

KIT DE HERRAMIENTAS

SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES



Índice de contenidos:

- I) Introducción sobre el *Pacto Verde Europeo*
 - A) El *Pacto Verde Europeo*
 - B) La *Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente*
 - C) La *Doble Transición* en el Sector del Transporte
- II) Conclusiones de la *fase de investigación* del proyecto
- III) Estrategia para una transición energética justa, participativa y socialmente responsable en el sector del Transporte
 - III-1) La transición justa como garantía de participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empresas
 - III-2) Impulsando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones
 - A) La normativa europea sobre el derecho de participación de los trabajadores
 - B) La aplicación de los sistemas de participación, información y consulta a través de la Directiva 2002/14
 - C) La participación, información y consulta en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo
 - D) La negociación colectiva y el diálogo social
 - E) La participación transnacional de los trabajadores a través de los Comités de empresa europeos
- IV) Posibles efectos de las transiciones energética y digital sobre el empleo y la seguridad y la salud en el lugar de trabajo en el Sector del Transporte
 - IV-1) Un objetivo prioritario: El mantenimiento del empleo de calidad y la recualificación profesional de los trabajadores
 - IV-2) La protección de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo en el Sector del Transporte
- V) *Buenas Prácticas de Mejora* sobre la participación de los representantes de los trabajadores en el Sector del Transporte

El Proyecto, financiado con fondos de la Unión Europea, "**Green.Smart.Transport.Deal**", **GSTD**, centra sus objetivos en fortalecer la cooperación transnacional entre los interlocutores sociales para mejorar la participación de los trabajadores en las acciones llevadas a cabo en las empresas al implementar el Pacto Verde Europeo (EGD) en el Sector del Transporte; y en desarrollar esas actuaciones de manera socialmente responsable, teniendo en cuenta tanto los derechos de los trabajadores, como de los empleadores y del medio ambiente.

Además, el proyecto GSTD cuenta, como un valor añadido, conseguir un enfoque más específico sobre la implementación de la EGD de manera socialmente responsable, con la visión sobre las cuestiones ambientales, los intereses económicos de las empresas y las necesidades sociales de los trabajadores del Sector del Transporte, mediante una cooperación eficaz en la implementación de la normativa europea sobre la implementación del *Pacto Verde Europeo*.

I) Introducción sobre El Pacto Verde Europeo.-

El Sector del Transporte representa casi una cuarta parte de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en Europa y es la principal causa de la contaminación del aire en las ciudades; siendo el transporte por carretera el mayor contaminante.

La UE se ha comprometido a reducir estas emisiones para alcanzar la neutralidad climática en 2050, considerando un proceso de ecologización general amplia que afecta a todos los sectores productivos.

Estos procesos tienen un impacto fundamental sobre los trabajadores en materias como la seguridad de su empleo y de sus condiciones de trabajo, pero también sobre los empresarios que tienen que buscar soluciones digitales y ecológicas en sus empresas: Vehículos de cero emisiones (eléctricos, de hidrógeno, etc) y la infraestructura necesaria para desarrollar estrategias más integrales que tengan en cuenta sus necesidades con la sostenibilidad del medio ambiente y la consecución de las estrategias políticas definidas por la Unión Europea e implementadas por los gobiernos.

A) El Pacto Verde Europeo.

Fue presentado en diciembre de 2019 por la presidenta de la Comisión Europea como un programa político para implementar una transición de la economía europea hacia un modelo de crecimiento más sostenible.

Su coincidencia temporal con la pandemia de COVID-19, propició la elaboración de una **agenda de recuperación** adoptada en 2020, con un amplísimo presupuesto pluriannual que ha proporcionado más recursos financieros para alcanzar los objetivos de la transición verde con la promesa (tanto de la presidenta de la Comisión, como del vicepresidente a cargo del EGD) de "**no dejar a nadie atrás**".

"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"

Así, en enero de 2020, se publicó la Comunicación “*Una Europa social fuerte para transiciones justas*” que pretendía conectar la gobernanza del EGD con los instrumentos de política social existentes, especialmente el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Y, por otro lado, se han ido aplicando una serie de estrategias para alcanzar esa transición energética, a las que nos referiremos más Adelante.

Ahora bien, detrás de la definición de estas estrategias hemos asistido a fuertes debates políticos sobre las asignaciones de los recursos (económicos) a nivel nacional, en lugar de propiciarse un consenso básico para llevar adelante este Proyecto de transición energética. Así, cuatro años después de adoptarse el *Pacto Verde Europeo* surgen preguntas como: ¿En qué medida el modelo de transición ecológica de la UE proporciona una respuesta integrada a las cuestiones interrelacionadas de justicia social y la transición verde de la economía?

Una pregunta que sugiere tres aspectos clave de debate que pueden conducir al aumento de desigualdades (en términos de salud, bienestar y económicos), a los que intentaremos dar respuestas, desde el punto de vista de los trabajadores y de los empresarios, en este *Tool Kit*; y que tienen que ver con la Desigual generación de emisiones de carbono y de los riesgos ambientales; la destrucción de empleo en sectores vinculados a la transición energética y la posibilidad de empleo de calidad en nuevos sectores verdes; y, la falta de justicia social y la carga financiera desigualmente distribuida que implica la transición verde.

Como hemos señalado, uno de los elementos subyacentes del EGD es su promesa de “*no dejar a nadie atrás*” y de tener en cuenta las consecuencias sociales negativas de una economía más ecológica. Así, para abordar los desafíos socioecológicos derivados del EGD, la Comisión propuso introducir un Mecanismo de Transición Justa como instrumento central, cuyo pilar es el *Fondo de Transición Justa*, FTJ, junto con un plan de *Transición Justa InvestEU* para movilizar capital privado y un servicio de préstamos del sector público para movilizar la inversión pública, principalmente a través de préstamos del Banco Europeo de Inversiones.

El *Fondo de Transición Justa*, FTJ, está dotado de 17.500 millones de euros (a precios de 2018) para el período 2021-2027, de los cuales 10.000 millones de euros proceden del programa Next Generation EU y 7.500 millones de euros del presupuesto plurianual 2021-2027; que equivale a 2.500 millones de euros al año, algo menos del 1% del presupuesto financiero total de la UE para 2021-2027; y se establece una asignación de fondos basada en criterios de niveles de emisiones industriales en regiones intensivas en carbono, cifras de empleo en industrias de combustibles fósiles y grados de desarrollo económico (PIB), condicionando el acceso a la financiación, a que los Estados miembros se comprometan con el objetivo de neutralidad climática de la UE para 2050, ya que algunos países se han mostrado reacios a aceptarlo.

Desde esta perspectiva social, el concepto de transición justa considera medidas destinadas a amortiguar los efectos de la transición sobre los trabajadores de sectores en declive, implementando inversiones para su educación, formación, reciclaje y mejora de sus capacidades. Sin embargo, faltan medidas de protección social para los trabajadores despedidos y no se contempla una perspectiva basada en los derechos

"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"

sociales; en definitiva: Parece que el JTF no está a la altura de los estándares de una transición justa e integral promovida por la OIT.

