

I

(Resoluciones, recomendaciones y dictámenes)

DICTÁMENES

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

540.º PLENO DEL CESE, 23.1.2019 – 24.1.2019

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El diálogo social para la innovación en la economía digital»
(Dictamen de iniciativa)**

(2019/C 159/01)

Ponente: **Jukka AHTELA**

Decisión del Pleno	15.2.2018
Fundamento jurídico	Artículo 29, apartado 2, del Reglamento interno Dictamen de iniciativa
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	18.12.2018
Aprobado en el pleno	23.1.2019
Pleno n.º	540
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	133/0/0

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. La innovación es un factor importante de la competitividad, la productividad y el potencial de crecimiento de las empresas, que también puede impulsar la calidad del trabajo y la creación de empleo, así como mejorar el nivel de vida. El aprovechamiento en plenitud del potencial de innovación requiere la participación y la motivación de los trabajadores, entre otras cosas a través del diálogo social. Este debe apoyarse con un entorno político y regulador favorable a la innovación en toda Europa.

1.2. La digitalización, junto con otros avances que afectan a las condiciones laborales, la situación económica de los trabajadores y la vida laboral, está cuestionando las estructuras empresariales existentes, los métodos de gestión y el liderazgo y las relaciones laborales, así como el alcance y los métodos de diálogo social.

1.3. El trabajo del conocimiento se está generalizando en todas las esferas del mundo laboral. La tecnología de la información, y especialmente la digitalización, permiten disociar el tiempo y el lugar de trabajo. La evolución hacia el trabajo basado en capacidades y conocimientos aumenta la autonomía de los trabajadores del conocimiento, mientras que puede discernirse una tendencia a la polarización entre el trabajo del conocimiento muy cualificado y el trabajo potencialmente menos productivo. Con el fin de contrarrestar el aumento de la inseguridad económica ocasionada en parte por la digitalización, debería fomentarse la negociación colectiva en todos los niveles, en especial también en los sectores y las empresas que se ven afectados por la digitalización. Esto puede contribuir a impulsar nuevas formas de organización digitalizada del trabajo que mejoren, en lugar de deteriorar, la calidad del trabajo ⁽¹⁾.

1.4. Aunque la evolución hacia una mayor autonomía de una serie de trabajadores cuestiona las estructuras de gestión y los métodos de liderazgo, también hace necesarias nuevas formas de diálogo, suministro de información y consulta, así como la contribución de los trabajadores a los métodos de gestión. Son necesarios nuevos enfoques participativos para involucrar la mayor cuota posible de recursos humanos en los procesos de innovación y desarrollo.

(1) DO C 13 de 15.1.2016, p. 161.

1.5. El CESE insiste en la importancia de garantizar la comprensión más amplia posible de las ventajas y los retos que se derivarán para los trabajadores de la adopción de nuevos enfoques en la cultura del lugar de trabajo, en términos de seguridad y calidad del empleo, así como condiciones de trabajo, incluidas la salud y seguridad, así como la formación. El apoyo y la participación auténticos de los trabajadores exigen esfuerzos importantes y abnegados a todos los niveles.

1.6. El diálogo social y, en concreto, la negociación colectiva entre interlocutores sociales prevalecen como herramientas fundamentales si se incorporan desde un principio (véanse los puntos 5.1 y 5.5) al introducir nuevas tecnologías con espíritu de confianza entre el personal y la dirección. Dentro de su margen de autonomía y sin socavar los principios clave de las estructuras existentes, los interlocutores sociales deben seguir buscando nuevas modalidades de diálogo social, en concreto de negociaciones, adaptadas a los nuevos desafíos para generar soluciones equilibradas y mantener la utilidad y la visión del papel de los interlocutores sociales a todos los niveles.

1.7. Las nuevas formas de trabajo fragmentado y el aumento del número de trabajadores atípicos requieren la implicación de esos trabajadores por medio de una mayor información y consulta, así como a través de la adaptación de los derechos colectivos, la organización del tiempo de trabajo y los derechos sociales ⁽²⁾.

1.8. Como ya ha señalado el CESE, se cuestiona la representación sindical y la negociación colectiva de los trabajadores en algunas nuevas formas de trabajo ⁽³⁾. Procede, por tanto, suprimir los obstáculos al ejercicio de los derechos fundamentales garantizados por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los convenios de la OIT ⁽⁴⁾.

