

ES



Funded by
the European Union



Contemporary Challenges of Employee Participation

Informe final del proyecto

Retos contemporáneos de la
participación de los trabajadores:
combatir los efectos negativos
del COVID-19

Informe final del proyecto

Retos contemporáneos de la
participación de los trabajadores:
combatir los efectos negativos
del covid-19

Introducción

El origen del proyecto fue el empeño de los socios del proyecto de la necesidad de reforzar la participación de los trabajadores en las empresas a raíz de la adopción por parte de la Unión Europea de una estrategia económica denominada el Pacto Verde Europeo. En su opinión, un instrumento como la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa puede apoyar eficazmente a las empresas y a sus empleados en la aplicación de la transformación climática, necesaria para alcanzar los objetivos de esta iniciativa de la UE. Por lo tanto, el objetivo principal del proyecto era aumentar la implicación de los trabajadores de las empresas en relación con la aplicación del Pacto Verde Europeo. Dada la aparición de la pandemia del covid-19 en 2020 (y su permanencia durante el periodo de desarrollar el proyecto), había que tener en cuenta sus implicaciones. El proyecto ofreció un espacio para un diálogo profundo sobre el nivel de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa en los países que representan y cómo podría reforzarse en la aplicación del Pacto Verde Europeo. Dado el nivel actual de participación de los trabajadores, las circunstancias nacionales y, sobre todo, la complejidad del proceso de transición climática, el asunto indicado se trató de forma amplia, es decir, incluyendo también un análisis de otras formas de participación de los representantes de los trabajadores y los empresarios en el proceso de toma de decisiones sobre la transición climática. De hecho, reforzar todas las formas de diálogo puede crear un entorno favorable para aumentar el papel de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. La participación en el proyecto tanto de los sindicatos que representan los intereses de los trabajadores como de las organizaciones empresariales que representan el punto de vista de los empresarios sirvió para cumplir los objetivos del proyecto.

El objetivo particular del proyecto era intercambiar las opiniones sobre cómo aumentar el empleo y las nuevas competencias de los trabajadores en el marco de la transición climática. El proyecto también pretendía sensibilizar a los trabajadores sobre el Pacto Verde Europeo y reforzar así su capacidad de resistencia ante los retos de su aplicación. Teniendo en cuenta esto, la prioridad era concienciar sobre la transición justa. La misión del proyecto era promover la cooperación internacional, incluida la interacción de los sindicatos y las organizaciones empresariales, en la aplicación del Pacto Verde Europeo. Por ello, el proyecto incluía la creación y desarrollo de una plataforma de debate para el intercambio de conocimientos entre los socios del proyecto. Los objetivos del proyecto definidos anteriormente se correspondían con una metodología de trabajo adecuadamente formulada. El informe final, elaborado como resultado de las actividades del proyecto, refleja los resultados del diálogo llevado a cabo por los socios del proyecto. Cabe destacar que, debido a la normativa de lucha contra la pandemia

del covid-19 en vigor durante el periodo del proyecto, la mayoría de las actividades se llevaron a cabo de forma online. La reunión organizativa fue de forma híbrida, mientras que los debates de los socios del proyecto se desarrollaron en talleres virtuales.

Socios del proyecto

1. Alianza Panpolaca de Sindicatos (OPZZ), el sindicato de Polonia (líder del proyecto),
2. La Asociación de Empresarios de la Construcción de la República Checa (ABE), la organización patronal de la República Checa,
3. La Asociación Industrial, Técnica y de Comercio (ASITECO), la organización patronal de España,
4. Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Industria (CCOO), el sindicato de España,
5. La Unión de Sindicatos Metalúrgicos Lituanos (LMPSS), el sindicato de Lituania,
6. La Confederación Nacional de Sindicatos ALFA (Cartel ALFA), el sindicato de Rumanía,
7. El Sindicato Independiente de Mineros y Trabajadores de la Energía (KESA), un sindicato de Estonia.

Metodología del proyecto

Durante la reunión de inicio del proyecto, los socios del proyecto acordaron que la metodología del proyecto se basará, entre otras cosas, en un análisis comparativo que, además del ámbito de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, considerará también los factores económicos, sociales y políticos en la aplicación del Pacto Verde Europeo. Ello se debe a que estos factores determinan la forma en que se producirá la transición climática y, por tanto, las medidas para garantizar su aplicación justa.

Durante la fase de investigación y análisis del proyecto, se analizó y comparó, entre otras cosas, el nivel actual de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa en los países de los socios del proyecto con el de la Unión Europea, el impacto del diálogo social en las políticas estatales aplicadas, las posiciones y demandas de los interlocutores sociales frente al Pacto Verde Europeo. Sin embargo, la recogida y el análisis de información continuaron a lo largo del proyecto. Por ejemplo, las sucesivas

olas de casos del covid-19 y las políticas conexas aplicadas para contrarrestar la propagación del virus SARS-CoV-2, así como el aumento de los precios de la energía, la profundización de las perturbaciones en las cadenas de suministro y, por último, el ataque ruso a Ucrania. Se analizó la información procedente de las fuentes existentes (investigación documental e investigación secundaria). También se recopiló información mediante el intercambio de información, conocimientos técnicos y buenas prácticas entre los socios del proyecto. Para ello, el proyecto utilizó métodos interactivos de cooperación entre los representantes de los sindicatos y las organizaciones empresariales durante los talleres temáticos. Los talleres temáticos eran una actividad clave para la consecución de los objetivos del proyecto, por lo que, para utilizar esta fase del proyecto de forma eficaz, se dio prioridad a la fase de preparación del mismo. Los socios del proyecto elaboraron informes nacionales (estudios de casos) en el área cubierta por los objetivos del proyecto, que luego presentaron durante los talleres. De este modo, los socios del proyecto disponían de una base sólida para la evaluación comparativa y el debate en los talleres, y su cooperación fue metódica. Los socios del proyecto extrajeron conclusiones del análisis realizado mediante el método FODA, que consistió en definir los puntos fuertes, los puntos débiles, las oportunidades y las amenazas para la aplicación de los objetivos del Pacto Verde Europeo en cada uno de los países, teniendo en cuenta la aparición de la pandemia del covid-19. Además, cada taller incluyó el aprendizaje mutuo y el intercambio de experiencias en torno a uno de los tres temas identificados en el proyecto, es decir, el vínculo entre el ámbito del Pacto Verde Europeo y los temas de la pandemia del covid-19, la transición justa y las especialidades de la economía inteligente. El taller permitió recopilar la información, las buenas prácticas y las recomendaciones para fortalecer la participación laboral en la implementación del Pacto Verde Europeo. La fase de ejecución del taller también reforzó la red de socios del proyecto. El intercambio de información por parte de los socios del proyecto en todas las fases del mismo permitió la elaboración del informe final del proyecto.

Actividades realizadas en el marco del proyecto

1. Reunión inicial de los socios del proyecto, en la que se acordó la metodología y el calendario de actividades y se estableció una red de contactos.
2. Talleres en las áreas temáticas:
 - » el Pacto Verde Europeo y la pandemia del covid-19,
 - » el Pacto Verde Europeo y una transición justa,
 - » el Pacto Verde Europeo y la especialización inteligente de la economía.
3. La reunión de resumen de la fase de talleres para identificar las conclusiones por los socios del proyecto y discutir el alcance del informe final.
4. La conferencia de conclusión del proyecto dedicada a la presentación del informe final y a la discusión de los cuestionarios de evaluación del proyecto.

Las actividades anteriores se complementaron con el desarrollo de la página web del proyecto que contiene, entre otras cosas, información sobre la ejecución en curso del proyecto.

Este informe final del proyecto titulado *Retos contemporáneos de la participación de los trabajadores: combatir los efectos negativos del covid-19* pretende apoyar a los representantes de los trabajadores y de las empresas en sus actividades de promoción mediante la información, las recomendaciones y las buenas prácticas que contiene. El informe del primer capítulo presenta los objetivos y la ejecución de las actividades del proyecto. En el segundo capítulo, se incluyen las principales conclusiones de la cooperación de los socios del proyecto y los acuerdos actuales para la participación de los trabajadores y el diálogo social, que pueden apoyar la realización de actividades para difundir el diálogo social y la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas durante la aplicación del Pacto Verde Europeo. El capítulo tres ofrece una recopilación de recomendaciones y buenas prácticas.

Capítulo I

El Pacto Verde Europeo¹ es la estrategia de desarrollo económico de la Unión Europea adoptada por la Comisión Europea en 2019. Su aplicación, a través de la transformación climática, pretende que la economía de la Unión Europea sea baja en carbono. Al mismo tiempo, se espera que la estrategia revitalice la economía europea tras la pandemia del covid-19 y garantice la seguridad energética tras el ataque de Rusia a Ucrania.

Al poco tiempo de anunciarse la estrategia europea del Pacto Verde Europeo, los países de la UE experimentado la pandemia del covid-19 y tomaron medidas contra su propagación, lo que afectó, entre otras cosas, a las condiciones de empleo de los trabajadores. En gran parte, las medidas adaptadas para combatir la crisis fueron determinadas solo por los gobiernos nacionales, aunque en algunas ocasiones los interlocutores sociales también participaron en la elaboración de las medidas anticrisis. Frecuentemente, se aprovechaba el periodo de pandemia para introducir medidas desfavorables para los trabajadores. Muchos trabajadores se vieron afectados por abusos de sus derechos, incluidos los de salud y seguridad en el trabajo. Hacer frente al impacto de la actual pandemia del covid-19 absorbe la fuerza y los recursos de los sindicatos y del Estado, limitando la posibilidad de participar plenamente en el proceso de transición climática. La pandemia del covid-19 ha puesto de manifiesto los déficits del Estado en el ámbito de los servicios públicos, como la educación y la sanidad, así como la

insuficiente digitalización. La difusión del trabajo a distancia ha dificultado a su vez que los interlocutores sociales se pongan en contacto con los trabajadores, lleven a cabo el diálogo social y reúnan a nuevos miembros.