Junto al FTJ, contamos con el **Fondo Social para el Clima, FEC**, propuesto por la Comisión en julio de 2021 como parte del paquete “**Fit for 55**”. Este Fondo se basa directamente en otra política como el *Sistema de Comercio de Emisiones* (ETS) en su extensión a los sectores de la construcción y el transporte. Dado que estas medidas aumentarán los precios para los hogares, el SCF tiene como objetivo compensar el impacto negativo en las personas más vulnerables y en las pequeñas empresas proporcionando recursos para que los Estados miembros otorguen apoyo directo a los ingresos y financien inversiones en viviendas y transporte limpios.

De esta manera, se pretende que el FEC sirva para financiar "*ayudas temporales y directas a los ingresos de los hogares vulnerables que son usuarios del transporte, para absorber el aumento de los precios del transporte por carretera y del combustible para calefacción*", diseñándose para abordar tanto las desigualdades verticales dentro de las sociedades como las desigualdades horizontales entre los países de la UE.

Además, el Consejo ha adoptado una *Recomendación para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática* (Consejo de la Unión Europea, 2022) en un intento de abordar la débil dimensión social de EGD. La Recomendación aborda dimensiones y objetivos políticos relevantes, incluyendo el mercado laboral y la política educativa (como la *agenda de “capacidades”*); aspectos de exclusión y pobreza, política fiscal; o cuestiones de gobernanza y participación. Sin embargo, sin efecto jurídicamente vinculante, la característica principal de la Recomendación es una larga lista de principios, objetivos y tareas que los Estados miembros deben perseguir, pero sin acabar de establecer una *transición justa*.

B) La Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente.-

La **Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente** forma parte del **Pacto Verde Europeo**, configurando dos estrategias con varias iniciativas legislativas que se encuentran en diferentes etapas de Desarrollo (1), en la que se propone que todos los modos de transporte deben volverse más sostenibles, con alternativas verdes ampliamente disponibles y los incentivos adecuados establecidos para impulsar la transición, con una serie de actuaciones para los años sucesivos:

Para 2030:

- al menos 30 millones de coches de cero emisiones circularán por las carreteras europeas;
- 100 ciudades europeas serán climáticamente neutras;

(1).- Sobre la *Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente*, encauzando el transporte europeo hacia el futuro puede consultarse: https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/mobility-strategy_en
Y sobre el *Pacto Verde Europeo* en: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

- el tráfico ferroviario de alta velocidad se duplicará en toda Europa;
- los viajes colectivos programados para trayectos inferiores a 500 km deberían ser neutros en carbono;
- la movilidad automatizada se desplegará a gran escala;
- estarán listos para su utilización los buques marinos de cero emisiones

Para 2035: Los grandes aviones sin emisiones estarán listos para el mercado.

Para 2050:

- casi todos los coches, furgonetas, autobuses y vehículos pesados nuevos serán libres de emisiones ;
- el tráfico ferroviario de mercancías se duplicará;
- una Red Transeuropea de Transporte (RTE-T) multimodal y plenamente operativa para un transporte sostenible e inteligente con conectividad de alta velocidad.

Además, se establecen **diez áreas clave de acción para hacer realidad la Estrategia**, con un total de 82 iniciativas, establecidas en tres bloques:

➤ **Sostenible:**

1. Impulsar la adopción de **vehículos, embarcaciones y aviones de cero emisiones, combustibles renovables y bajos en carbono** e infraestructura relacionada; p.ej: Instalando 3 millones de puntos de carga públicos para 2030.
2. Crear **aeropuertos y puertos con cero emisiones**; p.ej., a través de nuevas iniciativas para promover combustibles marítimos y de aviación sostenibles.
3. Hacer que **la movilidad interurbana y urbana sea saludable y sostenible**; p.ej, duplicando el tráfico ferroviario de alta velocidad y desarrollando infraestructura ciclista adicional durante los próximos 10 años.
4. **Hacer un transporte de mercancías más ecológico**; p. ej, duplicando el tráfico ferroviario de mercancías de aquí a 2050.
5. **Fijar un precio al carbono y ofrecer mejores incentivos a los usuarios**: p.ej, aplicando un conjunto integral de medidas para ofrecer precios justos y eficientes en todo el transporte.

➤ **Elegante:**

6. Hacer realidad **la movilidad multimodal conectada y automatizada**; p.ej, haciendo posible que los pasajeros compren billetes para viajes multimodales y que la carga cambie sin problemas entre modos de transporte.

7. Impulsar **la innovación y el uso de datos e inteligencia artificial (IA)** para una movilidad más inteligente; p.ej., apoyando plenamente el despliegue de drones y aviones no tripulados y nuevas acciones para construir un Espacio Común Europeo de Datos de Movilidad.
 - **Resiliente:**
8. **Reforzar el mercado único**; p.ej, reforzando los esfuerzos y las inversiones para completar la Red Transeuropea de Transporte (RTE-T) de aquí a 2030 y apoyando al sector para que se reconstruya mejor mediante mayores inversiones, tanto públicas como privadas, en la modernización de las flotas en todos los modos.
9. Hacer que **la movilidad sea justa y equitativa para todos**; p.ej., haciendo que la nueva movilidad sea asequible y accesible en todas las regiones y para todos los pasajeros, incluidos aquellos con movilidad reducida, y haciendo que el sector sea más atractivo para los trabajadores.
10. Intensificar **la seguridad del transporte** en todos los modos, reduciendo el número de muertos a casi cero para 2050.

C) La Doble Transición en el Sector del Transporte.-

La doble transición se refiere a la interacción entre las transiciones digital y verde: Si se utilizan y gestionan adecuadamente, las tecnologías digitales pueden ayudar a que las economías sean (más) eficientes en el uso de los recursos, circulares y climáticamente neutrales

Un enfoque de doble transición reconoce que existe una oportunidad enorme y en gran medida desaprovechada para que la tecnología y los datos impulsen los objetivos de sostenibilidad. En lugar de tratar lo digital y la sostenibilidad de forma aislada, una estrategia de doble transición combina estas funciones críticas para desbloquear beneficios en términos de eficiencia y productividad. La doble transición puede tener un impacto positivo al hacer que la tecnología, los activos de datos y las infraestructuras sean más ecológicos y, al mismo tiempo, acelerar la sostenibilidad en toda la organización.

No obstante, si bien las tecnologías digitales pueden crear eficiencias y fuentes de energía sostenibles para ayudar a abordar esta compensación, también pueden tener impactos negativos en el medio ambiente. Por ejemplo, entrenar e implementar modelos de IA consume energía y agua y produce emisiones de carbono, ya sea en los centros de datos, la nube o en el borde. Estos efectos negativos ya están apareciendo y también son un objetivo de esa transición energética sostenible.

La digitalización puede tener un impacto en varios elementos del sistema de transporte y, por tanto, en su desempeño medioambiental, como en:

- La demanda de viajes puede verse afectada, por ejemplo, por soluciones de movilidad virtual como el trabajo remoto, las videoconferencias, el aprendizaje electrónico, la salud electrónica, las publicaciones electrónicas, etc.
- La oferta de determinados servicios de transporte o sus combinaciones puede resultar más atractiva mediante soluciones digitales; por ejemplo, proporcionando información en tiempo real, facilitando la reserva de billetes, permitiendo una logística inteligente y proporcionando servicios multimodales tanto para el transporte de pasajeros como de mercancías.
- Las soluciones digitales pueden conducir a un uso más eficiente de la capacidad física existente de la infraestructura de transporte para ciertos modos (vehículos autónomos y conectados), haciéndolos más atractivos o reduciendo sus impactos ambientales.
- Las soluciones digitales pueden ayudar a mejorar el rendimiento medioambiental de los vehículos (mayor eficiencia energética, sensores, etc.).

