

## 5ª lección



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

# Negociación y negociación colectiva en el contexto de una doble transición



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author (s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

En la quinta lección, trataremos la forma en que la doble transición puede implicar a los sindicatos y a las organizaciones patronales en la creación de nuevas oportunidades para el mundo del trabajo y las empresas, así como la forma de minimizar los costes sociales que indudablemente conlleva.

A modo de recordatorio: la doble transición consiste en una transición verde y digital. En mi opinión, dicha transición no puede producirse sin el diálogo social y la interacción de trabajadores y empresarios, tanto en el lugar de trabajo como en otros niveles que determinan la forma de las relaciones laborales. En cada uno de estos niveles, los modelos socioeconómicos afectan al medio ambiente y al entorno laboral. En su diseño, deben aspirar al desarrollo sostenible. Los mecanismos de diálogo social que existen en la Unión Europea deberían estar en el centro de la transición verde y digital. Deberían integrarse con los objetivos de ecologización de la economía, la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Pacto Verde Europeo, junto con una transición justa, así como con las políticas de digitalización de la Unión Europea, de las que hemos hablado en lecciones anteriores.

Sin embargo, los ambiciosos objetivos climáticos y digitales no pueden ser introducidos de arriba abajo por los Estados o las organizaciones internacionales. Por el contrario, deben establecerse en diálogo con los interlocutores sociales y, a continuación, aplicarse y supervisarse conjuntamente con ellos. Lo que es crucial es un amplio apoyo público a los cambios que deben introducirse, que los Estados y las organizaciones internacionales deberían buscar. Este apoyo será posible si la transición es inclusiva, especialmente de los grupos vulnerables y de los más afectados por el cambio.

No se conseguirá un amplio apoyo público si no se garantiza la dignidad y las oportunidades de desarrollo social de los diferentes grupos, especialmente de los grupos vulnerables, en la nueva realidad de un orden socioeconómico verde y digital. Esta gobernanza no solo debe basarse en los principios expresados en el Pacto Verde Europeo y la Estrategia Digital Europea, sino que también debe incorporarse a su construcción la señal establecida por el Pilar Europeo de Derechos Sociales<sup>1</sup>.

Los días 28 y 29 de octubre de 2020, la Confederación Europea de Sindicatos adoptó una resolución<sup>2</sup> con recomendaciones para configurar la nueva estrategia de adaptación al cambio climático de la Unión Europea, que forma parte del Pacto Verde Europeo. La resolución contiene las cuestiones más relevantes para la inclusión de mecanismos de diálogo social en la configuración de la economía verde en la Unión Europea. Las recomendaciones más importantes se recogen en los siguientes puntos:

- 1 Los principios del Pilar europeo de derechos sociales está disponible en el siguiente enlace: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en)
- 2 El texto completo de la resolución está disponible en el siguiente enlace: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-new-eu-adaptation-climate-change-strategy-world-work>