1.9. El CESE comparte el punto de vista de que la probabilidad de innovación aumenta cuando se combinan estructuras de organización del trabajo fuertes con diversas formas de participación reforzada de los trabajadores dentro de un marco legislativo y contractual sólido. Con este objetivo, la representación colectiva debe acompañarse cada vez más de un diálogo más inclusivo, reflexivo y democrático en las estructuras y métodos de trabajo. También debería tenerse en cuenta la importancia de la formación de los directivos en materia de diálogo social para adaptar los métodos de gestión en el nuevo contexto. El CESE insiste también en la necesidad de fomentar un entorno empresarial propicio que permita a las empresas crecer y ser competitivas.

1.10. Una relación de confianza entre la representación de los trabajadores, los sindicatos y la dirección, en combinación con la participación directa de los trabajadores en los órganos decisorios (véase el punto 6.7), está asociada a mayores niveles de rendimiento y bienestar y crea un entorno positivo para la acción innovadora. Un intercambio participativo genera un entorno de confianza entre la dirección, los trabajadores y los sindicatos ⁽⁵⁾. Es fundamental la confianza de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, así como su contribución, a todos los niveles e instancias pertinentes, tanto en el ámbito local como en el de los consejos de administración o de supervisión. Es fundamental que participen para anticipar la evolución, la gestión y la toma de decisiones sobre estos cambios, de manera que se aborden los efectos de las transformaciones digitales y se cree un espíritu y una cultura orientados a la innovación ⁽⁶⁾.

1.11. A nivel nacional, las iniciativas de los interlocutores sociales para aumentar la productividad y el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo son un método prometedor, que debe fomentarse en un contexto europeo más amplio. En este sentido, el CESE acoge favorablemente los estudios e iniciativas de Eurofound y la Red europea para la innovación en el lugar de trabajo y propone que la UE adopte medidas para impulsar el diálogo entre los interlocutores sociales y otras partes interesadas en el marco de unos enfoques participativos que promuevan la innovación en el lugar de trabajo.

2. Introducción

2.1. La innovación es un factor importante de la competitividad, la productividad y el potencial de crecimiento de las empresas. El aprovechamiento en plenitud del potencial de innovación requiere la participación y la motivación de los trabajadores. Las actividades de innovación colocan a los lugares de trabajo europeos en mejor posición para competir a nivel internacional y, por lo tanto, sientan una sólida base para el empleo de calidad y son esenciales para generar niveles de vida más elevados. Todo esto debe apoyarse con un entorno político y regulador favorable a la innovación en toda Europa.

⁽²⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 36, y https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/thyssen/announcements/commissioner-thyssen-speech-etuc-etui-conference-shaping-new-world-work-impacts-digitalisation-and_en.

⁽³⁾ DO C 303 de 19.8.2016, p. 54.

⁽⁴⁾ Artículos 12 y 28 de la Carta y convenios n.º 87 y 98 de la OIT; véanse también los puntos 3.2 y siguientes.

⁽⁵⁾ 3rd European Company Survey: «Innovative changes in European companies». Eurofound (2017).

⁽⁶⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 30.

2.2. La digitalización es un motor de innovación fundamental. La digitalización de la industria y los servicios brinda un enorme potencial en ámbitos como la automatización, las tecnologías de procesamiento, el aumento de la productividad y la flexibilidad mutuamente beneficiosa. La inversión en enseñanza y formación de una manera inclusiva con el fin de garantizar las capacidades necesarias en la economía digital también es una importante herramienta para reducir las desigualdades y aprovechar las ventajas de este potencial para todos, en los lugares de trabajo y la sociedad en su conjunto. Al sector público incumbe una responsabilidad crucial en cuanto a la modernización de la enseñanza pública y el fomento de las capacidades necesarias, así como para contribuir a crear un entorno empresarial de alta calidad. Al mismo tiempo, las empresas y la industria también deberían asumir su papel y contribuir a facilitar a los trabajadores el acceso a la formación profesional y al aprendizaje permanente. La perspectiva de género debe constituir un elemento central de todas las iniciativas digitales para fomentar la plena integración de las mujeres en la economía digital, con vistas a reducir la brecha salarial de género y promover el equilibrio entre vida privada y vida laboral.