En definitiva, e independientemente de algunas disfunciones existentes, parece adecuado pensar que las tecnologías digitales pueden proporcionar funciones capaces de catalizar la transición ecológica. Este refuerzo mutuo, denominado “**transición gemela**”, es particularmente apremiante en los sectores económicos que soportan una parte significativa de las emisiones de gases de efecto invernadero, como el transporte, la energía, la agricultura, la edificación y las industrias de uso intensivo de energía.

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La *Guía Práctica sobre la participación de los trabajadores* forma parte de esta *Tool Kit* elaborada en el marco del Proyecto, y pretende ser un **manual que apoye y ayude a mejorar la participación de los trabajadores**, incidiendo en aspectos que relacionan la transición ecológica con el empleo, donde, además de generar nuevos empleos verdes, puede suponer la pérdida de algunos existentes; para lo que es necesario **fortalecer la formación de los trabajadores**; bien para capacitarles ante los nuevos empleos en su propio sector profesional; bien para formarles en trabajos en otros sectores profesionales. Junto a la cualificación de los trabajadores, es necesario **potenciar** los sistemas de participación de los trabajadores, en especial la información y la consulta; y analizar y **fortalecer la protección de los trabajadores en su lugar de trabajo**, ante la generación de nuevos riesgos provocados por la transición ecológica.

De esta manera, la *Guía Práctica* pretende cumplir con dos objetivos básicos del proyecto:

- Promover la cooperación transnacional entre los interlocutores sociales en el ámbito del **apoyo a la participación de los trabajadores** en la anticipación y gestión del cambio y la prevención y resolución de conflictos en caso de diversas formas de reestructuración en empresas y grupos de empresas a escala de la Unión; poniendo en marcha acciones encaminadas a apoyar la creación y el buen funcionamiento de **mecanismos y órganos transnacionales de información, consulta y participación, incluidos los comités de empresa europeos**; y
- promover el intercambio y una mayor **difusión de conocimientos y buenas prácticas**, promoviendo la cooperación transnacional entre los interlocutores sociales para mejorar la participación de los trabajadores en acciones dentro de las empresas para implementar el Pacto Verde Europeo

En consecuencia con esto, en la *Guía*:

- Analizamos las situaciones que la implementación de las transiciones ecológica y digital, puede provocar en las situaciones de empleabilidad de los trabajadores del Sector del Transporte: Creación de nuevos yacimientos de empleo, empleos verdes, que pueden generarse o posibles pérdidas de empleo. Situaciones, ambas, que requieren de la implementación de aspectos concretos en materia de Formación (reciclaje profesional).
- Analizamos el tratamiento que debe darse a la aparición de nuevos sistemas de trabajo y de nuevos empleos y a los nuevos riesgos de seguridad y salud en el trabajo que pueden derivarse de esas transiciones.

- Incorporamos actuaciones concretas sobre la *Just Transition* en el sector del Transporte ante la ecologización y la digitalización, insistiendo en aspectos concretos sobre la actual normativa comunitaria en materia de participación de los trabajadores en sus lugares de trabajo; en especial, la información y la consulta.
- Incorporamos algunas buenas prácticas en materia de participación de los trabajadores en los diferentes subsectores (carretera, urbano, ferrocarril, marítimo, avión, etc..) del Sector del Transporte para abordar las situaciones de transición ecológica y digital.

II) Conclusiones de la Fase de Investigación del Proyecto.-

Para abordar nuestra *Guía Práctica*, recordamos algunas conclusiones obtenidas en la fase de investigación del Proyecto que utilizaremos como punto de partida de detección de esas problemáticas que pueden encontrar los trabajadores del Sector del Transporte a las que queremos dar respuesta a través de la guía.

En primer lugar, es necesario señalar que en el Proyecto **Green. Smart. Transport. Deal, GSTD**, participan ocho representaciones (sindicales y empresariales) de seis países: Italia, Polonia, España, Eslovaquia, Croacia y Macedonia del Norte (2)

La fase de investigación llevada a cabo durante una parte del desarrollo del proyecto consistió en la elaboración de un *desk research*, acompañado de las conclusiones obtenidas en una encuesta online realizada en todos los países socios; donde se analizaron diversos aspectos de contenido técnico: Vehículos de bajas emisiones, ecologización urbana, digitalización y la presencia del *Green Deal* en la sociedad; junto a otros específicamente relacionados con los trabajadores: Condiciones de empleo y aplicación de los derechos de información y consulta, negociación colectiva y diálogo social.

En nuestra *Guía Práctica*, y considerando el objetivo principal del proyecto, nos vamos a referir a las conclusiones obtenidas en estos dos últimos aspectos relacionados con la participación de los trabajadores y sus condiciones de empleo; y que podemos concretar en las siguientes:

- Existe una amplia variedad de relaciones laborales si consideramos los países participantes; si bien, se mantiene una identidad en cuanto a la participación de los trabajadores a través de los sindicatos o de los comités de empresa (consejos de trabajadores, en algún país).

(2).- Las Organizaciones participantes son: Federazione Autonoma dei Sindacato dei Trasportes, de Italia; Malopolski Związek Pracodawcow LEWIATAN, de Poland; Republiková únia zamestnávateľov, de Slovakia; Sindikat Željeznica Hrvatske, de Croatia; Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid - CSIT Unión Profesional; Asociación Provincial de Empresarios y Transportistas y Agencias de Málaga y Federación Independiente de transportistas de Andalucía, de España; Trade Union for Transport and Communications, de North Macedonia.

- Se establecen “consejos sectoriales”, de carácter bipartito o tripartito, que asumen el diálogo social en el Sector del Transporte, pudiendo establecerse “subconsejos” en función de subsectores como el ferroviario, el marítimo, el urbano, etc.
- En todos los países se demanda un fortalecimiento del diálogo social tripartito, un aumento de la capacidad de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores en el Sector, y la necesidad de desarrollar convenios colectivos y sistemas de capacitación de los trabajadores.
- Sobre los convenios colectivos se demanda su reforzamiento y conseguir que, a través de ellos, se consiga dar una cobertura global a la totalidad de los trabajadores del Sector del Transporte, en especial en aspectos relacionados con las retribuciones. Para ello, se necesita potenciar la existencia de convenios colectivos en cada Subsector de Transporte.
- Existe el temor, entre los trabajadores, sobre las transformaciones de los actuales empleos a “empleos verdes”, no viendo que el diálogo social, en la actualidad, aporte soluciones a los problemas generados.
- Los trabajadores se quejan de falta de información suficiente sobre los procesos de transformación ecológica o digital en sus empresas; y los empleadores sobre esa falta de información por parte de las instituciones sobre las políticas que se llevarán a cabo por los gobiernos y cómo pueden afectar a sus negocios.

En este sentido, los empleadores ven estos impactos como algo inmediato, mientras que los trabajadores los perciben a medio plazo, mostrando un general desinterés por la materia.

- La ausencia de consultas a nivel nacional y regional con respecto a la implementación de la *Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente* se señala, por las personas encuestadas, como un motivo de exclusión del proceso de transición y anticipan impactos negativos en las condiciones de empleo y los costes de sus negocios.
En especial los empleadores se quejan de que el *green deal* no esté presente en la sociedad ni sea motivo de debate entre gobiernos e interlocutores sociales.
- Por último, también se han detectado problemas de información desde los sindicatos o los comités de empresa hacia los trabajadores.

