



LABORATORIO SOCIAL DE ACCIONES E INNOVACIONES, REFLEXIONES E INTERCAMBIOS

12^{DA} BIENAL DE LASAIRE 2015-2017

(documento de síntesis)

«ANTICIPACIÓN Y GESTIÓN PARTICIPATIVA DEL CAMBIO EN LAS EMPRESAS EN PERÍODO DE CRISIS Y DE CAMBIO TECNOLÓGICO»

Este proyecto se inscribe en el ciclo de reuniones bienales «Europa, trabajo, empleo» de Lasaire. Está financiado por la Comisión Europea.

OBJETIVOS DEL PROYECTO:

Este proyecto tiene por objetivo promover acciones innovadoras relativas a la implicación de los trabajadores, con el fin de ayudar a sus representantes a anticiparse a los cambios en las empresas, a favorecer el diálogo social y la cooperación transnacional en un contexto de reestructuración y cambios tales como fusiones, adquisiciones, deslocalizaciones y efectos de la sub-contratación relativa a las empresas y grupos de empresas que operan a escala de la UE. Además, pretende profundizar su conocimiento de los instrumentos y políticas de la UE en cuanto a la implicación de los trabajadores e impulsar intercambios sobre prácticas innovadoras en este ámbito.

ENFOQUE:

Nuestro proyecto se ocupará de los temas siguientes:

Cómo, en el contexto engendrado desde 2008 a través de la crisis económica y de los cambios tecnológicos, los trabajadores se han asociado o han intervenido en la anticipación y gestión del cambio en las empresas:

- Según nuestra hipótesis, esta participación pasa principalmente por las instancias representativas nacionales y transnacionales a través de los comités de empresa europeos y acuerdos marco internacionales. ¿Se observa también la intervención de instancias *ad hoc* creadas a iniciativa de la dirección de las empresas o por acuerdo paritario? ¿Qué balance se puede extraer de su actividad?
- En los países en donde hay un doble canal de representación existe en principio una diferencia en el modo de intervención de las instancias elegidas (información y

consulta) y el de los sindicatos (negociación). ¿No se observa una disolución de la frontera o una interconexión creciente entre ambos tipos de competencias a nivel nacional y a escala europea?

- Cuando el cambio se produce en el seno de una empresa multinacional, ¿cómo funciona la articulación entre los diferentes niveles de representación de los trabajadores (centro, empresa, grupo)? ¿En qué medida son capaces las diferentes instancias de representación de definir posiciones comunes solidarias? ¿Se someten a estrategias de puesta en competencia? En particular, ¿cómo se pueden identificar y gestionar los posibles conflictos sociales?
- ¿Cuáles son los campos de intervención de los representantes de los trabajadores en la gestión del cambio? ¿Se limitan a objetivos prioritarios de defensa del empleo y las condiciones laborales o se extienden a un debate sobre la estrategia global de la empresa (o del grupo), particularmente en los comités de empresa europeos cuya vocación principal es precisamente esta?
- ¿Cómo se construye la capacidad técnica de intervención de los trabajadores en la anticipación y gestión del cambio? ¿Qué derechos tiene la instancia representativa en materia de acceso a la información económica, a la formación de los representantes o al recurso a un experto interno o externo?

DESARROLLO DEL PROYECTO:

Se compone de tres fases:

- **una fase de estudio** basada en una abundante literatura general, teórica y empírica, así como en diversas fuentes que proporcionan numerosos estudios de casos. El método consiste en la elección de estudios cualitativos sobre una muestra de empresas multinacionales presentes en varios Estados miembros.
- En un primer análisis, pretendemos basarnos en los casos de las siguientes empresas: la Fusión Holcim Lafarge (cemento), la Fusión General Electric Alstom (construcción eléctrica), la Fusión Iberia British Airways (transporte aéreo), la Fusión Nokia Alcatel (telecomunicaciones), la reestructuración de Thyssen-Krupp (metalurgia), Chèque Déjeuner (servicios), la reestructuración de FNAC (servicios), la reestructuración de Bosch (equipos), la reestructuración de ST Microelectronics (componentes electrónicos)
 Los estudios se realizarán en estrecha relación con los representantes de los trabajadores y la dirección de estas empresas a partir de una serie de preguntas mencionadas en el enfoque del proyecto.
 Estos estudios de casos se centran más concretamente en 6 países: España, Bélgica, Italia, Rumanía, Alemania y Francia).
- **una fase participativa en la que se presentarán y analizarán los trabajos** en los 5 países (España, Bélgica, Italia, Rumanía y Alemania) que reunirán cada uno unos 50 participantes cuya mitad provenga del país en donde se desarrolla el seminario (sindicalistas, empleadores de empresas europeas y expertos). El resto de los participantes serán los miembros del comité de pilotaje ampliado a los socios europeos y a la red de empresas de Lasaire. Para Francia, los estudios se examinarán en la conferencia final.
 Esta fase permitirá centrar nuestras respuestas en 3 modalidades de intervención de los representantes de los trabajadores: información y consulta en el CEE, participación en

el CA/CS en una empresa europea, negociación de un acuerdo de empresa transnacional por parte de una federación sindical europea y/o un CEE.