El apoyo público a las medidas para mejorar la calidad del medio ambiente se está extendiendo. Las empresas, conscientes de los retos de sus actividades, tienen cada vez más en cuenta los aspectos medioambientales. La producción ecológica es un factor cada vez más importante a la hora de comprar bienes y participar en las cadenas de suministro, y el acceso a la energía limpia es un factor en las decisiones sobre inversión extranjera directa o financiación de empresas. Dado el nivel de los precios de la energía, el coste de la misma también es cada vez más importante en las decisiones empresariales e influye en las condiciones de vida de las sociedades. Sin embargo, una mayor concienciación sobre el cambio climático no siempre va acompañada de una comprensión de la naturaleza de los cambios necesarios para proteger el clima, los costes y los riesgos, y la voluntad de asumirlos individualmente cambiando nuestra forma de vida. Al mismo tiempo, la pandemia del covid-19 y la agresión de Rusia contra Ucrania complican considerablemente la aplicación de la política climática.

La transición climática resultante de la adopción del Pacto Verde Europeo supondrá una profunda transformación de las economías de la UE. Se trata de un proceso complejo por el que cambiarán las fuentes de energía, el funcionamiento de las empresas, especialmente las industriales. En el debate sobre la transformación climática, la atención se centra en los sectores de las materias primas y la energía, pero el Pacto Verde Europeo también requiere cambios en, por ejemplo, el transporte, la automoción, la construcción, la agricultura, la silvicultura o la gestión de residuos. Todo ello con el objetivo de crear una economía circular, es decir, una economía eficiente en recursos. El proceso de transformación implica importantes cambios sociales, la adaptación de los mercados de trabajo, la educación, la calefacción de casas y el transporte. Se espera que el proceso tenga un ritmo rápido, dada la complejidad de la transición climática. Las regiones en las que se concentran la extracción y producción de energía y las empresas industriales se verán especialmente afectadas por los cambios. El reto de la transformación climática también afectará a las micro y pequeñas empresas. Los costes de la transición climática incluyen también una importante pérdida de ingresos para el Estado (incluidas las regiones) derivada del cierre o la reducción de determinadas empresas, lo que puede afectar negativamente a su potencial de desarrollo.

A pesar de la adopción del Pacto Verde Europeo, las empresas siguen adoptando estrategias climáticas limitadas. Por lo general, se trata de empresas públicas con capital internacional o conexiones con el extranjero (mercados de venta) que son más conscientes de la necesidad de actuar en materia medioambiental. También aumenta la presión de las partes interesadas de la empresa para que adopte este tipo de medidas o para que siga siendo competitiva. Además, no existe un debate generalizado, profundo y basado en hechos sobre cómo debe aplicarse la política climática, lo que no fomenta un sentimiento de propiedad y responsabilidad compartidas para la aplicación de la política climática entre los empleados y la sociedad en general. Esto aumenta el riesgo de que la transición climática no se aplique de forma socialmente justa.

¹ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_pl

La transición climática es a la vez una oportunidad, un reto y una amenaza. Es una oportunidad para superar los obstáculos al desarrollo (mediante inversiones en la reconstrucción de infraestructuras públicas y privadas a gran escala), para aumentar la innovación empresarial y estatal y para mejorar la salud de los ciudadanos. El reto es el periodo de transición y los costes de la transición climática (privados y públicos), así como la incertidumbre del resultado de este complejo proceso. Una amenaza para la aplicación del Pacto Verde Europeo es el riesgo de pérdida de puestos de trabajo, el aumento de la pobreza y la exclusión social, y la degradación de las regiones, especialmente las que tienen concentraciones de industria y están asociadas a la extracción de materias primas y la producción de energía. La cuestión de la seguridad energética de los países de la UE y el mantenimiento de su competitividad internacional es también un factor importante.

A pesar de la aparente diversidad de los casos de los países de la UE, existen similitudes en los retos a los que se enfrentan los trabajadores y empresarios en los próximos procesos de transición climática. Muchos trabajadores temen perder sus puestos de trabajo si no se aborda la transición climática y que los nuevos empleos creados para compensar los perdidos no tengan un nivel equivalente. Destaca el pesimismo sobre los efectos de la transición climática. Aunque los hombres son los más propensos a trabajar en industrias que requieren adaptación al clima, las mujeres también perderán una fuente de ingresos y sus oportunidades de empleo ya se enfrentan a barreras relacionadas con las condiciones de trabajo, las diferencias salariales y los servicios públicos de atención ineficientes. Las mujeres pueden verse obligadas a entrar en el mercado laboral debido al aumento del coste de la vida, especialmente del coste de la energía, provocado por la descarbonización y la falta de desarrollo de nuevas fuentes de energía. Sería en su perjuicio, y en el de la economía, si se tratara de puestos de trabajo mal pagados ante la transformación (y reducción) de las industrias o la ineficacia de abordar el déficit de cualificación.

Los sindicatos subrayan que los efectos negativos del cambio climático afectarán a más empleados y empresas de lo previsto y tendrán costes más elevados de lo estimado. Cabe señalar que las empresas que cooperan con las de los sectores en transformación están situadas no sólo en las regiones donde se concentra la producción, sino en todo el país. En la práctica, las actividades de cada empresa estarán sujetas a la adaptación a una economía baja en carbono en mayor o menor medida. Las empresas señalan los obstáculos asociados a la inversión en nuevas tecnologías. Las preocupaciones expresadas anteriormente se están materializando ahora, más rápidamente que los efectos objetivo de la transformación climática del Pacto Verde Europeo (una economía innovadora y baja en carbono con empleos verdes y una mayor calidad de vida resultante de la mejora de la calidad ambiental). Esto aumenta el riesgo de que la opinión pública rechace las ideas del Pacto Verde Europeo y la imposibilidad de llevar a cabo la transformación debido al empobrecimiento de la sociedad y a la dificultad de las empresas para transformar sus operaciones ante los altos costes energéticos. La lógica de la transición climática frente a las diferentes políticas aplicadas fuera de la Unión Europea tampoco es comprendida todavía por la opinión pública. También hay oposición en cuanto a la injusta distribución de los costes y beneficios de la transición climática entre

los países de la UE y los grupos sociales. También se señala la escasa ambición climática de los países no pertenecientes a la UE.

La forma de alcanzar los objetivos del Pacto Verde Europeo será crucial. En primer lugar, la transición climática debe ser justa para que nadie se quede atrás y se materialicen los beneficios de esta estrategia económica tal y como la prevé la Comisión Europea. El punto de partida debe ser una evaluación fiable de los costes y beneficios de las medidas previstas para distribuir de forma equitativa las cargas y beneficios del proceso de transformación climática. Es importante que los ciudadanos contribuyan a los costes de la transición climática en función de sus posibilidades financieras y se beneficien de ella proporcionalmente.

Un proceso de transición climática mal diseñado pone en peligro los puestos de trabajo, las condiciones de vida y las empresas. El cambio debe planificarse y extenderse en el tiempo. En el pasado, este enfoque ha escapado con demasiada frecuencia a la transformación económica, lo que ha provocado la degradación regional y la exclusión social. Hasta ahora, el Estado y también los empresarios han trasladado con demasiada frecuencia los costes y la responsabilidad de la adaptación al cambio a los ciudadanos y no han destinado suficientes recursos a la formación de capacidades y la protección social. El fracaso de los procesos de transformación económica también se ha debido a la falta de consideración de las posiciones de los interlocutores sociales y de su papel en el proceso. Teniendo en cuenta estas experiencias, es importante garantizar que los ciudadanos participen en el proceso de toma de decisiones sobre cómo realizar la transición climática. Una transición climática justa necesita la inclusión de los trabajadores en la decisión de cómo aplicarla a nivel de la empresa donde están empleados, así como un diálogo social de alta calidad a nivel nacional. Se trata de instrumentos adecuados que aumentarán las posibilidades de una transición climática no excluyente (inclusiva) y equitativa. De ahí que tuviera sentido poner en marcha el proyecto *Retos contemporáneos de la participación de los trabajadores: combatir los efectos negativos del covid-19* que, entre otras cosas, pretende reforzar la participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

Una política estatal eficaz en el ámbito de la transformación climática debe tener en cuenta la necesidad de un desarrollo sostenible del país, la inversión en innovación y tecnologías avanzadas, al tiempo que cuida los puestos de trabajo de alta calidad. Hay que prestar especial atención a la transformación de la industria, que es una fuente de crecimiento económico, de innovación y de empleo que requiere competencias especializadas. El buen estado de la industria determina la actividad de otras industrias, del sector educativo o de la investigación y el desarrollo. Por lo tanto, la política industrial debe adaptarse a los objetivos climáticos, creando al mismo tiempo las condiciones para la creación de empleos de calidad. Un aumento de los salarios y una remuneración digna para los empleados deben ser la base de una política climática justa. El Pacto Verde Europeo debería utilizarse como un instrumento para alcanzar los objetivos mencionados y no como una barrera.

Una condición clave para la aplicación de la transición climática es la participación de los trabajadores y sus representantes en la planificación y gestión del cambio como parte de la transición. Los sindicatos y las organizaciones empresariales son interlocutores naturales y

obligatorios para la transición climática. Un papel importante de la negociación colectiva y el diálogo social es un requisito previo para una transición justa, ya que permiten debatir y negociar en un marco tripartito soluciones para mitigar los efectos negativos sobre el empleo y garantizar puestos de trabajo de alta calidad. La transformación se llevará a cabo a nivel empresarial, por lo que el diálogo social debe funcionar eficazmente en el lugar de trabajo. La participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de la empresa y, por tanto, en su gobernanza, puede ayudar a llevar a cabo los procesos de reestructuración derivados de la transformación climática de forma sostenible y socialmente justa. Un enfoque cooperativo y basado en el diálogo para llevar a cabo la transformación climática requiere la voluntad y el compromiso del gobierno y de los empresarios basados en la comprensión de los beneficios de esta forma de gestión del proceso. Una transición justa debe implicar la creación de asociaciones de múltiples partes interesadas y la responsabilidad de incluir el diálogo social en la aplicación de la transición corresponde a las autoridades públicas y, en el ámbito de la empresa, al empresario. Además, las organizaciones sindicales de la empresa, que son las más cercanas a los trabajadores y están directamente implicadas en la vida de la empresa, tienen un papel que desempeñar en las iniciativas de participación de los trabajadores y en la creación de un apoyo público a la participación de los trabajadores, en la cooperación con las partes interesadas fuera de la empresa (administración pública u ONG). Las organizaciones empresariales deben convertirse en el mismo vehículo para la difusión de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. Los interlocutores sociales deben recibir un apoyo sustantivo y logístico esencial para influir en el entorno local a fin de crear las condiciones adecuadas para la formación y el funcionamiento de las asociaciones y la participación de los trabajadores.