Los trabajadores creen que es necesario disponer de mayor información desde los sindicatos sobre los procesos de transición ecológica y digital, estableciéndose dos motivos por los que esa información podría ser insuficiente: El desconocimiento de los sindicatos sobre esta materia (falta de formación específica); y que, en algunos países, el sistema de información y consultas no dispone de un amparo legal suficiente para poder realizarlo.

En definitiva, de los análisis realizados por cada país socio del proyecto podemos concluir que: en la actualidad, **es necesario desarrollar un intercambio de información sobre los procesos planificados de transición, tanto a nivel nacional como regional, entre gobiernos e interlocutores sociales (diálogo social tripartito).**

Y, en el ámbito de la empresa, se muestra la necesidad de **establecer protocolos claros y exigentes de información y consulta entre los empleadores y los sindicatos (o comités de empresa) que permitan anticipar estos cambios tecnológicos y fortalecer la capacitación de los actuales trabajadores ante las implementaciones de las nuevas tecnologías en sus lugares de trabajo.**

III) Estrategia para una Transición Energética Justa, Participativa y Socialmente Responsable en el Sector del Transporte.

Existe una fuerte correlación entre el contenido de los Gases de Efecto Invernadero (GEI) de la atmósfera, CO₂ (uso de combustibles fósiles como fuente de energía y el emitido, en especial, por el transporte), y el incremento de la temperatura media de la superficie terrestre que, desde la época preindustrial, ha aumentado en más de 1°C la temperatura media del planeta. En consecuencia, el cambio climático está unido a nuestros esquemas de suministro energético y su solución pasa por realizar *el cambio hacia fuentes de energía primaria que reduzcan la emisión de CO₂ a la atmósfera*; esto es: La transición energética.

Ya hemos señalado que el Sector del Transporte representa casi el 25% de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero en Europa, siendo la principal causa de contaminación del aire en las ciudades.

Ante este escenario, surge la *Estrategia de Movilidad de Bajas Emisiones*, que integra un conjunto de medidas para apoyar la transición de Europa a través de tres áreas prioritarias y de la implicación de las ciudades y las autoridades locales para reducir la contaminación buscando: aumentar la eficiencia del sistema de transporte alentando el cambio a modos de transporte con menos emisiones; acelerar el despliegue de energía alternativa de baja emisión para el transporte, y, avanzando hacia vehículos de cero emisiones, a través de la implementación de diversas estrategias que arrancaron el 12 de octubre de 2015, con la firma del *Acuerdo de París*, por los 195 países de la Convención Marco de la ONU sobre cambio climático y la UE, cuyo objetivo es: *"Mantener la temperatura media mundial muy por debajo de 2°C respecto de los niveles preindustriales"*, pero con el compromiso de que no rebase los 1,5°C.

Entre estas estrategias cabe citar la *Estrategia 20-20-20*; el *Marco 2030 de Energía y Clima y el objetivo 55 ("Fit for 55")*, que en la misma línea que el *Paquete 20-20-20* y continuista de él, revisa los objetivos y los ajusta para el año 2030, teniendo a la vista el escenario de la *Estrategia 2050* y el *Libro Blanco sobre el Transporte*, estableciendo compromisos de reducción de, al menos, el 55% de las emisiones de GEI; alcanzar, al menos, el 32% de cuota de energías renovables; y mejorar, al menos un 32,5%, la

eficiencia energética; y tomar medidas urgentes para alcanzar un objetivo mínimo del 10 % de las interconexiones de electricidad en 2020 y del 15 % en 2030

Y la Estrategia para una Europa neutral para el clima 2050, **El Pacto Verde Europeo**, presentado por la Comisión Europea, el 28 de octubre de 2018, antes de la *Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Clima (COP24)* celebrada del 2 al 14 de diciembre, en Katowice (Polonia); y en la que se confirma el compromiso de Europa de liderar la acción climática global **a través de una transición socialmente justa** alcanzando una economía próspera, moderna, competitiva y neutra, desde el punto de vista del clima, en 2050, lo que implica realizar inversiones en soluciones tecnológicas realistas; **garantizar la justicia social para una transición justa**; establecer políticas de fomento del crecimiento; y apoyar la competencia empresarial y el mercado laboral. Para llevarlo a cabo, se ha introducido un Mecanismos para una Transición Justa al que ya nos hemos referido.

El mayor exponente de esta *Estrategia de Europa neutral* es el **Libro Blanco de Transportes** que nace "para dar respuesta a la fuente de emisiones de CO₂ que representa este Sector y que tiene el reto de romper la dependencia de los sistemas de transportes respecto del petróleo sin sacrificar su eficiencia ni comprometer la movilidad"; y cuyo objetivo principal es contribuir a establecer un sistema que sustente el progreso europeo, mejore la competitividad y ofrezca servicios de movilidad de gran calidad, utilizando los recursos de forma eficiente y usando menos energía y más limpia, para reducir su impacto en el medio ambiente.

III-1) La Transición Justa como garantía de participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empresas.

Para hablar de la **Just Transition**, tenemos que remontarnos a su creación, por Sindicatos de Canadá y EE.UU, en los años 90, con el objetivo doble de **desarrollar herramientas para proteger el empleo ante los cambios producidos por la crisis ecológica y energética** y **elaborar propuestas de cambios en los mecanismos de protección de los trabajadores y de los territorios afectados por esa crisis energética**.

Lo que viene a avalarse desde esta conceptualización, es que **no es posible una transición justa sin la participación de los trabajadores, a través de sus representantes**; y así se establece en distintas normas o acuerdos:

- El Acuerdo de París requiere, en su preámbulo, la participación de los trabajadores: "*tener en cuenta los imperativos de una transición justa de la fuerza de trabajo*".
- La OIT recomienda, en sus *Directrices*, la *consulta y la colaboración de los sindicatos en la elaboración y aplicación de políticas de bajas emisiones de carbono* "*para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*".

- Y, la Comisión Europea subraya en su *Energy Union Package de 2015*, la importancia del papel de los interlocutores sociales e invita a incluir la transición energética en su diálogo social.

Esta participación de los trabajadores en las tomas de decisiones de sus empresas, se justifica, además, porque los cambios estructurales que vive el Sector de Transportes ante las transiciones energética y digital, tienen una enorme incidencia en la vida personal y profesional de sus trabajadores.

Ahora bien, para que la *Just Transition* sea efectiva, debe de cumplir algunas condiciones:

- **Realizarse desde el diálogo social tripartito:** entre Gobiernos, Empresarios y Sindicatos.
- **Contar con medidas específicas de apoyo a los sectores** e industrias afectados; en nuestro caso el Sector de Transportes
- **Incluir la protección social de las personas trabajadoras más vulnerables** al proceso de transición energética, incluyendo empleos directos, indirectos e inducidos.
- Y, **establecer planes de formación y capacitación de los trabajadores** en relación a los nuevos empleos verdes.