2.3. A pesar del rápido descenso de los precios de las TIC, el paso de la inversión en TIC a los servicios TIC y el aumento continuo de los activos basados en el conocimiento, hay pocos indicios de que la nueva economía digital haya impulsado el crecimiento de la productividad. Los estudios internacionales indican que la nueva economía digital se encuentra todavía en su «fase de instalación» y los efectos en la productividad solo pueden darse después de que la tecnología entre en su «fase de utilización»⁽⁷⁾. Asimismo, el reflejo de la evolución de formas de empleo más productivas a otras menos productivas en las estadísticas nacionales puede estar impidiendo apreciar en plenitud la contribución de las TIC al crecimiento, ya que la aportación de las TIC a la productividad y al empleo puede variar considerablemente de un sector a otro.

2.4. El mundo del trabajo afronta cambios que tendrán un profundo impacto en los empleadores, los trabajadores y sus relaciones laborales contractuales. Algunos de estos cambios acaecen fuera de las empresas, por ejemplo la externalización, mientras que muchos otros tienen lugar dentro de ellas, como el paso a horarios de trabajo flexibles y formas ágiles de trabajo. Esta evolución, que se produce en un marco basado en la legislación y los convenios colectivos, está poniendo en entredicho las estructuras empresariales, los métodos de gestión y el liderazgo existentes, así como el alcance y los métodos de diálogo social, con consecuencias igualmente para la seguridad y la calidad del empleo. Sin embargo, el diálogo social y las negociaciones entre interlocutores sociales pueden y deben prevalecer como herramientas fundamentales si se adaptan a los cambios y se recurre a ellos en fases previas (véase el punto 5.1) desde un principio al introducir nuevas tecnologías con espíritu de confianza. Los interlocutores sociales europeos emitieron una declaración conjunta sobre la digitalización en 2016⁽⁸⁾.

2.5. Este dictamen tiene por objeto aclarar y determinar los vínculos entre las capacidades y el papel de los trabajadores como contribuyentes a los procesos de innovación, el aumento de la productividad y el bienestar de los trabajadores, por un lado, y la necesidad de establecer prácticas en el lugar de trabajo que funcionen bien para apoyar y promover estos objetivos, por otro lado.

3. **¿Qué está en juego? Los desafíos de la cultura de innovación en el lugar de trabajo**

3.1. Existe una necesidad urgente de adaptar las estructuras y los métodos de trabajo empresariales a la economía digital. Encontrar nuevas vías para potenciar la productividad en la era digital constituye un desafío para todas las partes interesadas. La actividad de innovación continua con el fin de aprovechar el potencial de los recursos humanos, fomentando al mismo tiempo el bienestar de los trabajadores, es esencial para encontrar soluciones a estos desafíos. El diálogo social, en particular las negociaciones a nivel local, pueden desempeñar un papel importante en la facilitación de la innovación y los procesos de adaptación.

3.2. La digitalización tiene un profundo impacto tanto en las organizaciones existentes como en las nuevas en cuanto a cómo se organizarán las actividades y el trabajo en la empresa. Aunque pueden mantenerse en gran medida las formas tradicionales de trabajo, ahora ya podemos distinguir el impacto de la digitalización en los nuevos métodos de trabajo, como el trabajo a distancia que se está extendiendo rápidamente en muchos sectores lo cual brinda mayor autonomía a una serie de trabajadores.

3.3. El trabajo del conocimiento se está generalizando en todas las esferas del mundo laboral. La tecnología de la información, y especialmente la digitalización, permiten disociar el tiempo y el lugar de trabajo. Esta evolución hacia el trabajo basado en capacidades y conocimientos aumenta la autonomía de los trabajadores del conocimiento, mientras puede discernirse una tendencia a la polarización entre el trabajo del conocimiento muy cualificado y el trabajo potencialmente menos productivo con competencias reducidas.

3.4. La tendencia a una mayor autonomía que ofrece la digitalización a determinados trabajadores representa un desafío para las empresas, sus órganos corporativos y su gobernanza, así como para los métodos de gestión y las estructuras jerárquicas tradicionales de las empresas. También supone un desafío para las condiciones de trabajo, la situación económica de los trabajadores y las relaciones laborales. Esta evolución requiere más formas de diálogo social, información, consultas y una sólida participación de los trabajadores. Estos pueden contribuir por sí mismos a prácticas innovadoras y procesos de desarrollo beneficiosos para la empresa y las partes interesadas⁽⁹⁾. Por lo tanto, los interlocutores sociales deben buscar soluciones para garantizar la coexistencia de las formas tradicionales y los enfoques innovadores de diálogo social.

(7) «The Productivity Paradox of the New Digital Economy», Bart van Ark (The Conference Board and the University of Groningen), International Productivity Monitor, 2016 pp. 3-18.