- la nueva estrategia de adaptación al cambio climático de la Unión Europea (en lo sucesivo, la Estrategia) debería ser jurídicamente vinculante e incluir también una amplia referencia a la dimensión social expresada en **el principio «las personas en el centro»**. El mundo del trabajo y el impacto que el cambio climático tendrá en las condiciones laborales y el empleo no se han abordado suficientemente hasta ahora en las políticas de adaptación. Una nueva estrategia de adaptación debería colmar esta laguna existente;
- la nueva estrategia de adaptación de la UE debe prever un **enfoque de gestión sólido e integrador que cuente con la participación de los trabajadores y los sindicatos**. Los trabajadores son los mejor situados para identificar los retos y riesgos que el cambio climático plantea a su trabajo. Por ello, deben participar en el diseño y la aplicación de las políticas de adaptación **a todos los niveles, incluido el lugar de trabajo**. También debe prestarse especial atención a garantizar **la igualdad de género** tanto en la gobernanza como en las medidas políticas, así como a apoyar a otras comunidades vulnerables;
- la nueva estrategia de adaptación de la UE debe incluir **medidas políticas concretas que mantengan los puestos de trabajo y protejan la salud y la seguridad de los trabajadores**. Debería establecerse una nueva iniciativa legislativa y un marco político para **proteger a los trabajadores de la exposición al calor, la radiación UV natural y otros riesgos para la salud y la seguridad derivados del cambio climático y otras medidas de adaptación**. La estrategia también debería incluir políticas activas del mercado laboral, así como **reciclaje y formación** para evitar la pérdida de puestos de trabajo;
- la nueva estrategia de adaptación de la UE debe garantizar una **inversión suficiente en servicios públicos e infraestructuras**, así como en **sistemas de seguridad social** operativos e inclusivos. Los trabajadores de emergencia (en inglés *emergency workers*) y los mecanismos de protección social serán clave para hacer frente a futuras crisis y aumentar la resiliencia de nuestras sociedades; deben contar con la financiación adecuada. Estas inversiones deben ir acompañadas de nuevos recursos para **proteger el medio ambiente, la biodiversidad y las zonas geográficas vulnerables**;
- La nueva estrategia de adaptación de la UE debería aumentar su ambición de **colaborar con los países emergentes en la financiación y el desarrollo de soluciones de adaptación**. Haciendo pleno uso de su influencia diplomática, la UE debería allanar el camino en las negociaciones internacionales tanto para aumentar la ambición climática global como para avanzar en la adaptación al cambio climático;
- la nueva estrategia de adaptación de la UE debería garantizar un **reconocimiento claro de los impactos que el cambio climático tendrá en las cadenas de suministro industrial, así como en la producción de energía**.

En junio de 2024, la Confederación Europea de Sindicatos adoptó otro documento de posición sobre el **«Marco político para una transición justa y directiva sobre anticipación y gestión del cambio»**<sup>3</sup>. En él se puede leer que la CES apoya plenamente el objetivo de alcanzar la neutralidad climática en 2050. Al mismo tiempo, señala que Europa no está logrando una transición socialmente justa a una escala y a un ritmo acordes con las necesidades existentes. El Pacto Verde Europeo y otras medidas nacionales fuera de la Unión Europea son inadecuados para la escala de los retos a los que nos enfrentamos. Para anticipar y gestionar adecuadamente el

3 <https://www.etuc.org/en/document/just-transition-policy-framework-and-directive-anticipate-and-manage-change>

cambio en el mundo del trabajo, también es necesario planificar con antelación el impacto de la transición digital en curso, que se está intensificando. Una gran parte de este documento de posición se dedica también a la cuestión del diálogo social y la negociación colectiva.

La Confederación Europea de Sindicatos señala que los esfuerzos anteriores para **implicar a los sindicatos en la planificación de la transición** han sido con demasiada frecuencia inexistentes o insuficientes. La CES insta a la Comisión Europea a que garantice la participación significativa y sistemática de los interlocutores sociales en las cuestiones climáticas y digitales a escala de la UE, nacional y regional, con el fin de abordar eficazmente los retos mencionados e incluir a los trabajadores como participantes activos en la transición. Con demasiada frecuencia, se invita a los trabajadores sindicalizados a comentar planes que ya se han establecido. El diálogo social con la participación democrática de los sindicatos, la negociación colectiva y la participación de los trabajadores a nivel de empresa deben ser la base de la transición. Deben elaborarse, aplicarse y controlarse estrategias a distintos niveles. Esto debe imponerse escalonando la financiación pública y condicionándola a los aspectos sociales. También es necesario aumentar la capacidad administrativa y los recursos jurídicos.

También se recomienda volver a implicar a los interlocutores sociales en la gestión de la aplicación del Pacto Verde Europeo dentro de las estructuras de diálogo social existentes, como la Cumbre Social Tripartita o los comités sectoriales de diálogo social. Los interlocutores sociales deberían participar en todas las nuevas iniciativas que impliquen cambios estructurales y en el mercado laboral a través de un diálogo estructurado y sistemático. También debería establecerse un mecanismo de coordinación permanente que vincule el paquete «Objetivo 55» con el proceso del Semestre Europeo y el Pilar Europeo de Derechos Sociales. El desarrollo de la capacidad de los sindicatos y sus representantes en cuestiones climáticas y digitales es esencial para una transición justa.

