

Relaciones laborales y diálogo social

Apoyo a las regiones en la transición justa: El papel de los interlocutores sociales

(Versión traducida por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)



Apoyo a las regiones en la transición justa: El papel de los interlocutores sociales



Cuando cite este informe, utilice la siguiente formulación:

Eurofound (2023), *Apoyo a las regiones en la transición justa: Papel de los interlocutores sociales*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Autores: Stavroula Demetriades y Dragoș Adăscăliței.

Director de la investigación: Stavroula Demetriades

Proyecto de investigación: Información oportuna para EurWORK - actualizaciones de actualidad

Colaborador: Red de Corresponsales de Eurofound

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023

Impresión: ISBN 978-92-897-2335-0 doi:10.2806/185992 TJ-05-23-234-EN-C

PDF: ISBN 978-92-897-2336-7 doi:10.2806/830912 TJ-05-23-234-EN-N

Este informe y todo el material asociado están disponibles en línea en <https://eurofound.link/ef23020>

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2023

Se autoriza la reproducción siempre que se cite la fuente.

Para cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté protegido por los derechos de autor de Eurofound, deberá solicitarse autorización directamente a los titulares de los derechos.

Imagen de portada: © muratart/Adobe Stock

Cualquier consulta sobre derechos de autor debe dirigirse por escrito a: copyright@eurofound.europa.eu

Las investigaciones realizadas antes de la retirada del Reino Unido de la Unión Europea el 31 de enero de 2020, y publicadas posteriormente, pueden incluir datos relativos a los 28 Estados miembros de la UE. Después de esa fecha, las investigaciones solo tienen en cuenta los 27 Estados miembros de la UE (la UE de los 28 menos el Reino Unido), salvo que se especifique lo contrario.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo de acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/127.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Teléfono: (+353 1) 204 31 00

Email: information@eurofound.europa.eu

Web: www.eurofound.europa.eu

Contenido

Introducción	1
Centrarse en las regiones en transición: Planes territoriales de transición justa	1
Objetivo y metodología	3
1. El papel de los interlocutores sociales en los planes territoriales de transición justa	5
Participación en la estructura de gobernanza de los planes	5
Búsqueda de aportaciones a los planes: Participación en la fase de diseño	7
2. Impacto de la crisis energética	13
3. Opinión de los interlocutores sociales	15
Organizaciones patronales y empresariales	15
Sindicatos	17
4. Diálogo social y negociación colectiva: El camino hacia una transición justa	21
Transición justa y diálogo social en la UE	21
Transición justa y diálogo social a nivel nacional	22
Transición justa y diálogo social a nivel sectorial y empresarial	25
5. Conclusiones	29
El camino a seguir	30
Principales conclusiones	31
Referencias	33
Anexo: Red de corresponsales de Eurofound	37

Introducción

En su compromiso de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, la UE introdujo una serie de propuestas legislativas encaminadas a lograr la neutralidad climática de la UE para 2050. Se han fijado objetivos intermedios para lograr al menos una reducción del 55% de las emisiones de gases de efecto invernadero de aquí a 2030. El Pacto Verde Europeo es una importante iniciativa política de la UE que hace hincapié en la necesidad de transformar nuestras economías para alcanzar un modo de vida ecológico, de forma justa y equitativa, sin dejar a nadie atrás. El paquete de propuestas políticas que forman el Pacto Verde Europeo reconoce que la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero conlleva importantes costes sociales y económicos tanto a nivel nacional como regional.

