luchando contra la inestabilidad laboral; una formación adecuada de los trabajadores; una protección social ante la vulnerabilidad laboral o el tratamiento de aspectos relacionados con la Salud Laboral (prevención de la deslocalización y la falta de sociabilización), son elementos que debemos tener en cuenta en la defensa de estos trabajadores en la industria automotriz.

Sectores como el de la Automoción, pueden verse más negativamente afectados por este nuevo sistema de relaciones laborales, por lo que es necesario anticiparse a estas tendencias y a su impacto en las condiciones de empleo de los trabajadores, abordando actuaciones sobre:

- ✓ La remodelación del mercado de trabajo,
- ✓ La creación de nuevos riesgos laborales y la deslocalización y falta de sociabilización de los trabajadores.

- ✓ La creación de nuevas oportunidades de empleo para los trabajadores que hacen necesario explorar nuevas cualificaciones, competencias y habilidades; en definitiva: Formación
- ✓ Y la destrucción de empleo con la sustitución de algunas ocupaciones existentes por otras nuevas,

Y, por ello, es necesaria la participación de los trabajadores en la Economía GIG, y que ésta se realice a través de sus representantes (y sindicatos.

El proceso de europeización de las relaciones laborales a nivel sectorial ha sido un proceso lento y difícil, y su desarrollo es todavía bastante bajo. Esto provoca que la participación de los Sindicatos con gobiernos, instituciones públicas o multinacionales no sea excesiva y, cuando se produce, con el informe a la consulta de la empresa, sus resultados no son aceptados por aquella, en la inmensa mayoría de los casos, teniendo, además, distintos tratamientos en los diferentes Estados miembros o candidatos de la Unión.

La eficacia de cualquier Organización, depende, en gran medida, de su capacidad para llevar a cabo, de forma satisfactoria, los procesos de generación y transmisión de la información, tanto en su interior, como hacia el exterior; convirtiéndola, así, en un factor estratégico.

Partiendo de esta premisa, buscar la participación de los trabajadores es importante porque es muy rara una decisión que pueda tomar una organización que no afecte, de una u otra forma, a la dinámica cotidiana del trabajo: Absolutamente todas las decisiones tienen un impacto sobre el futuro de la organización y sobre los integrantes de la misma, por lo que la implicación de los empleados en el proceso de toma de decisiones ayuda al éxito de la organización y potencia su motivación y su compromiso con la empresa.

Para conseguir esa implicación, es necesario desarrollar una buena comunicación entre todos los interlocutores, acompañada de elementos como la cogestión o la codecisión y la consulta que persiguen la puesta en contacto de las partes para recabar e intercambiar opiniones. Unos instrumentos, información, consulta y participación que debemos realizar tanto en el ámbito nacional como transnacional.

Ante esta situación, resulta obvio que el margen de mejora que tenemos los sindicatos y los representantes de los trabajadores, respecto de nuestra participación en la toma de decisiones de las empresas en el sector automotriz, es amplio, y se extiende a varios ámbitos específicos de actuación como:

- ✓ el Empleo, su destrucción y aparición de nuevos yacimientos o formas de contratación;
- ✓ la salud laboral en la utilización de nuevas tecnologías y de nuevas cualificaciones profesionales o en la falta de socialización de estos "nuevos trabajadores"; o todo lo relacionado con
- ✓ la formación de los trabajadores desde el punto de vista de su reciclaje profesional para adaptarse a los nuevos sistemas de relaciones laborales.

En este sentido, teniendo en el horizonte los objetivos de mejorar la cooperación transnacional entre trabajadores y empresarios en la industria automotriz; y de mejorar las capacitaciones de los representantes de los trabajadores para abordar estos nuevos desafíos, creemos muy positivo implementar las siguientes actuaciones que persiguen, en última instancia, establecer un conjunto de buenas prácticas de comunicación con los trabajadores y con los empleadores:

- ✓ Establecer la Economía GIG como una prioridad de las políticas sindicales, desarrollando una visión estratégica para desempeñar ese papel, fundamentalmente en el sector de la industria automotriz.
- ✓ Formar e informar a dirigentes, delegados, personas afiliadas y trabajadoras, en general, sobre en qué consiste la Economía GIG y otras formas de empleo atípicas y sus consecuencias sobre el empleo actual y futuro y el nuevo sistema de relaciones laborales.
- ✓ Implicar al conjunto del sindicato, mediante debates, herramientas y propuestas, para conseguir que la transformación que surja tenga propuestas claras y concisas que involucren a empleadores y trabajadores para evitar la pérdida de empleo.
- ✓ Defender la calidad del empleo, potenciando la formación como instrumento de capacitación laboral ante la implantación de nuevas tecnologías y de nuevas fórmulas de empleo.
- ✓ Analizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores independientes, estableciendo mecanismos que permitan avanzar en la defensa de nuevas situaciones de riesgo que la economía GIG y sus relaciones contractuales pueden ocasionar.
- ✓ Potenciar la existencia de comités de empresa en todos los lugares de trabajo y empresas nacionales. No todos los países disponen de estos órganos de representación de los trabajadores, lo que dificulta las relaciones con los trabajadores y de éstos con los sindicatos en sus ámbitos sectoriales o regionales.

- ✓ Fomentar la implantación de los sindicatos en los lugares de trabajo a través de la afiliación, considerando las dificultades de acercamiento que existen entre trabajadores y sindicatos, debido a la deslocalización de este tipo de trabajo y evaluando los desafíos a los que se enfrentan los sindicatos para mejorar su implantación en las empresas del sector automotriz.
- ✓ Establecer cambios en la organización transnacional de la economía y de las empresas, la globalización, que afecta a la actividad sindical porque la soberanía transmitida por los Estados de la Unión Europea no es compartida, de la misma manera, por los sindicatos en ese referente europeo.
- ✓ Reconocer al sindicato y a los representantes de los trabajadores como los legítimos interlocutores de los trabajadores. En algunos ámbitos, estos representantes están despersonalizados y reducidos a un elemento que se coloca en el proceso de toma de decisiones dirigido e impulsado por el empresario, lo que le configura, en última instancia, como un elemento subordinado a los procesos económico-sociales.

La revisión de la Directiva 2009/38/CE

Habiéndose debatido sobre la participación de los trabajadores, en concreto del sector automotriz, en la toma de decisiones; así como en la transposición de las Directivas de la UE en materia de información y consulta en el mismo ámbito y habiéndose prestando especial atención a la Directiva 2009/38, sobre la constitución de los comités de empresa europeos y la aplicación real y efectiva de la misma, los representantes de las Organizaciones socias en el Proyecto Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector, compartimos la opinión de que es necesario seguir trabajando para mejorar las normas europeas y nacionales en esta materia, con el propósito de poner en práctica sus principios y garantizar la mejor defensa de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores del sector automotriz ante el surgimiento de la economía GIG y el desarrollo de formas atípicas de empleo que están haciendo evolucionar el concepto de "trabajador".

Del análisis de las distintas Directivas relacionadas con la participación de los trabajadores, se han detectado algunas deficiencias en el contenido de las mismas, que causan perjuicios en el establecimiento de las relaciones laborales de los trabajadores del sector automotriz de los Estados de la Unión Europea y de los países candidatos, que ven amenazado su puesto de trabajo con nuevas formas atípicas de empleo y que no disponen de los instrumentos de participación más adecuados en la toma de decisiones.

En concreto, creemos que la Directiva 2009/38/CE no ha respondido a las altas expectativas que despertó, valorando los siguientes aspectos negativos que es necesario revisar:

- ✓ Aunque avanza en los derechos de información y consulta, no lo hace en el de participación.
- ✓ Aunque avanza en el papel que deben desempeñar los sindicatos, no establece derechos, suficientes, para que así sea.
- ✓ Aunque establece la posibilidad de creación de comités específicos y de seguimiento con mandato de representación colectiva, y avanza en el derecho a la formación de los miembros del Comité de Empresa Europeo, lo hace sometiéndolo, en última instancia, a las directrices nacionales.
- ✓ No incide, de manera suficiente, en solucionar las dificultades del trabajo de los miembros de los comités de empresa europeos, que necesitarían de una adecuada formación para alcanzar una participación más efectiva en los mismos; y, en concreto, un mayor conocimiento sobre los diferentes sistemas nacionales laborales, tanto europeos como internacionales
- ✓ La laxitud y excesiva flexibilidad normativa, al no establecer, de forma clara, la organización interna, ni cuestiones importantes sobre el funcionamiento y las funciones del CEE, que da lugar a una alta variedad de comités.
- ✓ Mantiene un modelo de co-presencia empleados y directivos en los CEE, sin regulaciones claras y sin la obligación de alcanzar acuerdos en los sistemas de consulta.