La calidad del diálogo social desempeñará un papel clave en la configuración de las estrategias de los interlocutores sociales en la aplicación de la transición climática. Mientras tanto, la actual falta de diálogo social sistémico sobre el tema no fomenta un sentido de copropiedad y corresponsabilidad en la aplicación de la política climática. A pesar de las buenas prácticas, a menudo los interlocutores sociales no tienen un conocimiento preciso de los planes del gobierno y de las empresas para el proceso de transición y sus etapas. Las decisiones en el ámbito de la política energética son impermanentes y los acuerdos se aplican. Esto dificulta la configuración del proceso de forma socialmente justa y la obtención de aceptación y apoyo para la transición climática.

Una transición climática justa debe significar la transformación de la economía de manera inclusiva, lo que también significa apoyar a las personas en el proceso. Una transición justa requiere una política social tan ambiciosa como la política climática. El alcance demasiado estrecho de la política de transformación climática justa que se está elaborando y la falta de financiación suficiente dificultarán el cumplimiento de los retos. La aplicación del Pacto Verde Europeo no debe conducir a un aumento de las desigualdades regionales y sociales dentro de la Unión Europea y dentro de los países. Por lo tanto, es necesario garantizar una inversión adecuada en política social, que incluya prestaciones para los empleados a un nivel apropiado, por ejemplo, indemnizaciones por despido, permisos de minería, pensiones, prestaciones por desempleo y la financiación de instrumentos de apoyo al empleo y la formación de los empleados.

También es necesario preparar el sistema educativo para los cambios derivados de la transición climática y desarrollar, mediante el gasto público, el sector de la investigación y el desarrollo.

El Pacto Verde Europeo debe aplicarse sobre la base de un contrato social que tenga a los trabajadores en su centro. Debe crearse un marco global para el proceso en un diálogo social sistemático y continuo y con la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas. La transformación del clima debe ser previsible, sostenible y negociada con los trabajadores en todos los aspectos que les afectan. Un marco para una transición justa debe garantizar recursos adecuados, una planificación eficaz, la promoción y el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores y la participación de los interlocutores sociales en la economía a través de un intenso diálogo social. El marco también debe tener en cuenta el entorno jurídico, institucional y financiero para una transición climática justa, tanto a nivel de los países y regiones de la UE como incluyendo a las empresas y los hogares. La transición climática debe basarse en sólidos análisis ex-ante y ex-post y en indicadores de seguimiento cíclico para alcanzar su dimensión equitativa. El aspecto social debe tenerse en cuenta en todas las fases, incluido el tiempo de transformación de los mercados laborales, la adaptación de la educación y las competencias de los trabajadores y la aplicación de instrumentos de apoyo a los trabajadores y los hogares. El proceso de transición debe incluir una red de seguridad social para proteger a los ciudadanos de los efectos negativos del cambio, especialmente a los más vulnerables.

Las medidas para garantizar un suministro energético asequible para los ciudadanos deben proteger eficazmente a las sociedades de la pobreza energética. En efecto, de acuerdo con el pilar europeo de derechos sociales, toda persona tiene derecho a acceder a servicios básicos de buena calidad, incluidos el agua, el saneamiento, la energía, el transporte, los servicios financieros y los servicios de comunicaciones digitales. Hay que ayudar a las personas que lo necesitan a acceder a estos servicios. Por lo tanto, se necesitan instrumentos para ayudar a los hogares a hacer frente al aumento de los precios de la energía y a invertir en soluciones de vivienda y transporte eficientes desde el punto de vista energético y respetuosas con el medio ambiente. Algunos países ya están aplicando medidas de blindaje, pero la equidad de la transición climática exige que éstas adquieran un carácter sistémico y se dirijan estrictamente a quienes necesitan ayuda.

La aplicación del Pacto Verde Europeo se desarrolla actualmente en un complejo contexto económico, social y político. La Unión Europea está experimentando un aumento significativo de los precios de la energía, que en un principio se vio impulsado en gran medida por la subida de los precios mundiales de las materias primas a medida que las economías se recuperaban de su ralentización tras la pandemia del covid-19. El ataque de Rusia a Ucrania ha incrementado aún más los precios de la energía hasta un nivel difícil de soportar para los trabajadores y las empresas. El aumento de los precios debilita drásticamente el poder adquisitivo de los trabajadores, creando el riesgo de que aumente la pobreza. Los precios de la energía son también uno de los principales motores de la elevada inflación y del aumento de los costes de producción, lo que puede poner en peligro aún más el empleo. La situación varía en la Unión Europea a este respecto, pero es una preocupación pública generalizada.

Las condiciones cambiantes para la aplicación del Pacto Verde Europeo hacen necesaria la actualización de la estrategia de la Unión Europea en el ámbito de la política climática en lo que respecta, entre otras cosas, a la estructura de la combinación energética en los próximos años y su carácter de objetivo, así como a los recursos necesarios para realizar una dimensión justa de la transición climática. La Unión Europea en su conjunto y todos los países de la UE deben garantizar el suministro de energía a precios asequibles a corto y largo plazo. Las acciones nacionales y de la UE en este proceso deben ser coherentes y complementarias entre sí, y debe garantizarse la solidaridad de la acción dentro de los países de la UE. La diversificación de las rutas y fuentes de suministro de energía, la inversión en tecnología y la garantía de la seguridad e independencia energética son medidas urgentes que requieren flexibilidad en la aplicación del Pacto Verde Europeo. La forma en que se configure la combinación energética en cada uno de los Estados miembros de la UE y las decisiones que se tomen a nivel de la UE en materia de política energética determinarán las decisiones de las empresas y, por tanto, repercutirán en el empleo y en las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en las regiones donde se concentran las actividades de extracción de materias primas y producción de energía. Por lo tanto, esto determinará la estructura del apoyo público a estos procesos.

Proteger los puestos de trabajo y la calidad de vida de los empleados debe considerarse una prioridad en el proceso de transición climática. Es necesario planificar cómo preservar y crear puestos de trabajo para una economía con bajas emisiones de carbono y reestructurar las actividades económicas existentes preservando sus posibilidades de empleo. La consecución de los objetivos climáticos requiere instrumentos eficaces para apoyar a los trabajadores y a las empresas en el proceso de transición climática con el fin de reducir el riesgo de pérdida de empleo, la exclusión social y la reducción de la competitividad empresarial. Hay que ayudar a los empleados y a sus familias a adaptarse a operar en una economía con bajas emisiones de carbono, salvaguardando al máximo sus necesidades e intereses. Hay que proporcionar a los empleados los conocimientos y el apoyo financiero necesarios para adaptarse al cambio, incluso en su vida privada. Hay que prestar gran atención a la educación y a aumentar de forma efectiva las competencias de los trabajadores necesarias para el mercado laboral en una economía con bajas emisiones de carbono. Hay que proteger a los más vulnerables de la sociedad en el proceso de transición climática mediante sistemas eficaces de apoyo social.

Es importante subrayar que la transformación climática no es el único proceso en curso. Los cambios en el mercado laboral debidos a la digitalización y la automatización, las nuevas formas de prestación de trabajo afectan a las condiciones laborales de los trabajadores y al diálogo social. Los interlocutores sociales deben participar en la configuración de estos cambios y ser capaces de representar a sus miembros para garantizar los beneficios de estos procesos mediante el desarrollo continuo de sus capacidades. Para ello es necesario invertir en los conocimientos y capacidades de los representantes de los trabajadores y de las empresas, así como en redes sólidas entre los niveles organizativos y las partes interesadas. Para ser eficaces, los interlocutores sociales y los representantes de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas

deben implicar a sus miembros y conseguir el apoyo de la opinión pública a las reivindicaciones que formulan (a nivel de planta, regional y nacional), incluyendo a los trabajadores y a las empresas no sindicadas, incluidas las de las industrias emergentes. Los sindicatos se encuentran por tanto en una posición difícil en el contexto de la transición climática. Por un lado, tienen que garantizar la protección de los derechos de los trabajadores; por otro, la transformación de las industrias puede provocar el cierre de centros de trabajo y, por tanto, una reducción del número de sus miembros. Por lo tanto, los sindicatos tienen que desarrollar estrategias que les permitan mantener su número, también uniendo a los empleados de las empresas de reciente creación. La transición climática puede verse como una oportunidad para que los sindicatos aumenten su base de afiliados y cambien su estructura. Sin embargo, esto requiere un capital de conocimientos y recursos dedicados a las actividades asociativas y el resultado se caracteriza por la incertidumbre.

Capítulo II

El diálogo social y la participación de los trabajadores en la gobernanza de las empresas favorecen la realización de negocios de forma socialmente responsable. Aumentan la transparencia de los procesos y la coherencia de las decisiones adoptadas y, por tanto, su aceptabilidad social. La experiencia demuestra que la actividad sindical en la empresa es la forma más eficaz de representación de los intereses de los trabajadores. Por desgracia, el estado del diálogo social es relativamente débil en muchos países. Los sindicatos y otras formas de representación de los trabajadores no suelen estar reconocidos por el gobierno. Además, el gobierno no siempre tiene un enfoque favorable a los sindicatos y no cumple con su obligación de llevar a cabo el diálogo social, lo que se traduce en prácticas en la economía. En muchos casos, las barreras legales o la reticencia de los empresarios dificultan la formación y las actividades de los sindicatos. La aparición de la pandemia del covid-19 ha creado un riesgo adicional de toma de decisiones arbitrarias por parte del Estado y las empresas, ha empeorado la calidad del diálogo social en muchos países de la UE, ha reducido los derechos de los trabajadores y los sindicatos y ha aumentado el incumplimiento de la legislación laboral.