Además de incluir (aunque quizás no directamente relacionados con el Sector del Transporte) el diseño de planes de reactivación territoriales, en los que prime la diversificación de actividades económicas y el desarrollo rural, haciendo especial hincapié en los colectivos de mujeres y jóvenes; así como fondos económicos a través de los Presupuestos de cada Estado y de una fiscalidad verde

A partir de estas "condiciones" y para conseguir esa *Transición Justa*, participativa y socialmente responsable, tenemos que impulsar la participación de los trabajadores, a través de la negociación colectiva; y buscar mayor implicación de los sindicatos y de los órganos de representación directa de los trabajadores (los comités de empresa) en esa participación.

III-2) Impulsando la Participación de los Trabajadores en la Toma de Decisiones de sus Empresas.

A.- La normativa europea sobre el derecho de participación de los trabajadores.

El derecho de participación de los trabajadores en la Unión Europea, arranca con La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989 (la *Carta Social*) que subraya que: "es deseable fomentar la participación de los

trabajadores”; y, más adelante, con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que reconoce derechos colectivos de participación de los trabajadores como:

- La libertad de reunión y asociaciones, tanto política como sindical (Art. 12)
- El **derecho a la información y consulta de los trabajadores** en el ámbito de la Empresa o del Sector Profesional, que se realiza a través de los Representantes de los Trabajadores o de los Sindicatos (art. 27)
- O, el **derecho a la negociación y la acción colectiva**, en los niveles adecuados, con la inclusión del derecho de huelga (art 28)

Además, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) regula la participación de los trabajadores en la toma de decisiones a través de los sistemas de información y consulta, en el Título X, sobre la Política Social (arts. 151 a 161).

De acuerdo con esta normativa, el Parlamento Europeo ha aprobado diversas Directivas y Resoluciones en las que pide **que se garantice, a los trabajadores, su derecho a participar en la toma de decisiones de las empresas y lugares de trabajo**, tanto en las empresas nacionales como en las transnacionales y sobre diversas cuestiones; así como acuerdos intersectoriales de los interlocutores sociales con disposiciones sobre información y consulta.

De esta normativa, destacan tres directivas, referidas a la información y la consulta en el ámbito nacional en las que se establece ese derecho del trabajador a ser informado y consultado, por su empleador, sobre una serie de cuestiones relacionadas con el rendimiento económico y los futuros planes de desarrollo de las empresas que puedan afectar, fundamentalmente, al empleo, entre otras materias.

- ❑ La **Directiva 98/59/CE** de 20 de julio, referente a los despidos colectivos, que establece que, ante despidos masivos, el empresario debe entablar negociaciones con los trabajadores con objeto de determinar la forma y la manera de evitar aquellos o de reducir el número de trabajadores afectados, utilizando los sistemas de información y consulta.
- ❑ La **Directiva 2001/23/CE**, de 12 marzo, relativa al deber de informar a los trabajadores en situaciones de traspasos empresariales y al mantenimiento de los derechos en esos supuestos.
- ❑ Y la **Directiva 2002/14/CE**, de 11 de marzo, por la que se **establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea**, fijando las normas mínimas de procedimiento en materia de protección de estos derechos; y que analizaremos a continuación.

Junto a estas directivas, debemos mencionar el **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, compuesto por 20 medidas dotadas de un carácter “obligacional” para el conjunto de Estados de la Unión, y cuyo objetivo es servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes, así como para garantizar una mejor regulación y aplicación de los derechos sociales, En este *Pilar...* se prevé el derecho

de los trabajadores no solo a recibir información, sino, también, de ser consultados sobre este tipo de operaciones empresariales:

el derecho de todos los trabajadores de cualquier sector a ser informados o consultados sobre asuntos de interés para ellos, en particular sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos, con el objetivo de mejorar la protección de los trabajadores en esas situaciones. [Principio 8º]

B.- La aplicación de los Sistemas de Participación, Información y Consulta, a través de la Directiva 2002/14.

La *Directiva 2002/14/CE* es el referente sobre la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, incorporando los sistemas de Información y Consulta como elementos fundamentales de esa participación.

- La **Información** se define como ***la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo;*** y afecta a: Políticas de personal; evolución de las retribuciones y del empleo; evolución del sector económico de la empresa, etc.
- La **Consulta** es ***el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario;*** sobre la organización de la actividad laboral y profesional de los trabajadores: reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, traslados totales o parciales, procesos de fusión, absorción, planes de formación profesional, etc

Para ambos sistemas de participación se establece un marco general con las siguientes reglas de procedimiento:

- **Sobre qué se realiza:** Tanto la Información como la Consulta, se realizan sobre aspectos como la situación económica de la empresa; la estructura y evolución probable del empleo; y las **decisiones que puedan provocar cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales.**
- El **momento de realizarse** la información y la consulta debe ser el apropiado para que pueda producirse un debate sobre el tema entre empleador y representantes de los trabajadores.
- **Su Contenido:** La Información facilitada por el empleador debe permitir conocer, a los representantes de los trabajadores, la situación real de la que se está tratando y permitirles elaborar una respuesta (fase de consulta) sobre el tema planteado.
- **Los Actores que participan:** La Información y la Consulta se realizan a través de los representantes de los trabajadores (comités de empresa) o, directamente, a través de los Sindicatos.

"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"

- Y, el objetivo de la consulta: Alcanzar un acuerdo sobre las decisiones que podrían conducir a cambios sustanciales en la forma de organizar el trabajo o en las relaciones contractuales.

Además, la Directiva pretende garantizar la confidencialidad de la información que el empresario ofrece a los sindicatos, introduciendo el Deber de Sigilo, por el que los representantes de los trabajadores y sus asesores no deben hacer pública ninguna información que hayan recibido, de manera confidencial, de la empresa; y la Información Confidencial, por la que los empleadores pueden restringir el derecho de informar o consultar a los representantes de los trabajadores cuando ello perjudique seriamente la operación de la compañía.

C.- La Participación, Información y Consulta en materia de Seguridad y Salud en el lugar de trabajo:

La defensa de la salud en el puesto de trabajo constituye uno de los derechos fundamentales individuales de todo trabajador (art. 31.1 *Carta de los Derechos Fundamentales de la UE*) y está protegido por la legislación vigente, tanto a nivel europeo como en cada legislación nacional. En concreto, el empresario, del Sector Privado y del Público, tiene la obligación de garantizar que las condiciones de trabajo sean saludables contando con la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en estas materias.

Así, al igual que en la toma de decisiones generales, también se regulan los procedimientos de participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de una serie de normas que tienen la peculiaridad de que, **junto a los derechos de participación de los trabajadores, establece obligaciones concretas que el empleador debe de cumplir para garantizar las adecuadas condiciones de seguridad y salud de los trabajadores** y que se establecen en la Directiva Marco de la Unión Europea 89/391/CEE, *relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo* que incluye los derechos de participación y consulta de los trabajadores en esta materia.

Esta Directiva define el concepto de representante de los trabajadores a efectos de la seguridad y la salud de los trabajadores como: *“Cualquier persona elegida, nombrada o designada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, como delegado de los trabajadores para los problemas de la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo”*; otorgándoles la condición de ser los **interlocutores en la fase de consultas en materia de protección laboral**, y estableciendo garantías (dispensa laboral suficiente, sin pérdida de salario, y de todos los medios necesarios para ejercer sus funciones) para ejercer esas funciones.

