

3ª lección



**GROWTH THROUGH
TRANSFORMATIONAL CHANGES**
in the industrial sector influenced by the EU Green Deal and digitalization and
oactive participation of workers in restructuring the changing working environment

Transición gemela /Twin Transition/



Co-funded by
the European Union

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.

El tema principal del proyecto GTC es *twin transition*, que en español se podría traducir como la doble transición.

La transición es doble porque engloba dos corrientes principales de cambio en la economía moderna que discurren en paralelo, aunque no siempre están estrechamente relacionadas. Se trata de la descarbonización de la economía en relación con la aplicación de la política europea del **Pacto Verde Europeo** y la digitalización de la economía.

El enfoque de doble transición reconoce que las nuevas tecnologías pueden contribuir a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. La estrategia de doble transición combina soluciones de vanguardia para aumentar la eficiencia y la productividad. También puede tener un impacto positivo al «ecologizar» la tecnología, los activos de datos y la infraestructura, al tiempo que acelera la sostenibilidad en toda la organización.

Dado que el concepto de doble transición es relativamente nuevo y tiene su origen principalmente en dos conjuntos separados de políticas a nivel de la Unión Europea, aún no existen muchos ejemplos de su aplicación en el contexto real de empresas o sectores. En consecuencia, tampoco conocemos plenamente cuál es su impacto mensurable en las condiciones de trabajo, el empleo, la productividad y el diálogo social.

La literatura académica sugiere que una doble transición puede tener repercusiones tanto positivas como negativas en los trabajadores y las empresas. En esta fase, solo pueden identificarse algunas dimensiones para seguir investigando, como: la organización del trabajo (por ejemplo, la autonomía del trabajador frente a la supervisión dirigida por la IA), el contenido del trabajo (cambio a tareas más complejas y únicas frente a trabajos poco cualificados e inseguros, especialmente en la economía de plataformas), las cualificaciones (oportunidades de mejora de las cualificaciones frente a riesgo de exclusión debido a la obsolescencia de las cualificaciones y a la insuficiente disponibilidad de formación) y las condiciones de trabajo (tareas físicas más sencillas y seguras frente a riesgos psicosociales asociados a la necesidad de comunicación electrónica constante sobre cuestiones laborales).

En el contexto de la digitalización, las empresas pueden conseguir ganancias de productividad (y, por tanto, beneficios) reduciendo la carga de trabajo de los empleados o mejorando las condiciones de trabajo que son perjudiciales para la salud y el bienestar de los empleados. Como alternativa, las ganancias conseguidas gracias a la digitalización pueden redistribuirse entre los empleados mejorando la conciliación de la vida laboral y familiar y/o asignando parte de su tiempo de trabajo a la mejora de las cualificaciones (por ejemplo, la semana de 4 días o el «viernes de formación»). Por otra parte, la doble transición (especialmente la digitalización) también puede contribuir a aumentar las desigualdades y la polarización en el mercado laboral. Mientras que los trabajadores altamente cualificados y móviles pueden beneficiarse más

fácilmente de la digitalización, los trabajadores con cualificaciones insuficientes en industrias en declive se enfrentan a un empleo cada vez más precario, a la amenaza del despido o a la exclusión total del mercado laboral.

En comparación, la transición ecológica tiene un impacto algo más limitado, pero potencialmente muy significativo, en los trabajadores de determinados sectores (por ejemplo, minería, energía, siderurgia), a veces concentrado en unas pocas zonas geográficas. Estas diferentes repercusiones requieren diferentes respuestas políticas. Mientras que el reciclaje y la mejora de las cualificaciones son fundamentales para mejorar los puestos de trabajo o las ocupaciones resultantes de la digitalización, el énfasis en la ecologización requiere un paquete más completo de políticas para reconstruir la competitividad y la columna vertebral social de las regiones que se han visto más afectadas por la transición.

El impacto de la digitalización en el lugar de trabajo también es significativo. Además de las nuevas tareas y las competencias necesarias para ejecutarlas, las tecnologías digitales están cambiando la forma de gestionar el trabajo (en su forma más extrema, mediante soluciones de gestión algorítmica basadas en la inteligencia artificial). Las condiciones de trabajo también están evolucionando, tanto para el trabajo físico (por ejemplo, la colaboración con robots) como para el trabajo mental (por ejemplo, el teletrabajo). La digitalización también está facilitando el paso a una mano de obra más flexible, caracterizada por la proliferación de formas de empleo más precarias (incluido el trabajo de plataforma). Los trabajadores de más edad, menos cualificados y con bajos ingresos constituyen un grupo especialmente vulnerable ante esta doble transición. Aunque las mujeres suelen estar bien preparadas para aceptar los cambios necesarios para gestionar la transición digital y verde, el riesgo de prácticas discriminatorias (tanto antiguas como nuevas) sigue siendo un problema importante para este grupo. Esto incluye, por ejemplo, prácticas discriminatorias arraigadas en la estructura de los algoritmos de gestión del trabajo.