La participación de los trabajadores (entendida como la inclusión de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones de la empresa y su participación en la gestión de la misma) adopta principalmente la forma de participación de los representantes de los trabajadores en el diálogo con el empresario y en las instituciones de diálogo social tripartito. El derecho a la información es una forma elemental y esencial de participación de los trabajadores en la gestión del centro de trabajo y de contacto entre la

mano de obra y el empresario que subyace a la participación de los trabajadores en la gestión y a toda acción colectiva emprendida por los representantes de los trabajadores. Los trabajadores o sus representantes deben tener garantizada de manera efectiva la información y la consulta en tiempo útil, en los casos y condiciones previstos por el Derecho comunitario y las legislaciones y prácticas nacionales. Los trabajadores y los empresarios, o sus respectivas organizaciones, tienen, de conformidad con el derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales, el derecho a negociar y celebrar convenios colectivos en los niveles adecuados y, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluida la huelga, para defender sus intereses. La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas requiere la consulta de los trabajadores en las decisiones estratégicas y las herramientas para garantizar un flujo de información eficaz sobre el funcionamiento de las empresas.

Una forma eficaz de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa es la participación de los representantes del personal en los órganos de la empresa: el consejo de vigilancia y el consejo de administración. La participación de los trabajadores en la gestión significa que éstos pueden, a través de sus representantes en los órganos de la empresa, codeterminar las actividades de la misma. Los trabajadores eligen o designan a sus representantes en los órganos estatutarios de la empresa, como el consejo de administración o el consejo de vigilancia, que, al asistir a las reuniones de los órganos estatutarios, influyen en la gestión de la empresa.

La participación de los trabajadores no es una forma de gobierno empresarial muy utilizada. Existe un desconocimiento de este modo de gestión empresarial tanto entre los empleados y empresarios como entre el público. El bajo nivel de utilización de la participación de los trabajadores se debe a las complejas condiciones tanto jurídicas como históricas según las cuales puede funcionar en empresas con una determinada forma de propiedad (por ejemplo, las creadas en el proceso de privatización de empresas estatales). Los representantes de los trabajadores en los órganos de la empresa actúan con mayor frecuencia en las entidades de propiedad estatal, y menos en las privadas. Existe una dificultad para aplicar la normativa, ya que los empresarios son reacios a cooperar con los representantes de los trabajadores, al no verlos en un papel de gestión, e infringen la normativa que regula la participación de los trabajadores, incluido el derecho de éstos a elegir y destituir a los miembros de los consejos de administración y supervisión. También son reacios a organizar elecciones de representantes de los trabajadores en los órganos de la empresa, a limitar el número de representantes y a dificultar su trabajo, por ejemplo, restringiendo el acceso a la información. Por otro lado, los representantes de los trabajadores que forman parte de los órganos de la empresa tienen un papel difícil, ya que no siempre pueden proporcionar una información completa a los trabajadores y no siempre es posible tener en cuenta las necesidades de todos los trabajadores en la gestión de la empresa. Esto influye en la valoración de la labor de los representantes de los trabajadores en los órganos de la empresa y en el apoyo de los trabajadores a esta forma de representación de sus intereses.

En las empresas privadas, la participación de los trabajadores en la gestión es incidental y los sindicatos son menos frecuentes. En ello influye, entre otras cosas, la forma de

las relaciones entre empresarios y trabajadores, con el papel dominante del empresario, pero también el grado de respeto de los derechos laborales. Por ejemplo, en Polonia, la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas se da en un pequeño número de empresas que han sufrido transformaciones de la propiedad en el pasado (de una entidad estatal a una pública) y con participación extranjera. En España, en cambio, se encuentran tanto en las empresas estatales como en las instituciones públicas.

El pequeño alcance de aplicación de la participación de los trabajadores y el conocimiento de esta forma de gestión empresarial dificulta incluso la creación de una red de contactos entre quienes participan en esta forma de gestión empresarial para intercambiar conocimientos y compartir buenas prácticas. Esto limita la presión por parte de los trabajadores para aumentar el papel de esta forma de representación de los intereses de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones en el lugar de trabajo y la comprensión de sus beneficios por parte de las empresas. La información sobre la escala del uso de esta forma en la economía también es deficiente. En la mayoría de los casos, son los sindicatos los que defienden la gestión de la empresa mediante la participación de los trabajadores y crean una red de contactos de personas que son representantes de los trabajadores en los órganos de la empresa en lugar de los conjuntos de datos oficiales.

La participación de los trabajadores es una forma de democracia en el lugar de trabajo y, por tanto, un instrumento útil para aplicar la transformación climática de forma equitativa. Ello se debe a que se consigue que los empleados conozcan los cambios, se les da la oportunidad de influir en la forma de aplicarlos y, por tanto, se refuerza su aceptación. Aumenta la responsabilidad de los empleados por el éxito de la empresa y del empleador por el bienestar de los empleados, lo que contribuye a la responsabilidad social de la empresa y a su sostenibilidad. Así, aumenta la calidad de las decisiones, la eficacia de la aplicación y la sostenibilidad de los procesos. El beneficio de la participación de los empleados es un mejor flujo de información y, por lo tanto, el aprovechamiento del potencial de la empresa y una garantía de continuidad en los procesos de gestión. La participación de los empleados se traduce en el funcionamiento de la comunidad en la que se desarrolla la empresa, de modo que los procesos sistémicos adquieren una dimensión humana. Esta forma de gestión empresarial ofrece la oportunidad de tener en cuenta los intereses de todas las partes interesadas en la transición climática, es decir, de no dejar a nadie atrás en la práctica. Por ello, merece la pena que los empresarios vean más las ventajas de utilizar la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, especialmente en el contexto de las adaptaciones a las exigencias climáticas derivadas del Pacto Verde Europeo.

La participación de los trabajadores es una forma de representación de los trabajadores a nivel de la empresa distinta de los sindicatos o los comités de empresa. Las formas difieren en cuanto a la normativa legal, incluyendo la diferenciación de funciones y competencias. La participación de los trabajadores debe considerarse en el contexto del diálogo social, como una forma de realizar la dimensión social de la actividad económica dentro de la empresa.

Tanto las actividades de los interlocutores sociales como las de los representantes de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas se desarrollan en un entorno institucional específico de cada país, pero las similitudes entre ambos son notables. Aunque el entorno institucional es importante para el funcionamiento de todas las formas de diálogo social, las buenas prácticas y la voluntad de incluir a los interlocutores sociales (y a los representantes de los trabajadores en el caso de la participación de los trabajadores) en el proceso de toma de decisiones son cruciales. Dada la envergadura de la negociación colectiva, hay que reconocer que existen grandes retos para la difusión del diálogo social en la Unión Europea en todas sus formas. La mala calidad del diálogo es especialmente evidente en los países de Europa Central y Oriental, tanto a nivel nacional como de empresa. Así lo confirma la Comisión Europea en los documentos del Semestre Europeo, el proceso de gobernanza económica en la Unión Europea. Si ya se observan buenas prácticas, éstas se sitúan en el marco del diálogo social y no en el de la participación de los trabajadores (participación) en la gestión de la empresa. Uno de los obstáculos al diálogo social ya mencionado es el no reconocimiento de los sindicatos y otras formas de representación de los trabajadores por parte de las empresas y el gobierno y la reticencia a participar en el diálogo social. Un problema importante es también la reticencia de los empresarios a crear organizaciones patronales y a asociarse en sus estructuras, por lo que los sindicatos se enfrentan a la falta de un interlocutor representativo para el diálogo social por parte de los empresarios. Cambiar esta situación es difícil. Los incentivos, como los fiscales, no se traducen en un aumento de la capacidad de las organizaciones de empresarios y de su participación en el diálogo social. Esto dificulta el desarrollo de una cultura de diálogo social y el aumento de su papel en los procesos de toma de decisiones tanto a nivel empresarial como económico. En este sentido, no parece ser menor el papel del Estado y de las instituciones de la UE, que deberían promover el diálogo social a través de su aplicación ejemplar y esperar que se lleve a cabo en la economía, por ejemplo, dando preferencia a las empresas que tengan un convenio colectivo, por ejemplo, en la contratación pública o a través de un sistema de certificación.

Los interlocutores sociales tienen una serie de posibilidades que pueden utilizar en el marco del proceso de transición climática. En el caso de los sindicatos, la fuerza proviene de su capacidad para organizar a los trabajadores, su poder legal y su potencial para influir en la forma del debate público. El nivel de sindicalización es importante para evaluar el potencial de los sindicatos para el diálogo social, pero no lo determina en la práctica. El impacto de los sindicatos depende en gran medida de la cultura y las tradiciones de un país en materia de diálogo social, pero también de la capacidad de movilizar a la población para que apoye sus reivindicaciones. La menor escala de sindicalización a la que se enfrentan las organizaciones sindicales en algunos países no implica una incapacidad para ser eficaces. Hay ejemplos de organizaciones sindicales que demuestran que la capacidad de conseguir apoyo público con su credibilidad es lo que hace efectiva la aplicación de las reivindicaciones. El apoyo público se crea, en primer lugar, abordando temas importantes para la sociedad y, por tanto, no sólo relacionados directamente con las relaciones laborales. La participación en la vida de la comunidad facilita el acceso de los sindicatos al conocimiento de los problemas y las

opiniones, para construir la comunidad. En muchos países, los sindicatos tienen poder político para influir en la política gubernamental. Esto puede ser a través de poderes estatutarios para participar en el proceso de toma de decisiones a través de, por ejemplo, la consulta pública o a través de la influencia informal en las decisiones. Además, en muchos países, el número de miembros afiliados a un sindicato o a una organización patronal y la escala de cobertura de los convenios colectivos son un argumento que refuerza el poder de las posiciones expresadas públicamente. Los interlocutores sociales también tienen la capacidad de influir en la opinión pública iniciando debates, presentando posiciones y conocimientos técnicos o realizando campañas en los medios de comunicación. En el caso de los sindicatos, las acciones colectivas como las manifestaciones, los piquetes y las huelgas también pueden ser su herramienta para influir en la toma de decisiones.

Hay una serie de documentos internacionales que hacen referencia tanto al diálogo social como a la participación de los trabajadores y los llamamientos en este sentido se están reforzando. Además de los resultados de la Organización Internacional del Trabajo, por ejemplo, la Agenda 2030 de las Naciones Unidas², adoptada en 2015, identifica el crecimiento económico y el trabajo decente como uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (8.). El trabajo decente significa en la práctica, entre otras cosas, puestos de trabajo de alta calidad en una empresa que respeta los derechos de los trabajadores, paga salarios decentes y no discrimina en ningún aspecto, incluido el salarial. El crecimiento económico, a su vez, debe ser sostenible, lo que también significa compartir los frutos del crecimiento de forma justa. Estos elementos están en el punto de mira de la acción sindical. Además, otro de los objetivos de la Agenda (16.) es promover una sociedad pacífica e inclusiva y crear instituciones inclusivas eficaces y responsables a todos los niveles. En particular, se trata de desarrollar instituciones eficaces, responsables y transparentes y de garantizar una toma de decisiones inclusiva y participativa a todos los niveles. Esto debe entenderse como la acción de los interlocutores sociales en el marco del diálogo social.