En consecuencia con estas valoraciones, entendemos que es necesario realizar una reformulación y profundización formal y normativa de la Directiva y de sus sistemas de negociación, optándose por regulaciones más vinculantes y con acuerdos sustantivos fuertes.

Para los sindicatos, el derecho a la libertad sindical y el derecho al diálogo social, a la negociación colectiva, instalados a través de varios Convenios de la OIT, y en algunos artículos del TFUE, constituyen una herramienta clave para la efectiva representación del interés de los trabajadores; de ahí que creamos que es necesario potenciar esas garantías y los beneficios que aportan a las relaciones laborales.

Por estos motivos, los socios del Proyecto Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector, creemos que la Comisión Europea se enfrenta al desafío de demostrar que los derechos fundamentales están, de verdad, en el corazón del proyecto europeo; siendo un deber de la Unión apoyar y completar las actividades de los Estados miembros, también en el ámbito de la Información, de la Consulta y de la Participación de los trabajadores; en particular, la cogestión y dentro del marco de actuación de los comités de empresa europeos.

PROPUESTA A LA COMISIÓN EUROPEA

En consecuencia con lo expuesto, los representantes-socios del Proyecto Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector, solicitamos a la Comisión Europea que analice qué es lo que está funcionando mal en lo referente a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores; y que evalúe la aplicación y efectividad de la Directiva 2009/38 sobre los comités de empresa europeos y el flujo de información que se genera en los mismos, al considerar que esta Directiva no está respondiendo a las expectativas generadas entre los diferentes actores transnacionales, como hemos indicado en la valoración que sobre la misma hemos concluido en este proyecto.

Así, demandamos de la Comisión Europea:

- ✓ Que promueva una cultura real sobre la información y la consulta entre los interlocutores sociales, las empresas y las instituciones, promoviendo acuerdos sobre información y consulta, difundiendo sus buenas prácticas, sensibilizando a los diferentes actores implicados y garantizando la ejecución de las Directivas existentes.
- ✓ Que fortalezca los procedimientos de participación de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa europeos estableciendo los derechos suficientes para que esta se produzca.
- ✓ Que establezca un derecho de participación de los representantes de los trabajadores más fuerte, facilitando una mayor formación de éstos para alcanzar esa mayor participación con el objetivo de lograr un diálogo social, significativo, antes de finalizar cualquier decisión por parte de los empleadores.
- ✓ Que refuerce la organización interna de los comités de empresa europeos y fortalezca la actual flexibilidad normativa de éstos, para permitir un mejor funcionamiento de los mismos.
- ✓ Que promueva la sustitución del actual modelo de “regulación blanda” que facilita el modelo de co-presencia entre empleados y directivos en los comités de empresa europeos, estableciendo regulaciones claras y con la obligación de alcanzar acuerdos en los sistemas de consulta.
- ✓ Que establezca sistemas de mediación y/o arbitraje que permitan un diálogo efectivo entre empleadores y sindicatos en el marco de los comités de empresa europeos, habida cuenta de que los resultados de las consultas, en el supuesto de producirse, no siempre son respetados por los empleadores.

En este escenario, también los Sindicatos debemos hacer autocrítica y mejorar nuestros instrumentos de información a los trabajadores para satisfacer las demandas de los empleados en este sentido, como también hemos tenido oportunidad de destacar en nuestro Plan de Acción.

En definitiva, los socios de Worker participation in GIG Economy long term scenarios for automotive sector, estamos convencidos de que la participación de los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones en las empresas del sector automotriz y en el ámbito de los comités de empresa europeos, es fundamental para avanzar en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la gobernanza conjunta de las nuevas formas de empleo promovidas por el sistema de la economía GIG.

Por todo ello, reiteramos nuestro llamamiento, al Parlamento Europeo, a realizar un fortalecimiento de los procedimientos de información, de consulta y de diálogo social, mediante su reconocimiento efectivo y real en el ámbito de los comités de empresa europeos para lo que es necesario una revisión de la Directiva 2009/38; mostrando, a la vez, nuestro apoyo a la Comisión Europea en este tema y nuestra disponibilidad y voluntad de colaborar con la Comisión y el Parlamento, como con otras instituciones europeas para lograr la implementación de los principios solicitados.

Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

This copy is free

978-83-63873-93-6

With financial support from the European Union