Las investigaciones realizadas hasta la fecha también sugieren que, en los casos en los que participaron empleados, la introducción de nuevas tecnologías produjo resultados positivos por lo general para el equipo de trabajo, incluido un cambio en las tareas para que fueran más complejas e interesantes para los empleados. Esto suele implicar una mejora de las cualificaciones y de su atractivo en el mercado laboral, así como una mejora de las condiciones de trabajo o de la conciliación de la vida laboral y familiar. El impacto en las propias empresas también fue positivo, incluido el aumento de la productividad, la mejora de la calidad de los productos o servicios y/o la satisfacción de los empleados. La participación de los trabajadores puede ser indirecta (por ejemplo, a través de sindicatos que expresan sus preocupaciones en la negociación colectiva o comités de empresa que negocian con el empresario) o directa (por ejemplo, mediante representación en el consejo de administración, votaciones o simplemente interacciones informales diarias con la dirección). No obstante, existen diferencias significativas en los niveles de participación de los trabajadores entre países, sectores y tamaños de empresa. Además, la acción colectiva es especialmente difícil en los sectores más expuestos a los efectos (negativos) de la digitalización (sobre todo, el trabajo en plataformas) y la descarbonización (especialmente en la minería).

A pesar de estas conclusiones, las prácticas actuales en la doble transición muestran que la participación de los interlocutores sociales se percibe generalmente como insuficiente. Esto

se debe a la falta de una obligación legal, tanto a nivel nacional como de la UE, de implicar a los interlocutores sociales en la transición verde y digital (y también hay diferencias entre países a este respecto). Otra limitación es también la insuficiente capacidad de sindicatos y empresarios para hacer frente a los retos de la doble transición. Este último aspecto se refiere principalmente a los sindicatos, que se enfrentan a una disminución de las tasas de afiliación y representatividad, en parte debido a la reestructuración de sectores altamente sindicalizados en sectores con baja (o nula) sindicalización). El entorno institucional tampoco presta suficiente apoyo a este respecto, por ejemplo, en forma de acceso a la financiación y oportunidades de desarrollo de capacidades para los sindicatos y las organizaciones patronales. Por lo tanto, el refuerzo de los interlocutores sociales es de vital importancia para poder dar forma a la política tanto a nivel nacional como de la UE, así como para implicar a los trabajadores en la aplicación de prácticas ecológicas y digitales a nivel de empresa.

Recomendaciones para el diálogo social

Según los autores del informe *«Unionisation and the twin transition. Good practices in collective action and employee involvement»*, la doble transición puede conllevar la amenaza de un aumento de las desigualdades y de la polarización del mercado laboral. Por lo tanto, es de suma importancia garantizar que los beneficios obtenidos gracias a la digitalización se distribuyan equitativamente, así como imponer de forma justa los nuevos costes derivados de la doble transición. Por ejemplo, mientras que los trabajadores altamente cualificados y móviles pueden beneficiarse de la digitalización, los trabajadores con cualificaciones insuficientes o empleados en industrias en declive corren cada vez más el riesgo de sufrir condiciones de trabajo precarias, despidos o exclusión del mercado laboral. La situación de los trabajadores más vulnerables (especialmente los poco cualificados y los de más edad) debe ser una prioridad en el diseño de las políticas públicas. Los autores del informe proponen las siguientes recomendaciones:

- intensificar los esfuerzos para mitigar los impactos negativos de la transición digital (es decir, las políticas de inclusión digital) y la transición verde (por ejemplo, la lucha contra la pobreza energética) en los grupos vulnerables;
- aplicar mecanismos jurídicos a escala de la UE para presionar a los Estados miembros con peores resultados para que mejoren las condiciones institucionales del diálogo social;
- intensificar el diálogo social sectorial a escala de la UE y ampliarlo más allá de las políticas estrictamente sectoriales: el objetivo es romper los silos;
- considerar la integración de objetivos sociales (por ejemplo, relacionados con el mercado laboral) en las políticas sectoriales;
- abordar importantes lagunas políticas (como el impacto de la IA en el empleo y el lugar de trabajo) mediante acuerdos sectoriales e intersectoriales a nivel de la UE;
- mejorar la coordinación vertical entre las instituciones de la UE y los interlocutores sociales nacionales;
- proporcionar una financiación y un apoyo más directos a los interlocutores sociales (en

particular a los sindicatos), incluida la financiación de la investigación, la formación y el desarrollo de conocimientos especializados, los sistemas de incentivos para desarrollar prácticas innovadoras, la infraestructura de buenas prácticas y el intercambio de conocimientos, las plataformas de diálogo sobre temas de futuro;

- apoyar las actividades sindicales dirigidas a los trabajadores, como el desarrollo o la puesta en común de herramientas, prácticas y directrices para el éxito de la transición u organización y la financiación de la formación;
- realizar un estudio detallado sobre el estado de aplicación de la Directiva marco sobre información y consulta, a fin de identificar los principales retos y sugerir mejoras de la Directiva y nuevas medidas;
- reforzar el derecho a la información y la consulta en las empresas transnacionales mejorando el acceso de los miembros de los CEE al sistema judicial.