También la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) destaca la importancia del diálogo social como solución para superar los retos del cambio climático.

La Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa adoptada en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en Katowice (COP 24 en 2018) por los Jefes de Estado y de Gobierno indica que «las Partes reafirman la consideración del imperativo de una transición justa de la mano de obra y la creación de trabajo decente y empleos de calidad». La Declaración también señala la importancia de un proceso de diálogo social participativo y representativo en el que intervengan todos los interlocutores sociales para promover altas tasas de empleo, una protección social adecuada, normas laborales y el bienestar de los trabajadores y sus comunidades a la hora de desarrollar políticas climáticas a nivel nacional.

² <https://www.un.org.pl/agenda-2030-rezolucja>

Además, el Pilar Europeo de Derechos Sociales³, un documento de la Unión Europea aprobado por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea, hace referencia al diálogo social. El apartado 8, *Diálogo social y participación de los trabajadores* indica que los interlocutores sociales deben ser consultados sobre el desarrollo y la aplicación de las políticas económicas y sociales. El documento reafirma que los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y a expresar oportunamente su opinión sobre los asuntos que les afectan. Según el pilar, debe fomentarse la negociación y celebración de convenios colectivos sobre cuestiones que conciernen a los interlocutores sociales. También es importante apoyar la capacidad de los interlocutores sociales y promover el diálogo social. Se trata de otro documento de la UE, además del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea⁴ y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁵ que hace referencia al diálogo social.

Lo anterior indica que el diálogo social debe desempeñar un papel fundamental en el proceso de transición climática. Sin embargo, el debilitamiento del diálogo social observado en muchos países supone una amenaza para la equidad de la transición climática y la democratización de la aplicación del Pacto Verde Europeo. La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas y el diálogo social institucional se están utilizando de forma limitada en el proceso de cumplimiento de los objetivos del Pacto Verde Europeo. A nivel de empresa, la participación de los empleados en el proceso de transición climática suele ser escasa. Se concentra principalmente en las grandes empresas manufactureras. Sin embargo, hay que tener en cuenta que en la estructura de las economías de la UE, una gran proporción son microempresas y pequeñas empresas, en las que los sindicatos no suelen ser activos. La protección de los trabajadores frente a las consecuencias negativas de la transformación climática debe, en este caso, realizarse a través de soluciones desarrolladas en el diálogo social a nivel nacional. Sin embargo, en los países en los que el diálogo social es débil y persisten los obstáculos formales a sus actividades, los sindicatos tienen dificultades para influir eficazmente en el proceso de toma de decisiones sobre la transición climática, incluidos sus principios y el contenido de los documentos estratégicos. Las consultas públicas suelen ser falsas, breves y no dan lugar a un acuerdo sobre el contenido de los documentos. También ocurre que los interlocutores sociales quedan fuera del proceso de consulta y los documentos sólo se dirigen a las ONG.

El proceso de transformación hacia una economía baja en carbono será el resultado de los procesos económicos y del cambio tecnológico, pero también, en gran medida, de las decisiones políticas que crean el marco legal y determinan la dirección del cambio. De ahí que la inclusión del diálogo social en este proceso sea importante desde el punto de vista de los representados por los interlocutores sociales. En la actualidad, la mayoría de las iniciativas emprendidas por los sindicatos en el ámbito de la transformación climática se llevan a cabo a nivel nacional y son de carácter sistémico, aunque también

existen ya iniciativas de transformación a nivel empresarial. En la práctica, con el paso del tiempo, los efectos de la transición se dejarán sentir cada vez más en el ámbito de las empresas y es ahí donde se concentrarán las actividades de los interlocutores sociales. De las observaciones se desprende que los interlocutores sociales, a pesar de los obstáculos descritos anteriormente, no sólo reaccionan ante los retos existentes de la transformación climática, sino que también intentan influir activamente en la configuración de este proceso, tanto a nivel de los supuestos de la transformación como de la forma de su aplicación, postulando la inclusión de la seguridad laboral en este proceso. Esto adopta la forma de actividades continuas o estrategias estructuradas. Para ello, los interlocutores sociales pretenden utilizar tanto sus competencias legales como su capacidad para influir en el debate público sobre la transición climática. Esto incluye influir en las posturas de los expertos y la opinión pública mediante, por ejemplo, la organización o participación en actos y conferencias de los medios de comunicación, la actividad a través de los medios tradicionales y electrónicos (escritos o visuales), la creación de campañas para difundir las posturas y la organización de manifestaciones. Las actividades mencionadas requieren de los interlocutores sociales un conjunto de conocimientos y experiencia y recursos financieros, así como la organización de la cooperación con actores con práctica en las áreas mencionadas.

Los interlocutores sociales deben seguir movilizando a sus miembros para que participen en la configuración de la transición climática. Esto puede implicar informar a sus miembros y sensibilizarlos sobre los retos del proceso de transición climática, pero también recoger sus opiniones sobre el tema y sus necesidades. El fuerte compromiso de los miembros en la configuración de la transición aumenta el mandato de sus representantes en el diálogo social y la participación laboral en la gobernanza empresarial. También puede influir en la realización de la transición justa.

Existe un consenso entre los interlocutores sociales para que las comunidades de las regiones de transición climática participen en la elaboración del plan de transición. Es fundamental que, antes de aplicar medidas como el cierre o la reestructuración de empresas, se invierta en el mantenimiento y la creación de nuevos puestos de trabajo, opciones de reciclaje y un sistema de protección social (por adelantado). Hay que preparar urgentemente el entorno legal, institucional y financiero para una transición climática justa, tanto a nivel estatal como regional y de empresas y hogares. En cada etapa y nivel de la transición (nacional, regional y empresarial) es necesario el diálogo social y la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas. Los interesados locales deben ser informados de los detalles de este proceso y el marco debe ser esencialmente fijo para poder adaptarse a los cambios, por ejemplo, en la educación y las opciones profesionales.

En cuanto a la posición de los sindicatos sobre el Pacto Verde Europeo, señalan principalmente los riesgos sociales y económicos de esta estrategia, la realidad del ritmo de cambio adoptado en el contexto de la complejidad de la transición climática y los retos del proceso. A pesar de la aceptación generalizada de las medidas de protección del medio ambiente y, por tanto, de la mejora de la salud y las condiciones de vida de los trabajadores, los sindicalistas están convencidos de que no se han evaluado adecuadamente las

3 https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pl

4 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

5 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

repercusiones financieras y sociales de la aplicación de la política climática en las condiciones de vida y la capacidad técnica de las personas. Esperan un impacto negativo del proceso de transformación climática en el aumento del coste de la vida (precios de los bienes y servicios), altos costes del propio proceso de transformación (inversiones personales de los ciudadanos de los países derivadas de la necesidad de adaptarse a la transformación: modernización del aislamiento térmico de la vivienda, su calefacción actual, adquisición de las cualificaciones necesarias para la actividad profesional en una economía baja en carbono). Señalan el impacto potencialmente negativo de la transformación climática en el mercado de trabajo (niveles de desempleo, condiciones de empleo, estado de salud y seguridad en el trabajo), la condición económica y social de las regiones más vulnerables a la transformación (así como la pobreza y la exclusión social) y la competitividad de los países (degradación del potencial). Según ellos, la política climática de la UE provocará una pérdida de competitividad de los productos de la UE, especialmente en la fase de transición, con un aumento significativo del coste de la vida para los ciudadanos de la UE. En su opinión, la política climática de la UE tendrá consecuencias negativas para la economía de la UE en su conjunto, aunque a los países más desarrollados a los que favorece la política climática les irá mejor. Los representantes de los trabajadores suelen abogar por una trayectoria lo más suave posible para la transición climática, con una mayor inversión para mitigar los impactos sociales de la transición. Piden que se cuide la seguridad energética de los Estados y que se preparen instrumentos de protección para los trabajadores y las empresas. Señalan que la trayectoria dinámica de la aplicación de la transición climática conducirá a un aumento de la oposición social a la política climática de la UE debido al rápido aumento del coste de la vida para los ciudadanos. También exigen cambios en la política energética de la Unión Europea y medidas a nivel comunitario para proteger el mercado de la UE de los bienes y servicios creados sin tener en cuenta los costes medioambientales y para respetar los derechos humanos y laborales.

Las organizaciones empresariales, por su parte, se centran en sus posiciones en las barreras legales y organizativas para la aplicación de la transición climática. Señalan lo que perciben como altos costes empresariales que limitan su capacidad de invertir en la adaptación a una economía baja en carbono, así como los complejos procedimientos administrativos para el uso de los fondos públicos. También señalan la escasez de trabajadores. Al igual que los sindicatos, reclaman cambios en la política energética de la UE para minimizar los costes de las empresas. Actualmente, el mayor reto para los empresarios es el precio de la energía, los bienes y los servicios, y la dificultad para acceder a los materiales debido a la interrupción de las cadenas de suministro. Estas barreras limitan el potencial y, al mismo tiempo, obligan a la transformación climática para adaptar las operaciones empresariales.

Ejemplos de las funciones que pueden desempeñar los interlocutores sociales en un diálogo sobre una transición climática justa:

- » a nivel de empresa: acordar planes específicos y con plazos para reducir las emisiones en toda la empresa, por ejemplo, a través de la inversión, al tiempo que se crean puestos de trabajo decentes, se reconvierte y retiene a los empleados, se imparte formación, se ofrece un mínimo social a los empleados que se mar-

chan y se invierte en las comunidades locales. Informar a los trabajadores y hacer cumplir la información del empresario;

- » a nivel sectorial: promover objetivos políticos ambiciosos sobre el clima, el empleo y una transición justa e invertir en la cooperación sectorial para el desarrollo y la difusión de tecnologías y conocimientos ecológicos; exigir el diálogo social a los representantes de los gobiernos nacionales y regionales;
- » a nivel regional y nacional, desempeñar un papel activo en la formulación y aplicación de políticas climáticas que tengan en cuenta una transición justa, un mercado laboral activo y políticas de protección social, así como la inversión pública en formación y educación e infraestructuras sostenibles que las apoyen. Abogar por la información y el debate público sobre el proceso de transición climática.