(8) Declaración de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización.

(9) DO C 434 de 15.12.2017, p. 30.

4. **¿Cómo puede mejorarse la cultura de innovación en el lugar de trabajo?**

4.1. Aunque la evolución hacia una mayor autonomía de una serie de trabajadores cuestiona las estructuras de gestión y los métodos de liderazgo, también hace necesarias nuevas formas de diálogo, suministro de información y consulta, así como la contribución de los trabajadores a los métodos de gestión de la empresa. Son necesarios nuevos enfoques para hacer partícipe a la mayor cuota posible de recursos humanos en los procesos de innovación y desarrollo de la empresa.

4.2. Sin embargo, el acercamiento de los trabajadores al núcleo de los procesos de innovación del lugar de trabajo no siempre requiere grandes cambios organizativos. Puede utilizarse una serie de herramientas sencillas para este propósito, pero el principal instrumento para conseguirlo debe ser la negociación colectiva y el diálogo social, en consonancia con las necesidades del lugar de trabajo específico. Los equipos autosuficientes, los talleres experimentales, los buzones de sugerencias y los grupos de proyectos interdisciplinarios son solo algunos ejemplos. Una característica común es una cultura en el lugar de trabajo que fomenta la creatividad de los trabajadores; y esta cultura solo puede basarse en la confianza mutua entre la dirección y el personal.

4.3. Debe insistirse en la importancia de garantizar la comprensión más amplia posible de las ventajas que se derivarán para los trabajadores de la adopción de nuevos enfoques en la cultura del lugar de trabajo, en términos de seguridad y calidad del empleo, así como condiciones de trabajo. También han de tenerse en cuenta los riesgos que corren los trabajadores, por ejemplo, en términos de condiciones laborales, protección de la salud y la seguridad, inseguridad económica y aumento de la polarización. El apoyo y la participación auténticos de los trabajadores y de los sindicatos deben fomentarse en todos los niveles y exigen esfuerzos importantes y abnegados a todos los niveles de la organización para evitar convertirse en una mera formalidad.

4.4. Una cultura de innovación en el lugar de trabajo implica que el trabajador no solo se centra en ejecutar sus tareas, sino que también considera si dichas funciones podrían desempeñarse cada vez mejor. Además, implica que la dirección escucha activamente las ideas de los trabajadores y les anima a participar en los procesos de innovación ⁽¹⁰⁾.

4.5. El aumento de la autonomía de los trabajadores en el marco de las actividades de innovación y desarrollo de las empresas supone una excelente oportunidad para aprovechar las capacidades de los trabajadores. Lo mismo se aplica a la flexibilidad en el tiempo y el lugar de trabajo, que funciona más eficazmente si los enfoques innovadores de organización del trabajo se basan en acuerdos pactados a nivel local basados en la confianza mutua. Todo ello requiere una cultura moderna de liderazgo dotada de un marco legislativo y contractual sólido y basada en enfoques participativos, que también deben promoverse a escala de la UE.

5. **El papel de las diversas formas de diálogo social**

5.1. Una de las principales funciones del diálogo social, en concreto de las negociaciones colectivas, es contribuir a moldear el entorno empresarial y gestionar los cambios de la vida laboral mediante el suministro de información, la anticipación, la participación y la facilitación, con el fin de reforzar la confianza mutua entre interlocutores sociales a todos los niveles, que es un objetivo de la Unión Europea, desarrollado de acuerdo con las prácticas nacionales.

5.2. El CESE ha reiterado, en varios de sus dictámenes, el papel fundamental del diálogo social en el mundo cambiante del trabajo ⁽¹¹⁾. El diálogo social debe desempeñar un papel de primer orden a todos los niveles pertinentes, respetando plenamente la autonomía de los interlocutores sociales.

5.3. Sin embargo, teniendo en cuenta los retos y la velocidad acelerada de los cambios, es evidente la necesidad de adaptar las estructuras y los objetivos del diálogo social al flujo continuo de cambios, respetando al mismo tiempo los marcos legislativos y contractuales nacionales y europeos. Esto supone un desafío para los interlocutores sociales a todos los niveles. Dentro de su margen de autonomía y sin socavar los principios clave de las estructuras existentes, los interlocutores sociales deben seguir buscando nuevas modalidades de diálogo social, en concreto de negociaciones, adaptadas a los nuevos desafíos para generar soluciones equilibradas y mantener la utilidad y la visión del papel de los interlocutores sociales a todos los niveles. La asociación con comunidades locales también pueden servir de fuente de inspiración a los interlocutores sociales.