Tras los seminarios, se elaborarán las actas y una síntesis final con las mejores propuestas extraídas de nuestros intercambios y estudios realizados.

- **tercera fase:** Estos cinco seminarios culminarán en una conferencia final conclusiva en Francia con 150 participantes. Estos se compondrán en su mayoría de los interlocutores sociales de las empresa multinacionales europeas del mayor número de países de la UE, de expertos de diferentes países y de representantes de las instituciones europeas y nacionales; permitiendo así presentar los trabajos de los diferentes seminarios y ampliar nuestro intercambio a otros países aparte de aquellos en donde hemos realizado un seminario. Al terminar la conferencia se elaborarán las actas y una síntesis con las principales propuestas innovadoras.

Lasaire, que por su historia y estructura es una asociación que reúne a la vez a sindicalistas, empleadores y expertos en un proceso participativo para reforzar las relaciones sociales en Europa ha recibido el mandato para realizar este proyecto por parte de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Confederación sindical de Comisiones Obreras de España (CC.OO.), la FGTB de Bélgica y la CFDT de Francia.

Además, contamos para este proyecto con el apoyo del Comité Económico y Social Europeo (CESE), del Consejo económico y social griego (CES), del Consejo económico y social búlgaro, del Consejo nacional del trabajo belga (CNT), de la Asociación italiana Di Vittorio, de las fundaciones españolas 1º de Mayo y Largo Caballero et UGT, del sindicato alemán a IG Metall y del sindicato rumano Cartel ALFA.

Se ha creado un comité de pilotaje que reúne a nuestros diferentes socios europeos bajo la forma de un comité de orientación (4 de abril de 2016 y julio o septiembre de 2017) y comités más reducidos entre estos dos (5) en los países que organizan los seminarios para preparar los mismos.

La acción se desarrollará en un período de 2 años a partir de diciembre de 2015.

PLAN DE TRABAJO:

- Lasaire lanza los estudios de casos de las empresas: 1 de enero de 2016- septiembre de 2016
- Reunión del comité de orientación con nuestros socios europeos: 24 de abril de 2016: elaboración del conjunto del proyecto, ajuste de los estudios de casos de las empresas y preparación de los seminarios en los diferentes países europeos.

Los seminarios:

- España: finales de octubre 2016
- Bélgica: diciembre 2016
- Italia: febrero 2017
- Rumanía: abril 2017
- Alemania: junio 2017

Un comité reducido de pilotaje preparará los seminarios, a lo que seguirá la redacción de las actas y la elaboración de una síntesis.

Finalización de los estudios para la preparación de la conferencia final: julio o septiembre de 2017.

Reuniones del comité de orientación: julio o septiembre de 2017

Estudio y Conferencia final – París (Francia) : octubre de 2017

Actas y síntesis global de las propuestas innovadoras extraídas de los estudios y actas de los seminarios: noviembre de 2017

Final del proyecto y entrega del documento final y liquidación financiera a la Comisión: finales de noviembre de 2017

El comité de orientación se compone de:

- Jean-Cyril Spinetta, Presidente de Lasaire, Presidente de honor de Air France KLM
- Roger Briesch, Delegado de Europa de Lasaire, antiguo Presidente del CESE
- Joël Decaillon, Vice-presidente ejecutivo de Lasaire, antiguo Secretario general Adjunto de la CES
- Anne Marie Grozelier, Secretaria general de Lasaire, Investigadora
- Udo Rehfeldt, Investigador en el IRES Francia
- Robert Mounier-Vehier, Tesorero de Lasaire
- Guy Juquel, Jefe de proyecto de Lasaire
- Jacques Freyssinet, Profesor emérito
- André Gauron, Economista
- Joël Maurice, Economista
- Hugues Bertrand, Economista
- Michel Fried, Economista
- Pierre Héritier, Miembro fundador de Lasaire
- Georges Dassis, Presidente del CESE
- Gaby Bischoff, Presidente del Grupo II de los trabajadores, CESE
- Yvan Ricordeau, Secretario nacional, CFDT Francia
- Ramon Baeza, Director de la Fundación 1º de Mayo, España
- Almudena Asenjo, Director de la Fundación Largo Caballero, España
- Wolfgang Schroeder, IG Metall, Alemania
- Bogdan Iulu Hossu, Presidente del Sindicato Cartel ALFA, Rumanía
- Fulvio Fammoni, Presidente de la Fondazione Di Vittorio, Italia
- Jozef Niemiec, Secretario general adjunto de la CES, Bélgica
- Paul Windey, Presidente del CNT, Bélgica
- Anne Demelenne, ex Secretaria general de la FGTB y miembro del CESE, Bélgica
- Rudy De Leeuw, Presidente de la FGTB