Elementos seleccionados del análisis FODA (puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y amenazas) de la transición climática realizado por el proyecto (para los países representados en él):

Puntos fuertes:

- ✓ mano de obra de alta calidad, bien formada y con experiencia;
- ✓ el papel relativamente importante de la industria en las economías de los países del proyecto, con el potencial de reestructuración para adaptarse a una economía baja en carbono y a la innovación;
- ✓ establecer la dirección política de la UE en materia de política climática y los fondos de la UE dedicados a la transformación del clima;
- ✓ las estructuras de diálogo social existentes.

Puntos débiles:

- ✓ la baja calidad del diálogo social en muchos países, tanto a nivel nacional como sectorial y empresarial;
- ✓ el bajo número de empresarios que aplican la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y que dirigen sus negocios de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa;
- ✓ la inversión inadecuada en los servicios públicos y en los salarios de los empleados del sector público, un tema sensible para la aplicación de una dimensión justa del cambio climático;
- ✓ participación subóptima de las mujeres en el mercado laboral, persistencia de las diferencias salariales;
- ✓ impedimentos a la movilidad laboral, tanto entre sectores como entre territorios;

- ✓ los bajos ingresos de un amplio grupo de ciudadanos, lo que dificulta la asunción de las inversiones necesarias para adaptarse a una economía transformadora y baja en carbono;
- ✓ un debate público limitado sobre cómo y a qué coste llevar a cabo la transición climática;
- ✓ el conocimiento del Pacto Verde Europeo es de ámbito restringido, es decir, se limita a los profesionales y a los que participan en el proceso del marco de transición climática.

Oportunidades:

- ✓ la inversión en tecnología ofrece a las empresas la oportunidad de aumentar su sofisticación tecnológica, ser más innovadoras, seguir siendo competitivas y captar nuevos mercados;
- ✓ desarrollo de nuevos sectores económicos y la modernización de los existentes;
- ✓ la mejora de la calidad del medio ambiente y, en consecuencia, la mejora de la salud de los ciudadanos y la reducción de los costes del sistema sanitario debido al tratamiento de las enfermedades derivadas de la contaminación ambiental,
- ✓ mejora de la salud y la seguridad en el trabajo;
- ✓ posibilidad de cambios en el número de sindicatos, debido a la creación de empresas en nuevos sectores económicos.

Amenazas:

- ✓ los supuestos del Pacto Verde Europeo resultarán inadecuados a las circunstancias cambiantes, sociales, económicas y políticas;
- ✓ un diálogo social ineficaz sobre la transición climática (no utilizar la base de conocimientos de los interlocutores sociales) tendrá como resultado la falta de dimensión social del proceso, la inadecuación de los instrumentos de apoyo a las necesidades de los trabajadores y las empresas, el aumento del malestar social y el rechazo a la idea de la transición climática;
- ✓ el proceso de transformación climática provocará un aumento del desempleo, la pobreza y la exclusión social;
- ✓ el uso ineficaz del potencial de los trabajadores provocará su pérdida y el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias;
- ✓ el desajuste entre el ritmo de la transformación climática y la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas impedirá su aplicación efectiva, lo que pondrá en peligro la prosperidad económica, el empleo y la dimensión de justicia social de la transformación;
- ✓ los nuevos empleos serán de baja calidad;

- ✓ el insuficiente conocimiento de los empresarios sobre cómo llevar a cabo el proceso de adaptación de una empresa a una economía baja en carbono dificultará la continuidad de la actividad económica y el mantenimiento del empleo;
- ✓ la inversión de esfuerzos y recursos en el proceso de transición será difícil de conciliar con el mantenimiento de la competitividad actual de las empresas y el empleo;
- ✓ las incertidumbres relacionadas con la situación política internacional y es desarrollo dificultarán la consecución de la seguridad energética y el acceso a la energía asequible para las empresas y los empleados;
- ✓ los costes de la transición climática superarán el nivel supuesto de financiación de la UE y las capacidades públicas y privadas;
- ✓ las industrias actualmente responsables del crecimiento económico no serán sustituidas eficazmente por otras nuevas que proporcionen ventajas competitivas y puestos de trabajo, lo que provocará un aumento del desempleo, la emigración de los habitantes y la degradación de las regiones (aplicación ineficaz de los planes de transición justos);
- ✓ el potencial innovador de los actuales sectores de la minería, la energía, la ingeniería y la electromecánica y sus empleados se perderán como consecuencia de su desactivación profesional o de la ocupación de puestos de trabajo menos cualificados en el país o de la migración laboral (impacto en la competitividad internacional del país);
- ✓ la reducción de la sindicalización como consecuencia del cierre de centros de trabajo y la obstaculización de la asociación de los trabajadores en las empresas de nueva creación empeorará la calidad del diálogo social.

Capítulo III

Recomendaciones

Las recomendaciones abarcan un amplio abanico de cuestiones, es decir, están relacionadas tanto con la organización de la transición climática como con el fortalecimiento del papel del diálogo social y la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas en este proceso. Las recomendaciones se dirigen a los sindicatos, los empresarios y sus organizaciones, así como a los gobiernos y los organismos de la UE. Las recomendaciones deben ser tratadas con respeto a las necesidades y circunstancias

nacionales, debido a las diferencias en la organización formal del Diálogo Social y sus prácticas. En algunos países, un aspecto importante será la reglamentación que configura la base jurídica del diálogo social y la participación de los trabajadores, sin la cual no es posible esperar que se practiquen. En otros países, en cambio, es necesario desarrollar buenas prácticas, ya que el respeto por el papel de los interlocutores sociales en la economía y la cultura del diálogo son mayores.

Un marco para una transición climática justa

1. Es necesario construir un consenso social en el diálogo social sobre cómo lograr una transición climática justa, con un papel y una responsabilidad fundamentales del Estado para su progreso. La transición climática es un proceso complejo y las condiciones para su aplicación son cambiantes, por lo que el desarrollo de un consenso social y político sobre los principios de la transición reduciría la incertidumbre de los trabajadores y las empresas sobre las futuras decisiones políticas en la materia. Un contrato social entre los interlocutores sociales y el gobierno sobre una transición climática justa es una buena práctica. Este contrato social con principios y compromisos clave sería la base de facto del diálogo sobre la aplicación de la transición. No existe un único modelo de transformación adecuado para todos. Los planes deben ser individuales y su núcleo debe ser la protección del empleo, las condiciones de trabajo decente y las políticas de formación. También debe haber un enfoque individualizado para cada empresa y empleado.
2. Es una buena práctica crear una unidad de toma de decisiones a nivel gubernamental (por ejemplo, dentro de un ministerio) para tratar el tema de la transición justa.
3. El papel del diálogo social a nivel nacional, territorial, sectorial y empresarial debe reforzarse aumentando el cumplimiento de la legislación sobre el diálogo social climático.
4. Las instituciones de diálogo social deben utilizarse de forma eficaz en la gestión de los procesos económicos de aplicación del Pacto Verde Europeo. Cuando sea necesario, deben eliminarse las barreras legales a la formación y actividad de los sindicatos y a la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas. También debe reforzarse el control del cumplimiento. Un diálogo social que funcione bien y un sistema de protección social sólido pueden contribuir a que los trabajadores perciban la transición climática como una oportunidad y no como una amenaza. El gobierno corporativo en forma de participación de los trabajadores, cuando los representantes de los trabajadores son miembros de los órganos de la empresa, puede facilitar el proceso de transición a través de un mejor flujo de información y la alineación de las acciones y, por lo tanto, aumentar su eficacia.
5. En el diálogo social, es necesario desarrollar instrumentos de mercado laboral y de protección social que se apliquen de forma coherente y se controle su eficacia (planes de transición climática justos y democráticamente construidos en colaboración).

Las medidas contra la pobreza, incluida la pobreza energética y la pobreza laboral, deben integrarse en la transición. Estas deben ir acompañadas de iniciativas.

6. Las nuevas especializaciones de las regiones en las que se concentrará la transición climática deberían prepararse junto con los interlocutores sociales para crear su nuevo potencial de desarrollo.
7. Es necesario salvaguardar la calidad del empleo en la economía, incluso reduciendo las diferencias salariales y otras formas de discriminación en el mercado laboral. Los empleos de calidad deben convertirse en el marco de la transición de los trabajadores entre sectores económicos y de la activación de las personas económicamente inactivas en el marco de la aplicación del Pacto Verde Europeo (medidas de activación del mercado laboral para una transición justa).
8. Las medidas dirigidas a las mujeres en la transición energética deben ser holísticas y abarcar los ámbitos de la educación, el mercado laboral, las infraestructuras y las medidas para cambiar las normas sociales. Hay que superar los retos institucionales relacionados con la debilidad de los servicios públicos y reducir la magnitud del incumplimiento de la legislación laboral en la economía.
9. Se debe tener en cuenta la voz de las mujeres en el tema de la transformación climática, incluyéndolas en los procesos de toma de decisiones y activándolas para que actúen. Hay que identificar los retos y las oportunidades para las mujeres en la transición climática y garantizar que sea equitativa para ellas.
10. Para lograr la transición climática de forma equitativa e inclusiva es necesario aumentar la inversión pública en los servicios públicos, incluidos los presupuestos para la formación del personal de educación y de la mano de obra a lo largo de la vida y su justa remuneración. Es necesario mejorar las condiciones de empleo en la administración y los servicios públicos como clave para el éxito del proceso de transición climática.
11. No hay que perder de vista el impacto social de la pandemia del covid-19, que ha supuesto una carga financiera y sanitaria para las sociedades. Las políticas públicas deben tener en cuenta el impacto de la pandemia del covid-19 mediante una inversión adecuada en los servicios públicos.
12. Una transición climática justa debe incluir la preparación de una estrategia industrial que esté alineada con objetivos medioambientales ambiciosos y que proporcione empleos de alta calidad.
13. Hay que garantizar que la energía y los productos procedentes de fuera de la Unión Europea se realicen respetando los derechos humanos, los derechos de los trabajadores y la protección del medio ambiente y, si es necesario, hay que cerrar su acceso al mercado de la UE.
14. Las políticas nacionales y de la UE para una transición climática justa deben garantizar que las empresas y los trabajadores tengan acceso a una energía asequible.