5.4. El CESE afirmó que «en la actualidad no se puede prever todavía el conjunto de oportunidades y desafíos que generará la economía digital. El papel del diálogo social y ciudadano no consiste en oponerse a esas transiciones, sino en encauzarlas lo mejor posible con el fin de aprovechar todas las ventajas que puedan reportar en favor del crecimiento, la promoción de las innovaciones y competencias, el empleo de calidad y la financiación sostenible y solidaria de la protección social» ⁽¹²⁾.

⁽¹⁰⁾ «Employee-driven innovation», Danish Confederation of Trade Unions, 2007.

⁽¹¹⁾ DO C 125 de 21.4.2017, p. 10, DO C 303 de 19.8.2016, p. 54.

⁽¹²⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 30.

5.5. En cuanto a la gestión de la transición en un mundo laboral digitalizado, es importante contar con procesos fluidos de toma de decisiones para que las empresas y los trabajadores puedan adaptarse con rapidez a un entorno cambiante. El CESE ha afirmado que «[e]n el marco de la introducción de nuevas tecnologías, como la robótica o las máquinas inteligentes, el estudio del CESE recuerda la importancia de la información y la consulta de los representantes de los trabajadores en fases previas y la necesidad de la negociación colectiva para acompañar los cambios que generan estas tecnologías. Recuerda también que la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹³⁾ relativa a los comités de empresa europeos prevé que esta consulta sea obligatoria» ⁽¹⁴⁾.

5.6. Además, el CESE ha expuesto ejemplos en los que las actividades de los interlocutores sociales han dado lugar a soluciones a las dificultades que han surgido en este período de transición ⁽¹⁵⁾. Otro ejemplo es el convenio colectivo entre la plataforma digital de servicios de limpieza Hilfr y el sindicato 3F en Dinamarca ⁽¹⁶⁾. La UE debe propiciar estas actividades fomentando el diálogo social y apoyando el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales.

6. Principales constataciones que apoyan los nuevos enfoques para impulsar la innovación

6.1. Como destacó un estudio reciente de Eurofound ⁽¹⁷⁾, las empresas que animan a sus empleados a participar en la toma de decisiones general sobre las operaciones o la dirección estratégica no solo pueden mejorar la satisfacción en el trabajo, sino también aumentar el nivel de innovación. El intercambio participativo genera un clima de confianza entre los directivos, los trabajadores y los sindicatos. Es fundamental la confianza de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, así como su contribución, a todos los niveles e instancias pertinentes, tanto en el ámbito local como en el de los consejos de administración o de supervisión. Es fundamental que participen para anticipar la evolución, la gestión y la toma de decisiones sobre estos cambios, de manera que se aborden los efectos de las transformaciones digitales y se cree un espíritu y una cultura orientados a la innovación ⁽¹⁸⁾.

6.2. De acuerdo con Eurofound, la probabilidad de innovación aumenta cuando se combinan estructuras sólidas de organización del trabajo con la participación directa de los trabajadores (por ejemplo, participación en la resolución de problemas o la mejora de la calidad de la producción) ⁽¹⁹⁾. Esta observación coincide con la indicación de que, aunque la representación colectiva desempeña un importante papel para asegurar la participación de los trabajadores en los procesos de innovación, existe una necesidad creciente de un diálogo más inclusivo y democrático basado en la participación de los trabajadores en el proceso de reflexión. Los métodos de diálogo social deben facilitar, con este espíritu, el intercambio y la materialización de los conocimientos especializados colectivos de todos los miembros organizativos, ya sean los trabajadores, sus representantes o los directivos ⁽²⁰⁾.

6.3. Asimismo, el análisis de Eurofound reveló que el acceso de los empleados a la formación estaba vinculado positivamente a la innovación. Como ya ha señalado el CESE, el trabajo debe brindar a quienes lo realizan la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común ⁽²¹⁾.

6.4. La motivación, en forma de incentivos financieros como la retribución variable, también estaba vinculada positivamente a la innovación en el estudio de Eurofound. También se constató que las organizaciones más innovadoras mostraban un rendimiento mejor y un mayor grado de bienestar en el lugar de trabajo. Estas empresas innovadoras tendían a dotarse de mejores prácticas de participación de los empleados.