Al mismo tiempo, varias iniciativas presentadas por la Comisión Europea y el Consejo de la Unión Europea también se centran en el papel del diálogo social en la transición justa. La Comunicación de la Comisión sobre el trabajo digno en el mundo (Comisión Europea, 2022a) señala que la UE y los Estados miembros deben contribuir a las asociaciones mundiales y a las iniciativas de múltiples partes interesadas que sean, entre otras cosas, pertinentes para promover una transición justa. La Comunicación también propone aumentar el apoyo a los interlocutores sociales para que pongan en marcha iniciativas en torno a los objetivos de transición justa y trabajo digno en las cadenas de suministro. Del mismo modo, la Comunicación de la Comisión sobre el refuerzo del diálogo social establece una serie de medidas para permitir el diálogo social y la negociación colectiva, incluido el desarrollo de capacidades, y proporcionar acceso a la información pertinente y el apoyo institucional adecuado (Comisión Europea, 2023a). La Comunicación va acompañada de una propuesta de Recomendación del Consejo que reconoce el papel que deben desempeñar los interlocutores sociales a la hora de anticipar y abordar las consecuencias laborales y sociales de la doble transición ecológica y digital (Comisión Europea, 2023b). Además, la Recomendación del Consejo para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática respalda la participación de los interlocutores sociales a todos los niveles, incluso en el diseño y la aplicación de vías de transición para los ecosistemas industriales (Consejo de la Unión Europea, 2022).

La necesidad de garantizar una transición justa es especialmente urgente en las regiones que dependen en gran medida de los combustibles fósiles y de las industrias intensivas en carbono. Las organizaciones patronales y sindicales participan cada vez más en los foros nacionales tripartitos y bipartitos en los que se debaten cuestiones relacionadas con la transición justa y la transformación de las regiones especialmente afectadas por ella.

Del mismo modo, los interlocutores sociales de la UE, tanto a nivel intersectorial como sectorial, han participado en debates para formular una estrategia de lucha contra el cambio climático que sitúe a las personas en el centro de la transformación ecológica. Garantizar una transición justa significa transformar la economía "de una manera que sea lo más justa e integradora posible para todas las personas afectadas, creando oportunidades de trabajo decente y sin dejar a nadie atrás" (OIT, sin fecha). Esta transición debe tener en cuenta los puntos de vista de todas las partes interesadas, y es fundamental que se consulte a los sindicatos y a las organizaciones empresariales y que tenga lugar un diálogo social significativo. La contribución de estos grupos a las medidas políticas y a la celebración de convenios colectivos que aporten soluciones eficaces para gestionar el cambio puede beneficiar enormemente a las regiones y a las personas afectadas.

Centrarse en las regiones en transición: Planes territoriales de transición justa

Sin duda, algunas regiones, por ejemplo las que dependen en gran medida de las industrias basadas en los combustibles fósiles, son más vulnerables que otras; el diálogo social puede desempeñar un papel fundamental a la hora de abordar los efectos negativos de la transición sobre los trabajadores, las empresas y las comunidades en una fase temprana del proceso de transformación. Por lo tanto, es importante que los interlocutores sociales participen en las distintas fases de la formulación de los planes territoriales de transición justa (PTTJ), que son planes destinados a proteger las regiones más negativamente afectadas por la transición. Los interlocutores sociales pueden garantizar la protección de los trabajadores, las empresas, los sectores, las regiones y las comunidades de las siguientes maneras.

- Se protege a los trabajadores a través de medidas que garanticen su empleabilidad, incluido el reciclaje o la recualificación para nuevos puestos de trabajo en el mismo sector o en sectores diferentes.
- Las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas (PYME), y los sectores reciben ayuda a través de medidas de apoyo a su transición energética hacia tecnologías con bajas emisiones de carbono, de modo que puedan crearse y transformarse puestos de trabajo para los nuevos modelos de producción basados en la transición ecológica.
- Se apoya a las regiones y comunidades para que abandonen los sistemas de producción basados en combustibles fósiles, por ejemplo animándolas a invertir en infraestructuras y competencias en sectores ecológicos, redes de transporte y protegiendo a la población de la pobreza energética.

La Comisión Europea se ha centrado en las regiones más afectadas, a través del diálogo con los Estados miembros, con el apoyo de los PTTJ y el Mecanismo de Transición Justa. Estas herramientas se crearon para abordar el impacto socioeconómico de la transición y los retos específicos de cada región, preparando al mismo tiempo a las regiones para cumplir sus objetivos de aquí a 2030. Se prevé un enfoque participativo para diseñar y aplicar los planes, reconociendo a los interlocutores sociales como partes interesadas en el proceso de transición.