15. Los fondos dedicados a la transición deben ser de un nivel adecuado (recursos adecuados). Deben crearse incentivos (por ejemplo, facilitar la disponibilidad de financiación, procedimientos administrativos claros) para movilizar la inversión privada para la transformación hacia una economía baja en carbono.
16. La información sobre los instrumentos de apoyo disponibles dedicados a la transformación climática debe ser clara (transparencia del sistema de apoyo, concentración en un solo lugar, cumplimiento de los criterios de accesibilidad).
17. Los servicios de asesoramiento deben ponerse a disposición de las empresas y los trabajadores como parte del sistema de apoyo público.
18. Los fondos públicos (incluidos los fondos de la UE) deben utilizarse como palanca para promover condiciones de trabajo decentes, el diálogo social y la educación de calidad. La financiación de las actividades relacionadas con el empleo debe estar condicionada, es decir, supeditada a que el empresario respete los derechos de los trabajadores y el derecho de éstos a formar sindicatos y sus actividades.
19. Las empresas deben adoptar y aplicar los informes de sostenibilidad (ESG), que es una norma reconocida tanto para la responsabilidad corporativa como para la sostenibilidad. En la actualidad, la escala de informes de sostenibilidad se aplica de forma deficiente, y debería hacerse un esfuerzo para aumentar la escala de cumplimiento de los derechos humanos y laborales por parte de las empresas mediante la revisión de las actividades de información. Las empresas deben aplicar más la diligencia debida recomendada por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Las cadenas de suministro de las empresas deben tener en cuenta el respeto de los derechos humanos y laborales por parte de todas las entidades empresariales.
20. El gobierno y la administración pública deben promover, a través del sistema de contratación pública, a las empresas que respeten los derechos laborales, los derechos sindicales y tengan un convenio colectivo en vigor.
21. Las consultas públicas sobre cuestiones de transformación climática deberían ser obligatorias y los costes de participación deberían ser neutrales para los interlocutores sociales (por ejemplo, en términos de desplazamiento a las reuniones) y aplicarse de manera oportuna.
22. Debe introducirse y aplicarse el requisito de que las partes interesadas reciban puntualmente información sobre los resultados de la consulta pública y los resultados del diálogo público por parte del gobierno.
23. Debe realizarse una evaluación cíclica de los impactos sociales y económicos de la transición climática, incluyendo el empleo, la salud de las industrias y las regiones.
24. Dado que la prioridad de una transición climática justa es mantener a los trabajadores cualificados y experimentados en el mercado laboral, cualquier pérdida

de puestos de trabajo debería estar vinculada a instrumentos de activación del mercado laboral. Hay que crear un nuevo puesto de trabajo en lugar de un puesto que se va a eliminar (antes de que se elimine). El proceso de reciclaje debe ser a medida, es decir, adaptado a cada empleado y su eficacia debe ser controlada. Si es necesario, deben utilizarse varios instrumentos de apoyo para un trabajador o una empresa. La medida de la eficacia del apoyo debe ser la calidad del empleo. Un sistema eficaz de activación profesional puede consistir en la facilitación y el apoyo a los trabajadores para que encuentren un puesto de trabajo a través de los servicios públicos de empleo, la organización de las llamadas ferias de empleo, las preferencias para que las empresas en transformación y sus trabajadores participen en las inversiones en especializaciones regionales de nueva creación o el traslado de los trabajadores a otro lugar de trabajo para aprovechar su potencial y mantener la continuidad del empleo. A nivel empresarial, las estrategias individuales de transformación climática deben desarrollarse en cooperación con los sindicatos. Los instrumentos de apoyo deben estar disponibles para todos los empleados afectados por la transición climática.

25. La activación laboral debe ser proporcionada por fuentes privadas y públicas. A nivel de la UE, las medidas temporales de financiación del desempleo, como el instrumento SURE, deberían prolongarse todo el tiempo que sea necesario.
26. La diversidad de la mano de obra (incluidos los aspectos de edad y género) debería tenerse en cuenta en el desarrollo de los planes nacionales, regionales e individuales de transición climática.
27. Deben crearse condiciones de formación (financieras, logísticas, de tiempo) para los empleados. El objetivo de la formación debe ser que el trabajador obtenga un empleo estable y de calidad. Debe garantizarse la calidad de la enseñanza (considerar un sistema de certificación). Los interlocutores sociales deben participar en el proceso de definición de las necesidades de cualificación y de las oportunidades de reciclaje de los trabajadores, así como en la anticipación de los cambios, utilizando su derecho a la información y a la consulta, por ejemplo, en forma de grupos de trabajo, comités de seguimiento en todos los niveles del diálogo social (nacional, sectorial y empresarial). Las ayudas al empleo deben tener en cuenta los costes de la formación continua, el equipamiento del puesto de trabajo, el traslado y los desplazamientos. Las condiciones de formación pueden adoptar la forma de opciones de permisos de formación remunerados para quienes mejoren sus competencias profesionales. La formación puede tener lugar mediante el intercambio de conocimientos (por ejemplo, en forma de tutoría) en las empresas (organizadas por los empresarios) y en las comunidades locales (instituciones públicas).
28. El abanico de instrumentos de apoyo en el marco de una transición climática justa debería incluir también las indemnizaciones por despido, los permisos o las medidas de puesta en marcha. Al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que la cuantía de las ayudas a la puesta en marcha sólo suele permitir a las microempresas y la supervivencia de las empresas recién creadas es relativamente baja. Por lo tanto, este instrumento no debe excluir los instrumentos de activación del empleo en forma de empleados. La

dimensión regional de la gestión de la transición es importante para no provocar una pérdida de potencial laboral en la región y, por tanto, un mayor riesgo de degradación.

29. El sistema educativo debe adaptarse a las necesidades de la economía en transformación (planes de estudio y formación continua) y deben mejorarse los conocimientos y competencias de los empleados del sector educativo.
30. Los países deberían aplicar efectivamente las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea sobre: competencias clave para el aprendizaje permanente; educación y formación profesional para la competitividad sostenible, la equidad y la resiliencia social; y sobre un marco europeo para la calidad y la eficiencia en el aprendizaje.
31. Hay que facilitar que las empresas inviertan en la cualificación de su mano de obra y aplicar políticas de fomento del empleo sostenible.
32. El cambio climático debe ir acompañado de inversiones en transporte público colectivo para mejorar las condiciones de vida, la movilidad de los trabajadores y las condiciones empresariales.
33. Debe promoverse el desarrollo de viviendas en diversas formas de propiedad para aumentar la movilidad de los trabajadores y mejorar las condiciones de vida en las regiones.
34. Debe aumentarse la conciencia pública sobre la transición climática para permitir la planificación de la adaptación y el uso de los instrumentos de apoyo, creando confianza pública y transparencia en el proceso de transición. Las campañas de información deben ser llevadas a cabo por los empleadores a nivel de empresa y por las administraciones públicas a nivel regional y nacional.

Reforzar el papel del diálogo social

1. Cuando sea necesario, se debe modificar la legislación, en cooperación con los interlocutores sociales, para aumentar las oportunidades de negociación colectiva efectiva en el ámbito de la transformación climática. Los cambios deben incluir una legislación que bloquee la formación y las actividades de los sindicatos y la generalización del papel del diálogo social (incluida la participación de los trabajadores) en la gestión empresarial. Además, el diálogo social debe reforzarse dedicándole los recursos públicos y privados (empresariales) adecuados.
2. Las instituciones de diálogo social existentes deberían utilizarse para organizar la cooperación entre la parte gubernamental y los interlocutores sociales sobre el contenido y la aplicación de estrategias de desarrollo nacionales y regionales que tengan en cuenta una transición climática justa.
3. El nivel de codeterminación de los trabajadores, tanto en el sector privado como en el público, debería incrementarse introduciendo la posibilidad de participación de los trabajadores en los órganos de las empresas privadas.

4. El derecho de los trabajadores a ser informados y consultados y a participar en la toma de decisiones en caso de reestructuración debe reforzarse, incluso mediante un marco jurídico a nivel de la UE dedicado a la transición climática.
5. Los interlocutores sociales y su estructura pueden servir de vehículo para difundir información sobre los proyectos e instrumentos dedicados a la transición climática entre las empresas y los trabajadores (relevo y plataforma de comunicación y creación de confianza pública en el proceso de transición climática).
6. Merece la pena difundir los conocimientos sobre el diálogo social y la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas entre el público a través del sistema educativo.
7. Es importante que los trabajadores y las comunidades comprendan el proceso de transición climática, por lo que hay que hacer un esfuerzo especial para garantizar que la información esté disponible y se comunique a los interlocutores sociales de forma permanente. La información sobre la transición climática, el calendario del proceso y el progreso de las actividades deben ponerse a disposición del público y dirigirse directamente a los interlocutores sociales. La aplicación de una política de información objetiva sensibilizará al público sobre el proceso, aumentará su transparencia y permitirá a los interesados planificar su educación, su trayectoria profesional o la forma de calentar sus hogares o negocios. La información basada en el conocimiento debe tener lugar en todos los niveles y en una variedad de formas, apropiadas para la audiencia del contenido.
8. Debe reservarse tiempo suficiente para proporcionar a los empleados y a sus representantes la información necesaria sobre el proceso de transición justa, utilizar formas de comunicación adecuadas (por ejemplo, por escrito -en papel o electrónicamente-, reuniones en persona o en línea, seminarios web, sesiones de preguntas y respuestas, boletines informativos) y permitir la preparación para el diálogo sobre el tema.
9. Se debe crear un foro en el que participen los interlocutores sociales (a nivel nacional y regional, empresas) para supervisar la aplicación de la transición climática y su dimensión justa.
10. Las instituciones públicas, los empresarios y las propias organizaciones de los interlocutores sociales podrían organizar una formación de expertos en materia de transformación climática justa, con el fin de aumentar los conocimientos de los representantes específicos de los interlocutores sociales y de los trabajadores en los órganos de la empresa, recurriendo, por ejemplo, a instituciones y expertos externos.
11. Los fondos públicos y de la UE deberían utilizarse para organizar la cooperación de los interlocutores sociales con el fin de intercambiar conocimientos y buenas prácticas en el ámbito de la transformación climática (a nivel nacional e internacional).