6.5. Según Eurofound, la confianza en el diálogo social es importante para el rendimiento y el bienestar. Los niveles de rendimiento y bienestar en el lugar de trabajo estaban muy por debajo de la media en los establecimientos donde habían tenido lugar controversias y acciones reivindicativas. Una relación de confianza entre la representación de los trabajadores y la dirección, en combinación con la participación directa de los trabajadores, estaba asociada a mayores niveles de rendimiento y bienestar y creaba un entorno positivo para la acción innovadora ⁽²²⁾. El CESE hace hincapié en la importancia de la formación de los directivos para adaptar los métodos directivos al nuevo contexto.

⁽¹³⁾ Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida) (DO L 122 de 16.5.2009, p. 28)

⁽¹⁴⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 30.

⁽¹⁵⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 30.

⁽¹⁶⁾ Convenio colectivo de Hilfr.

⁽¹⁷⁾ 3rd European Company Survey: «Innovative changes in European companies». Eurofound (2017).

⁽¹⁸⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 30.

⁽¹⁹⁾ 3rd European Company Survey: «Innovative changes in European companies». Eurofound (2017).

⁽²⁰⁾ «Workplace Social Dialogue as a Form of 'Productive Reflection'». Peter Cressey, Peter Totterdill, Rosemary Exton; International Journal of Action Research, volumen 9, n.º 2, 2013.

⁽²¹⁾ DO C 288 de 31.8.2017, p. 43.

⁽²²⁾ 3rd European Company Survey: «Innovative changes in European companies». Eurofound (2017).

6.6. La cultura de confianza también es un factor competitivo importante para las empresas. Cuando se abordan cuestiones complejas relativas a la digitalización en un lugar de trabajo, la cultura de confianza es una base sólida para el éxito de la cooperación, al contrario que una cultura de control y cumplimiento ⁽²³⁾.

6.7. Como afirmó Eurofound, no hay una receta para crear confianza en un lugar de trabajo, sino que existen ciertas condiciones que favorecen su aparición. Entre ellas se incluyen el reconocimiento mutuo de las dos partes encargadas de encontrar soluciones a los problemas comunes, la intervención oportuna que deja margen para un debate significativo, la transparencia, el intercambio oportuno de información de calidad y la participación de todas las partes en la estrategia y los objetivos ⁽²⁴⁾. Como señala el CESE en uno de sus dictámenes ⁽²⁵⁾, es necesario que los trabajadores tengan mayor influencia en los órganos decisorios y participen más en ellos. Su participación en la anticipación de la evolución, la gestión y la toma de decisiones sobre estos cambios, es fundamental para abordar los efectos de las transformaciones digitales y crear un espíritu y una cultura orientados a la innovación.

6.8. A nivel nacional, las iniciativas de los interlocutores sociales para aumentar la productividad, el bienestar de los trabajadores y el empleo en el lugar de trabajo son un método prometedor, que debe fomentarse en un contexto europeo más amplio. El proyecto conjunto de la Federación Finlandesa de Sectores de Tecnología y el Sindicato Industrial es único en Finlandia ⁽²⁶⁾. En Dinamarca, la Confederación Sindical Danesa ha elaborado un estudio especial sobre el tema «La innovación impulsada por los trabajadores» ⁽²⁷⁾. Además, en la República Checa, Dinamarca, Alemania, Italia, España y Francia los interlocutores sociales intervienen en debates y proyectos nacionales sobre el cambio digital y su impacto en la vida laboral ⁽²⁸⁾.

6.9. A escala de la UE, el CESE acoge favorablemente los estudios e iniciativas de Eurofound y la Red europea para la innovación en el lugar de trabajo puesta en marcha por la Comisión Europea, y propone que la UE adopte medidas para impulsar el diálogo entre los interlocutores sociales y otras partes interesadas en el marco de unos enfoques participativos que promuevan la innovación en el lugar de trabajo.

Bruselas, 23 de enero de 2019.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Luca JAHIER

⁽²³⁾ «Vertrauenskultur als Wettbewerbsvorteil in digitalen Zeiten».

⁽²⁴⁾ «Win-win arrangements: Innovative measures through social dialogue at company level», Eurofound, 2016.

⁽²⁵⁾ DO C 434 de 15.12.2017, p. 30.

⁽²⁶⁾ Proyecto «Productividad juntos».

⁽²⁷⁾ 3rd European Company Survey: «Innovative changes in European companies». Eurofound (2017).

⁽²⁸⁾ «Addressing digital and technological change through social dialogue», Eurofound, 2017.