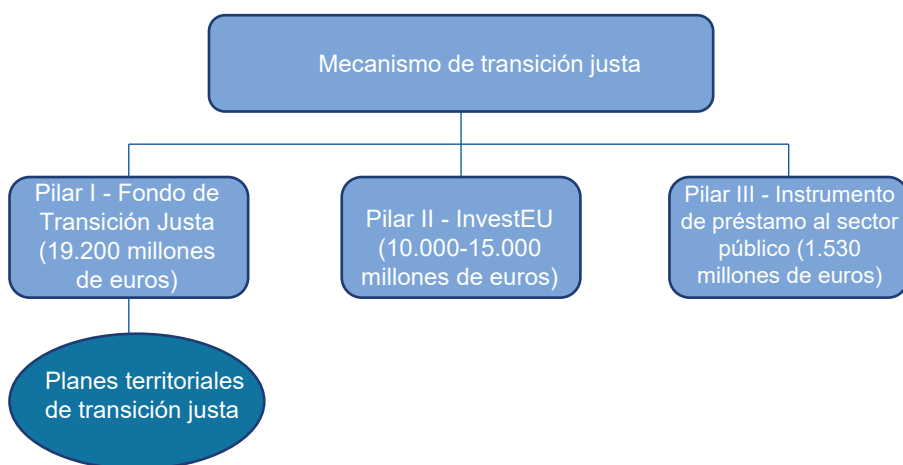
Mecanismo de transición justa

Como parte del objetivo del Pacto Verde Europeo de garantizar que nadie se quede atrás, en 2020 la Comisión introdujo el Mecanismo de Transición Justa (véase la Figura 1) y la financiación asociada en el contexto de la Política de Cohesión de la UE. El objetivo del mecanismo es apoyar a las regiones y personas más negativamente afectadas por la transición hacia la neutralidad climática. La Comisión reconoce que de la transición climática se derivan grandes oportunidades, pero que también existen retos para las industrias, las personas, los hogares y las comunidades. Los retos sociales y económicos son especialmente evidentes en las regiones dependientes del carbón, ya que la cadena de suministro de producción de energía está profundamente entrelazada en las economías locales y regionales. Por lo tanto, es necesario abordar los costes socioeconómicos en una fase temprana del proceso y con la participación de las principales partes interesadas, como las autoridades nacionales, los agentes regionales, los interlocutores sociales, la sociedad civil, las empresas y la comunidad investigadora. Sin duda, algunas regiones se verán desproporcionadamente afectadas por la transición; el objetivo de alcanzar la

neutralidad climática puede resultarles abrumador y pueden carecer de la capacidad necesaria para afrontar la transición con eficacia. El Mecanismo para una Transición Justa consta de tres pilares: el Fondo para una Transición Justa (FTJ), que subvencionará intervenciones políticas destinadas a paliar los costes socioeconómicos de la transición ecológica en regiones seleccionadas; el plan InvestEU, dedicado a generar inversiones para los objetivos de la transición justa; y el Instrumento de Préstamo al Sector Público, que movilizará financiación para el sector público a través de préstamos en condiciones favorables.

Los PTTJ deben formar parte de programas operativos y pueden recibir ayuda del Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo de Cohesión o el FTJ, que son aprobados por la Comisión. El FTJ se creó como parte de la Política de Cohesión de la UE e invertirá 19.200 millones de euros en 2021-2027¹ en una amplia gama de intervenciones políticas, destinadas a apoyar el empleo y la diversificación de la economía local (mediante el apoyo a las empresas y los agentes económicos, y el apoyo a las pymes y las empresas emergentes para que realicen inversiones productivas); la inversión en iniciativas de formación, incluida la ayuda a la búsqueda de empleo; las inversiones en investigación e innovación, incluida la eficiencia energética, las energías renovables, la movilidad local inteligente y sostenible, la digitalización, la regeneración del suelo y la economía circular; e inversiones en infraestructuras sociales como guarderías, centros de atención a mayores y centros de formación, incluidos los servicios sociales locales. El fondo no apoya inversiones en actividades relacionadas con los combustibles fósiles, el desmantelamiento o la construcción de centrales nucleares ni inversiones en