Junto a la *Directiva Marco*, es necesario citar el **Marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo para el período 2021-2027**, en el que se establecen aspectos sobre la participación de los trabajadores como: La plena participación de los trabajadores y el compromiso de los empleadores en materia de seguridad y salud; el refuerzo de las competencias de los representantes de los trabajadores, “*para la aplicación satisfactoria de la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo*”; o la realización de las modificaciones de la legislación “*de modo transparente y democrático*”; con la implicación de los interlocutores sociales”, entre otras.

El **Marco Estratégico** adopta un enfoque tripartito (Trabajadores, Empleadores y Gobiernos) y se centra en tres objetivos transversales clave o prioridades estratégicas:

- 1.- Anticipar y gestionar el cambio en el contexto de las transiciones ecológica, digital y demográfica
- 2.- Mejorar la prevención de accidentes y enfermedades laborales, buscando un enfoque de “visión cero” respecto de las muertes relacionadas con el trabajo
- 3.- Incrementar la preparación para responder a las crisis sanitarias actuales y futuras.

El **Marco Estratégico** se refiere de forma concreta a: las **nuevas tareas** (digitalización o ecologización); los **nuevos patrones de trabajo** (robotización, inteligencia artificial...); los **nuevos lugares de trabajo** (trabajo a distancia) y el **cambio demográfico** (envejecimiento de la mano de obra); anunciando que son situaciones que pueden suponer **nuevas oportunidades de empleo**, mejorar la conciliación laboral y familiar o incrementar las medidas de salud, pero que necesitan ser actualizadas adaptándolas a los **nuevos riesgos y situaciones laborales** (máquinas, pantallas de visualización, lugares de trabajo, etc). Aspectos absolutamente vigentes en el Sector del Transporte y en cualquiera de sus subsectores.

D.- La negociación colectiva y el Diálogo Social.-

La negociación colectiva es un postulado básico de la *Organización Internacional del Trabajo*, OIT, junto con la libertad sindical, establecido en 1919, reafirmado en 1944 y desarrollado en sus Convenios 151 y 154, y que se presenta como un procedimiento para solucionar conflictos laborales.

Así, el artículo 2º del Convenio 154, establece que: “*las negociaciones tienen lugar sobre: Fijar condiciones de trabajo y empleo; regular relaciones entre empleadores y empleados; y regular las relaciones entre empleadores y las organizaciones de los trabajadores.*”

Incorporando una serie de medidas de fomento de esa negociación colectiva:

- *Que sea para todos los empleadores y para todas las categorías de trabajadores*

"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"

- Que se extienda, de manera progresiva, a todas las materias de condiciones de trabajo
- Que los procedimientos de solución de conflictos contribuyan a fomentar la negociación colectiva.
- Que la negociación se desarrolle a cualquier nivel: empresa, regional y nacional y
- Que las partes de la negociación dispongan de la información necesaria para negociar con conocimiento de causa

Si nos centramos en el ámbito europeo, observamos que **la negociación colectiva se reconoce como derecho en el art. 28 de la Carta de los derechos fundamentales de la UE**; regulándose, su procedimiento, en los artículos 152, 154 y 155 del *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* (TFUE).

Esta breve normativa configura un escueto marco jurídico para la negociación colectiva que, aunque mínimo, es considerado suficiente para la práctica actual, por los interlocutores sociales.

En concreto, el art. 152 del TFUE, establece el respeto a la autonomía colectiva y a la libertad sindical y legitima a los interlocutores sociales para regular las relaciones laborales en las que participan, convirtiendo, la negociación colectiva, en una vía alternativa de producción de normas jurídicas, y abandonando su papel inicial de ser sólo una vía complementaria en esta materia.

Y, por su parte, el artículo 155 TFUE, reconoce, en su apartado^{1º}, que: *“El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos”*.

E.- La participación transnacional de los trabajadores a través de los Comités de Empresa Europeos.-

Como ya hemos señalado, la Unión Europea apoya y complementa la acción de los Estados miembros en materia de participación de los trabajadores, a través de la información y la consulta a los trabajadores, con el objetivo de conseguir aspectos fundamentales de la política social europea como son: La mejora de las condiciones de vida y de trabajo; una protección social adecuada; un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

Así, en 2009, se adoptó la **Directiva 2009/38/CE**, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que pretendía subsanar una serie de deficiencias detectadas en relación con la Directiva original, y que incluía definiciones de una serie de conceptos clave, como "cuestiones transnacionales", "información" y "consulta", así como la especificación de disposiciones sobre el derecho a la formación y la articulación entre los procedimientos de información y consulta a nivel europeo y nacional.

El objetivo fundamental de esta Directiva es garantizar el derecho a información y consulta sobre cuestiones transnacionales para el personal de empresas o grupos de empresas de dimensión europea (con al menos mil empleados); y propone hacerlo mediante dos actuaciones: **La constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores**; entendiéndose por información y consulta lo ya comentado al referirnos a la *Directiva 2002/14/CE*.

A través de los CEE se pretende "mejorar el derecho a la información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria" (artículo 1 de la Directiva 94/45/CE) sobre las decisiones tomadas por la dirección central que les afectan. Así, la tarea principal de los CEE es la de ser informados y consultados sobre los proyectos transnacionales.

Los CEE pueden constituirse, por un lado, por las Empresas de dimensión comunitaria, que tengan centros de trabajo en distintos Estados miembros de la Unión Europea o en los países del Espacio Económico Europeo; que emplee al menos a 1.000 trabajadores en ese conjunto y que emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes, a 150 trabajadores o más en cada uno de ellos; y, por otro lado, por los Grupos de empresas de dimensión comunitaria que empleen a 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes y que, al menos, una empresa del grupo emplee a 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee a 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

Para formar estos comités se comienza constituyendo una **Comisión negociadora** entre la dirección central de la empresa y los *representantes de los trabajadores* previstos en las legislaciones y/o las prácticas nacionales.

Este CEE asume las competencias de ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa sobre aspectos como: La estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa; la situación y evolución probable del empleo, o los cambios que afectan a la organización y a nuevos métodos de trabajo.

[Nota: La actual Directiva 2009/38 se encuentra en fase de revisión por la Comisión Europea, de acuerdo con lo establecido por el Parlamento Europeo en su *Resolución de 2 de febrero de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos*]

IV) Posibles efectos de las transiciones energética y digital, sobre el empleo y la seguridad y la salud en el lugar de trabajo en el Sector del Transporte.-

IV-1) Un objetivo prioritario: El mantenimiento del empleo de calidad y la recualificación profesional de los trabajadores.-

En general, de acuerdo con diferentes encuestas y análisis realizados en el marco de la UE podemos decir que: Existe un amplio desconocimiento de las políticas de ecologización y de su impacto en la economía; que no se aprecia un interés suficiente para tratar estos aspectos en el diálogo social nacional; y que la participación y compromiso sindical en esta materia es escasa.

Concluyéndose que **se debería garantizar el trabajo decente y la calidad del empleo, ante los procesos de ecologización, mediante el establecimiento de programas de aprendizaje permanentes para los trabajadores**; y que, en algunos países, la transición ecológica y **la aparición de nuevos empleos verdes se percibe como una amenaza para el empleo actual**.