Todos los argumentos anteriores hablan en favor de dar prioridad a la actualización del **marco político para una transición justa**. Además, la Confederación Europea de Sindicatos pide a la Comisión Europea que establezca una **directiva europea sobre una transición justa** anticipando y gestionando el cambio, con el diálogo social y la negociación colectiva como principios rectores. Los aspectos sociales y laborales de la transición deben combinarse. Los sindicatos desempeñan un papel clave en el desarrollo, la aplicación y el seguimiento de cada uno de estos aspectos. La rápida evolución de la transición digital subraya aún más la urgencia de esta labor.

En la sección final de esta guía, es importante recordar los mecanismos de diálogo social existentes que pueden utilizarse para dar forma a las políticas europeas del Pacto Verde Europeo y aplicar los principios de la economía verde a diferentes niveles, incluido el de los lugares de trabajo específicos. El cuadro que figura a continuación ofrece un catálogo bien conocido de estos mecanismos. Sin embargo, es conveniente recopilarlos en un solo lugar para que empleados y empresarios conozcan los instrumentos que pueden utilizar para alcanzar sus objetivos. Al mismo tiempo, el catálogo que figura a continuación es una lista de mecanismos de democracia participativa de los trabajadores o, más sencillamente, de mecanismos de democracia de los trabajadores.

Nivel	Mecanismos
Global	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de los interlocutores sociales a nivel global, intercambio de información, coordinación de experiencias y acción global sobre cuestiones a este nivel (por ejemplo, crisis climática, desigualdad social, pandemia)</li> <li>• Aplicación de programas mundiales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible</li> </ul>
Unión Europea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdos marco sobre economía verde, gestión de recursos humanos, política de formación, aprendizaje permanent</li> <li>• Legislación de la UE consultada con los interlocutores sociales europeos, por ejemplo, Pacto Verde Europeo y Principios para una Transición Justa</li> <li>• Método abierto de coordinación que incluye la voz de los interlocutores sociales</li> <li>• Proyectos de investigación y desarrollo de capacidades a escala de la UE para los interlocutores sociales</li> </ul>
Países y sus regiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órganos tripartitos de diálogo social</li> <li>• Órganos regionales para el diálogo social</li> <li>• Consejos temáticos nacionales (para la economía verde, el desarrollo sostenible, la transición justa, etc.)</li> <li>• Convenios colectivos nacionales y regionales</li> <li>• Políticas económicas, climáticas y medioambientales consultadas y aplicadas en cooperación con los interlocutores sociales</li> </ul>
Sectores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comités sectoriales de diálogo social</li> <li>• Convenios colectivos sectoriales</li> </ul>
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representación de los trabajadores a nivel del consejo de administración (en inglés Board-level employee representation, BLER), especialmente en las empresas multinacionales</li> <li>• Comités de empresa europeos (CEE)</li> <li>• Convenios colectivos a nivel de empresa</li> <li>• Acuerdos de empresa transnacionales (en inglés Transnational company agreements, TCA)</li> <li>• Acuerdos sobre salud y seguridad laboral</li> <li>• Acuerdos marco sobre política de recursos humanos, formación, aprendizaje permanente, etc.</li> </ul>

Sindicatos/ organizaciones empresariales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Negociación colectiva y convenios colectivos</li><li>• Publicación de posiciones y declaraciones</li><li>• Organización de conferencias y seminarios</li><li>• Formación</li><li>• Investigación y evaluación</li><li>• Difusión de conocimientos sobre economía verde, desarrollo sostenible y transición justa (publicaciones, folletos, páginas web, redes sociales, discursos públicos y en los medios de comunicación, etc.)</li></ul>
--	---