12. Los interlocutores sociales deben codiseñar y supervisar el uso de los instrumentos de protección social, la activación profesional y el gasto público a nivel nacional, sectorial, regional y empresarial.
13. Los sindicatos y las organizaciones empresariales deberían utilizar su estructura para aumentar el flujo de información sobre la transición climática y aprovechar su potencial para ejercer presión para incluir, por ejemplo, las cuestiones laborales. Debe reforzarse la comunicación y la coordinación de las posiciones dentro de ella y entre las organizaciones (creación de alianzas). El flujo de conocimientos debe ser bidireccional, entre todos los niveles de la estructura organizativa y entre los trabajadores y sus representantes en los órganos corporativos. La ventaja de una buena comunicación interna es la coherencia de las acciones y su mayor apoyo.
14. Los interlocutores sociales deben adquirir conocimientos sobre el cambio climático para conformar su experiencia interna y desarrollar estrategias de acción y así representar mejor los intereses de sus miembros. La creación de conocimientos puede adoptar la forma de investigación autodirigida, cooperación entre los interlocutores sociales a nivel nacional e internacional, uso de expertos y conocimientos externos. Este enfoque requiere una inversión financiera en personas y redes.
15. Los interlocutores sociales pueden designar a una persona dentro de su estructura o crear un grupo/equipo que se encargue de recopilar conocimientos (crear una especialización) sobre el proceso de transición climática, de la que puedan beneficiarse otros representantes en el diálogo social.
16. Hay que mejorar la capacidad de negociación y la presentación de posiciones.
17. Los interlocutores sociales y los representantes de los trabajadores en los órganos de la empresa deberían documentar en mayor medida su trabajo sobre la transición climática y presentarlo externamente. Esto aumenta el conocimiento de las posiciones presentadas, demuestra un papel en la configuración del proceso e influye en la conciencia pública y en los procesos de toma de decisiones. Además, refuerza la credibilidad de los representantes de los trabajadores en la esfera pública en el ámbito de la transformación climática. Los logros para mejorar las condiciones de trabajo y aumentar el campo de la participación de los trabajadores tienen un rostro concreto de las personas que lo hicieron: hay que mostrarlos de forma moderna. Las formas disponibles para difundir las experiencias son las publicaciones en papel, las exposiciones temáticas, las grabaciones audiovisuales disponibles en la web, los encuentros personales durante, la participación en programas de radio o las grabaciones de televisión. Las buenas prácticas en este ámbito deberían incluirse en la estrategia actual para mejorar la eficacia de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.
18. A nivel de empresa, debe desarrollarse una comunicación bidireccional con los trabajadores y sus representantes para definir las necesidades y expectativas de los trabajadores y crear soluciones para el cambio climático.
19. A nivel de empresa, garantizar que los empleados tengan acceso a información fiable y transparente sobre la transición climática prevista, por ejemplo, organizando reuniones de expertos en el lugar de trabajo y publicando contenidos para sensibilizar a los empleados y sus representantes. Deben utilizarse diversas formas de comunicación dentro de la empresa, incluyendo la atención a la retroalimentación oportuna y constructiva de los empleados y sus representantes. La forma de organizar las reuniones (alcance de los temas, tiempo asignado a los mismos, horario) es importante. No deben ser infrecuentes, de carácter general o con poco tiempo de discusión.
20. Es una buena práctica que la empresa cree un comité especial a nivel de empresa dedicado al proceso de cambio climático, delegando en él a personas que se encarguen del flujo de información sobre el tema (oficiales de enlace).
21. La concienciación sobre las ventajas de la participación de los trabajadores a través del diálogo social y la participación de los trabajadores en los órganos, no puede dirigirse a los grupos ya convencidos, sino que debe dirigirse a la sociedad en su conjunto y a los actores de las relaciones económicas. La responsabilidad de la conducción y condición del diálogo social recae en los gobiernos nacionales y en los organismos de la UE.

Reforzar la capacidad de los interlocutores sociales

1. Debería invertirse en la capacidad de los interlocutores sociales (con financiación pública y de la UE (por ejemplo, una dotación separada para organizar el diálogo social como parte de una transición climática justa).
2. Es necesario difundir los conocimientos, ya que los miembros de las organizaciones deben estar familiarizados con las cuestiones de política climática para incorporarlas al proceso de negociación colectiva y garantizar una transición justa. Aumentar la participación de los miembros afiliados en los debates sobre la aplicación del Pacto Verde Europeo hará que estén bien informados, de modo que sus intereses puedan estar bien representados en el proceso de transición climática. La organización de seminarios, formaciones, sesiones de preguntas y respuestas y la realización de estudios es una forma útil de difundir conocimientos, demandas e intercambiar información y, por tanto, de sensibilizar. Es una buena práctica involucrar a los expertos científicos, a los representantes de la administración local, a las autoridades locales y a las partes interesadas en el proceso de transición climática. Debe producirse un intercambio de información bidireccional a todos los niveles (empresa, sector, nacional). Deben desarrollarse métodos para coordinar la cooperación entre los niveles de una organización (dentro de su estructura).
3. Es una buena práctica crear grupos internos de política climática dentro de las organizaciones de los interlocutores sociales o nombrar a un especialista en política climática para que los dirigentes de la organización puedan aprovechar sus conocimientos. Es una buena práctica celebrar reuniones periódicas de los responsables de la transición climática.

4. La inversión de los interlocutores sociales en competencias y herramientas digitales para abrir y ampliar el campo de acción, incluyendo la comunicación, la presentación de posiciones, la creación de redes, la planificación de actividades conjuntas, las reuniones, las campañas de información y, por tanto, el apoyo público y las coaliciones de cooperación para influir en las decisiones a nivel de las empresas, las industrias, las regiones y el país. Merece la pena utilizar los medios de comunicación tradicionales y electrónicos para presentar posiciones sobre la transición climática. El nivel adecuado de esfuerzo para dar forma a los mensajes de los medios de comunicación y la hábil gestión de los canales de distribución de la información pueden determinar el éxito de las acciones.
 5. Organizar días de acción para sensibilizar sobre las exigencias de una transición climática justa y aumentar el papel del diálogo y la participación de los trabajadores en este proceso.
 6. Es una buena práctica que los interlocutores sociales se comprometan con las ONG locales y nacionales para intercambiar conocimientos, posiciones y construir una acción conjunta.
 7. Es útil utilizar la experiencia de los líderes de las organizaciones que han terminado su carrera como activistas sociales para la tutoría. Estas personas pueden convertirse en guías en la configuración del diálogo social y la participación de los trabajadores, en expertos que asesoren durante la negociación colectiva, en autores de informes de expertos que tengan en cuenta los conocimientos adquiridos.
 8. La cooperación internacional es un área en la que los sindicatos deberían reforzar la interacción y la coordinación de actividades. Las estructuras de diálogo social a nivel europeo son un importante foro de debates y negociaciones interprofesionales y sectoriales entre los interlocutores sociales, así como un lugar de intercambio de conocimientos y experiencias, de puesta en marcha de acciones y de respuesta rápida a las necesidades de los trabajadores. La cooperación es importante sobre todo en un mundo globalizado de empresas transnacionales y una gestión cada vez más integrada del entorno comercial de las empresas a nivel de las instituciones de la UE que afectan a la vida de las sociedades.
3. Debería dedicarse un recurso independiente y renovado anualmente de la UE a la creación de capacidad de diálogo social y al aumento del papel de la negociación colectiva en la economía de la UE durante la transición climática.
 4. Se debe definir y aplicar a nivel de la UE la consulta social oportuna y de calidad y la participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores a nivel local, nacional y europeo en la elaboración de las políticas de los países.
 5. La Comisión Europea debería revisar de forma efectiva las acciones de los estados en la implementación y aplicación de la Directiva de Salario Mínimo Adecuado en la Unión Europea en relación con el plan de acción para la promoción de la negociación colectiva y los convenios colectivos.
 6. Las directivas de la Unión Europea sobre la presentación de informes de sostenibilidad de las empresas y la diligencia debida deberían configurarse en consecuencia, incluyendo el aumento del alcance y los requisitos específicos en este ámbito para las cuestiones sociales (incluidas las laborales).

El papel de las políticas de la UE

1. Las condiciones para la transformación climática deben crearse reexaminando y revisando la política energética de la Unión Europea.
2. La Comisión Europea debería fomentar las buenas prácticas de diálogo social y la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, incluida la consulta social de alta calidad a nivel estatal. El Semestre Europeo (un instrumento de gobernanza económica en la Unión Europea), el Pilar Europeo de Derechos Sociales, el Fondo Europeo de Reconstrucción y el proceso de desembolso de fondos comunitarios deberían utilizarse para obligar a los países a llevar a cabo un diálogo social efectivo.

Resumen

Los retos de la protección del clima y el desarrollo sostenible siguen siendo los más graves a nivel mundial. Una condición para un crecimiento económico sostenible que cumpla los objetivos de la economía europea establecidos en los documentos estratégicos de la Unión Europea, incluido el Pacto Verde Europeo, es una asociación eficaz entre las principales partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales a través del diálogo social. Para que la dimensión social de la Unión Europea se haga realidad, hay que esforzarse por hacer efectivo el diálogo social a todos los niveles. Esto es especialmente importante en el proceso de reestructuración de las empresas (resultante de la adaptación a una economía baja en carbono). Dadas las obligaciones legales, la responsabilidad de la conducción del diálogo social y la capacidad de los interlocutores sociales en este sentido recae en los gobiernos nacionales y en los organismos de la UE. Una vez más, hay que subrayar la importancia de la educación, que debe implicar no sólo a los empleados, sino sobre todo a los que dirigen las empresas, especialmente en el ámbito de la responsabilidad social de sus actividades. Una dimensión justa de la transformación del clima sólo puede lograrse decidiendo juntos este proceso.



Contemporary Challenges of Employee Participation

Opposing the Negative Results of Covid



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

ISBN 978-83-64617-26-3



Funded by
the European Union