En el mismo sentido, en la investigación realizada en nuestro proyecto se ha detectado falta de profesionales del sector del transporte en algunos países y se ha percibido que las tecnologías de inteligencia artificial tienen un impacto que es visto de muy diferente manera por empleadores y trabajadores. Mientras que los empleadores pueden considerar ese impacto positivo por aspectos como: Disponer de menos conductores; tener un transporte más rápido y eficiente tanto de carga como de pasajeros, al suprimir descansos para los conductores que no necesitan los sistemas automatizados; poder realizar operaciones continuadas (día y noche, los 365 días del año); reducción de los accidentes de tráfico; y mejora de procesos para la entrega de productos o mercancías a lugares más difíciles, donde las empresas ya utilizan la asistencia de una persona que se hace cargo de la gestión de parte del trayecto (la denominada "primera milla" o "última milla").

En cambio, **desde el lado de los trabajadores, estos “potenciales” beneficios empresariales se convierten en pérdidas de empleo; o, en el mejor de los casos, en la “reconversión” de sus puestos de trabajo por otros más “tecnológicos” cuyo desempeño necesita de nuevas capacitaciones del trabajador**, del acceso a nuevas cualificaciones profesionales y de un aprendizaje permanente para adaptarse a estas nuevas situaciones.

En cualquier caso, tanto si se pierden puestos de trabajo, como si aparecen nuevas profesiones **debemos conseguir anticiparnos a estos cambios mediante políticas de empleo destinadas a formar y capacitar a los trabajadores en estas nuevas competencias profesionales**, para garantizar que la transición energética se haga de una manera socialmente justa desde tres aspectos concretos:

a) Garantizando el mantenimiento del empleo:

"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"

Para evitar la pérdida de empleo en los diferentes subsectores del Sector del Transporte tenemos que anticiparnos a ese 2050 en el que se prevé que las “cero emisiones” sean una realidad, implementando la *Transición Energética Justa*, entendiéndola como una oportunidad para la creación de empleo cualificado y de calidad, asociado a los nuevos procesos productivos, que requieren de nuevas competencias y habilidades de los trabajadores.

Para ello, tenemos que llevar a cabo, una serie de actuaciones integradas en esos procesos de transición justa, entre las que se encontrarían:

- Establecer medidas para mantener tanto el empleo directo como el indirecto en el sector del transporte
- Establecer medidas para anticiparnos al cambio mediante políticas de empleo destinadas a formar y capacitar a los trabajadores.
- Establecer medidas de protección social adecuadas y eficientes que garanticen la “supervivencia” de los trabajadores afectados por los procesos de transición energética y/o digital.
- Promover políticas industriales sostenibles que permitan la creación de empleos verdes y de calidad en los diferentes subsectores del Sector del Transporte
- Promover la inversión en tecnologías verdes a través de programas europeos de I+D y plataformas de tecnologías de bajo, o cero, carbono; con la participación de los Sindicatos en la gobernanza de los Fondos europeos.

b) Estableciendo una protección social como instrumento garantista cuando el mantenimiento del empleo no es posible:

Cuando no es posible mantener el empleo y el trabajador pierde su puesto de trabajo, no siempre va a poder disponer de unas condiciones de vida adecuadas. Por eso, debemos implementar las necesarias, adecuadas y eficientes medidas de protección social que garanticen su supervivencia, y mantengan sus condiciones de vida con prestaciones de desempleo, seguros de enfermedad, beneficios sociales, jubilaciones, etc.

Hay que recordar que **la protección social es un derecho humano fundamental** (*Programa de Trabajo Digno* de la OIT) y garantizar esa transición energética justa, implica establecer medidas de protección adecuadas y eficientes que protejan a estos trabajadores afectados por despidos colectivos; jubilaciones anticipadas; cierres empresariales, etc. Por tanto, para garantizar que no se produce un “abandono” social de los trabajadores que no puedan mantener sus actuales empleos, debemos:

- Promover el establecimiento de sistemas de protección social basados en los principios de universalidad, igual trato y continuidad, que ofrezcan atención médica, seguridad de ingresos y servicios sociales.
- Promover la integración de medidas adecuadas de protección social en las políticas nacionales sobre cambio climático, para los trabajadores dependientes de los recursos naturales, valorando las situaciones de pobreza energética y a los consumidores más vulnerables
- Evaluar y anticipar los riesgos de los recursos sumergidos, anticipándonos a la posibilidad de que se produzca la devaluación de los activos de las empresas de transportes reduciéndose el valor de la misma y actuando negativamente sobre los trabajadores.

c) Utilizando la formación y la adaptación o la cualificación profesional como instrumentos para luchar contra la pérdida de empleo o la conversión tecnológica de los actuales puestos de trabajo:

La Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2019, sobre el cambio climático establece diversas posibilidades para alcanzar el nivel de cero emisiones sin pérdidas de empleo neto, **renovando las competencias del Panorama de Cualificaciones de la UE, para adaptarle a las regiones, sectores y personas más vulnerables y mejorar las capacidades de los trabajadores con vistas a un empleo de calidad en su misma región, y hacerlo desde una transición justa.**

También la OIT indica que adaptar los sistemas profesionales y educativos dirigidos a crear empleo y desarrollar competencias profesionales nuevas: *“es una de las claves para garantizar el éxito de la transición justa hacia la economía hipocarbónica, ya que desbloquea la incorporación al trabajo en nuevos yacimientos de empleo, estimula la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo”.*

Ahora bien, para llevar adelante este desarrollo de nuevas competencias y la adaptación de las existentes, tenemos que contar con la implicación de las empresas del Sector del Transporte en la formación que deben dar a sus trabajadores, y luchar contra obstáculos como la falta de motivación entre los empleadores que no consideran introducir esas mejoras; la falta de información correcta, la escasa capacidad para introducir cambios y los riesgos financieros para acometerlos; y el temor de los trabajadores ante los cambios.

Así, frente a estas situaciones y con el objetivo de fomentar y potenciar esta actividad formativa, imprescindible para luchar contra la pérdida de empleo, deberíamos:

- **Promover el desarrollo de estrategias nacionales de capacitación**, mediante la adaptación de los actuales programas educativos y de formación profesional para favorecer la cualificación en los nuevos empleos.

- **Negociar acuerdos sectoriales**, para el conjunto del sector de transportes; subsectorial (para cada uno de sus subsectores) y de empresa, **para anticipar las necesidades de habilidades** y promover el aprendizaje profesional permanente en las categorías más afectadas por la transición ecológica y digital
- **Utilizar los mecanismos de Información y Consulta para anticipar los cambios estratégicos y supervisar las políticas de formación de la empresa** para promover su adecuación a las necesidades de los trabajadores por la transición ecológica y digital
- **Promover la reubicación de los trabajadores** más afectados por el cambio y establecida su adaptación profesional.

IV-2) La protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores del Sector del Transporte.-

Las consecuencias del *Cambio Climático* suponen el primer reto de protección de la salud con situaciones de estrés térmico en el trabajo, de contaminación atmosférica: patologías respiratorias e incrementos de la mortalidad; radiaciones UV: manifestaciones dermatológicas, patologías oftalmológicas, cáncer cutáneo...; o exposición a altas temperaturas: deshidrataciones, erupciones cutáneas, pérdida de minerales, golpe de calor, etc.

Pero, además de estos riesgos, aparecen nuevos riesgos asociados a los empleos verdes que dependerán tanto de la innovación tecnológica desarrollada, como de la velocidad en que se implanten los nuevos cambios en el sistema productivo: Uso de nuevos materiales, nanomateriales o energías renovables; riesgos químicos por el uso de bioenergía, biotecnología, tratamiento y depuración de aguas, y otros que es necesario analizar.

En concreto, **los trabajadores del sector del transporte van a tener que adecuar sus pautas de trabajo a nuevos riesgos** como los eléctricos que generan los coches enchufables. Por tanto, **en el marco de la participación de los trabajadores también debemos atender a una serie de aspectos básicos en esta materia**, siendo necesario:

- Analizar los riesgos de las nuevas tecnologías asociadas al desarrollo del transporte más ecológico: vehículos, eléctricos, híbridos, de biocombustible, tecnología de baterías, hidrógeno y pilas de combustible.
- Analizar los riesgos inherentes a la electrificación de ferrocarriles, el uso de biocarburantes, hidrógeno y energía solar en aeronaves; o el desarrollo de sistemas de transporte inteligentes.

- Evaluar los riesgos asociados a las infraestructuras de repostaje y carga, o al intercambio de baterías que puede originar riesgos de incendio o explosión.
- Formar a los trabajadores en la prevención de riesgos de electrocución a los que se exponen en los servicios de mantenimiento de vehículos eléctricos; y un largo etcétera.



Probablemente, en esta materia de la prevención de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, todavía esté **casi todo por hacer (evaluar y prevenir)** y no podemos pasar por alto que las actuales medidas de prevención no pueden transferirse, directamente, a los nuevos empleos con sus nuevos riesgos; que existen nuevos

yacimientos de empleo que llevan asociados nuevos riesgos que aún no hemos identificado; y que, la rápida evolución de las tecnologías y las “rotaciones” de trabajadores hacen más difícil determinar los efectos de los trabajos sobre la salud.

V) Buenas Prácticas de Mejora sobre la participación de los representantes de los trabajadores en el Sector del Transporte.-

Ya hemos comentado que la transición energética, y digital, tiene que ser transversal a todos los sectores productivos y debe realizarse bajo fórmulas que garanticen la participación de los agentes sociales y económicos involucrados ya que **la participación de los representantes de los trabajadores es el elemento básico del concepto de *Just Transition*: No es posible una transición justa sin la participación de los trabajadores.**

Diferentes estudios (realizados por EUROFOUND, la Confederación de Sindicatos Europeos y las consultoras Syndex y JQ&ROS, con el apoyo financiero de la UE) realizados en el ámbito europeo, nos señalan dos aspectos que debemos considerar a la hora de abordar la implementación de mejoras en la participación de los trabajadores en estos procesos de transición, a través de sus sindicatos o comités de empresa. El primero, que **la actual participación de los sindicatos es baja o muy baja y tiene distinto tratamiento en los diferentes Estados**): No siempre se *consulta* a los Sindicatos sobre políticas energéticas y climáticas; y cuando se hace, las propuestas sindicales son muy poco atendidas por los gobiernos o las empresas, o no son atendidas en absoluto.; y el segundo aspecto que **los sindicatos no siempre están concienciados de la importancia de su participación en la toma de decisiones.**

Partiendo de estas consideraciones creemos que tanto los Sindicatos, como los empleadores, tienen la obligación de mejorar esa participación en todo lo que hace referencia a la transición energética y digital del Sector del Transporte y, para ello, es necesario que preparen a sus dirigentes y a sus representantes para que su implicación, comunicación y funciones de participación sean más eficaces.

Por estos motivos, hemos elaborado una serie de ***Buenas Prácticas de Mejora sobre la implicación de los Sindicatos con el objetivo de incrementar la participación de los trabajadores con sus empleadores en el Sector del Transporte*** ante los cambios estructurales que se pueden producir por los procesos de transición energética y digital y mediante la aplicación de esos instrumentos de Información, Consulta y Negociación Colectiva. [A este catálogo de *Buenas Prácticas* deben añadirse las propuestas incluidas en materia de empleo y seguridad y salud en el lugar de trabajo incluidas en el capítulo anterior].

- **Informar a los responsables de los sindicatos, a los representantes de los trabajadores y a los empresarios**, sobre lo que implica la normativa europea sobre el cambio climático, los procesos de transición energética y digitalización y sus efectos en la reestructuración del Sector del Transporte y de cada uno de sus subsectores.
- **Sensibilizar a los dirigentes sindicales y empresariales** sobre la importancia de trasladar a los trabajadores una completa y correcta información de lo aportado por el empleador en el procedimiento de Información.
- **Proporcionar a los dirigentes sindicales, a los representantes de los trabajadores y a los empresarios, una capacitación** suficiente en aquellas cuestiones necesarias para desempeñar un papel activo en el diseño y la aplicación de las estrategias de desarrollo de una ***Transición Energética Justa***.
- **Establecer la *just transición* como una prioridad de las políticas sindicales y empresariales**, reforzando las estrategias en los procesos de transición energética y digital en el marco del diálogo social tripartito, con gobiernos, empresarios y sindicatos.
- **Promover la institucionalización de foros intersectoriales de debate y consulta** sobre la implementación de estrategias y políticas bajas en carbono, con la participación de los Sindicatos.
- **Utilizar los mecanismos de Información y Consulta** para anticipar los cambios estratégicos y supervisar las políticas de ecologización de las empresas, promoviendo su adecuación a las necesidades de los trabajadores por la transición ecológica.
- **Promover un diálogo sectorial efectivo**, mediante la creación de grupos de expertos, estudios de impacto en el empleo, foros de debate, etc.; o mediante diálogos bipartitos (sindicato-empresa sectorial)

- **Extender el alcance de la negociación colectiva** al nivel de la empresa y sobre materias de transición energética como el empleo, la recualificación profesional, las retribuciones y el impacto sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- **Implicar al conjunto del sindicato**, mediante debates, herramientas y propuestas, que le involucren en la defensa de actuaciones específicas del Sector del Transporte.
- **Establecer alianzas** con otros actores climáticos, sindicatos, ONGs e instituciones que nos ayuden a promover una transición energética justa, y una mayor implicación de los interlocutores sociales en la transición transversal.
- **Fomentar el reconocimiento del sindicato y de los representantes de los trabajadores, como los legítimos interlocutores ante el empleador**, eliminando situaciones de despensalización en el proceso de toma de decisiones y evitando que se les considere un elemento subordinado a los procesos económico-sociales.
- **Desarrollar una mayor afiliación** entre los trabajadores del Sector del Transporte, buscando mayor presencia sindical en los lugares de trabajo, que permita una mayor implicación de los trabajadores y facilite la defensa de sus condiciones de empleo.
- **Buscar una coordinación sindical en distintos sectores y estructuras territoriales**. Es importante que desde el Sindicato se dé una respuesta única al proceso de transición energética ya que esta tiene un carácter transversal.
- **Defender el mantenimiento del empleo y las condiciones de vida de los trabajadores del Sector del Transporte**, ante el avance de los procesos de transición energética y/o digital.
- **Defender la calidad del empleo**, potenciando la **formación** como instrumento de capacitación laboral ante la implantación de nuevas tecnologías, de nuevas formas de empleo y de nuevas capacitaciones y habilidades ante la reestructuración del Sector
- **Analizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del Sector del Transporte**, estableciendo mecanismos que permitan avanzar en la defensa de nuevas situaciones de riesgo generadas con los nuevos *empleos verdes* y frente a la existencia de nuevos riesgos sanitarios y psicosociales, en especial, los producidos por efectos de la pandemia de la COVID-19.

LOAD

GREEN.SMART.TRANSPORT.DEAL



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"