Figura 1: Mecanismo de Transición Justa y Planes Territoriales de Transición Justa



Fuente: Elaboración propia

¹ El marco normativo que rige la Política de Cohesión de la UE está fijado para 2021-2027.

reducir los costes energéticos durante el proceso de transición energética (Comisión Europea, 2021).

Para acceder al apoyo a través de la FTJ, los Estados miembros deben presentar PTTJ, que pueden abarcar uno o varios territorios elegibles. Los territorios elegibles y un conjunto inicial de medidas que podrían aplicarse en cada Estado miembro se detallaron en los informes nacionales del Semestre Europeo 2020 de la Comisión Europea. Las regiones elegibles se seleccionaron tras un diálogo y un acuerdo entre la Comisión Europea y los Estados miembros.

Las medidas políticas presentadas tienen como objetivo proteger el empleo, impulsar las cualificaciones y apoyar la transición hacia una economía local ecológica y competitiva. Las mayores asignaciones presupuestarias del FTJ son para Polonia (3.850 millones de euros), seguida de Alemania (2.200 millones de euros), Rumanía (1.900 millones de euros) y Chequia (1.400 millones de euros) (Comisión Europea, 2021).

Estructura de gobernanza de los planes territoriales de transición justa

El Reglamento (UE) 2021/1056 por el que se establece el FTJ exige a los Estados miembros que preparen los PTTJ junto con las autoridades locales y regionales pertinentes de los territorios afectados (artículo 11). El Reglamento estipula que "Los Estados miembros deben preparar ... [estos planes] en diálogo social y cooperación con las partes interesadas pertinentes, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento (UE) 2021/1060 sobre la asociación" (considerando 18). También establece que los planes deben seguir los objetivos del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en cuyo centro se encuentra el diálogo social. El Reglamento también hace hincapié en que las asociaciones entre las partes interesadas a distintos niveles (nacional, regional y local) son un principio central en los procesos de diseño, aplicación y evaluación de los PTTJ y las posteriores intervenciones políticas. En reconocimiento del hecho de que el éxito de las intervenciones financiadas en el marco del Mecanismo de Transición Justa depende de la participación y el conocimiento de las partes interesadas pertinentes, las orientaciones proporcionadas por la Comisión Europea exigen que dichas partes interesadas también participen en los aspectos operativos de las intervenciones, incluso mediante la pertenencia a comités de seguimiento.

Un examen de los PTTJ en términos de estructura y organizaciones implicadas muestra que la mayoría de los Estados miembros gestionaron el proceso a través de sus comités de seguimiento, dirigidos por las autoridades de gestión (para la gestión compartida de los fondos de la UE, como el Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional y el FTJ). Aunque en el momento de la recopilación de datos (diciembre de 2022) no se habían finalizado todos los planes, la Red de Corresponsales de Eurofound informó de que los comités de seguimiento, los grupos temáticos o los grupos ad hoc formados por representantes de diversas organizaciones,

incluidos los interlocutores sociales, habían debatido los borradores y los planes definitivos, las propuestas de acciones a escala regional y sectorial, los mecanismos de seguimiento y los presupuestos. Por lo tanto, los interlocutores sociales a nivel nacional participaron en dichos comités de acuerdo con el reglamento europeo sobre la aplicación de los Fondos Estructurales.

En cuanto a la estructura de gobernanza de los PTTJ, existe un ministerio rector, normalmente el ministerio de asuntos económicos o financieros, y en muchos países existen disposiciones para la gobernanza multinivel. Estos sistemas de gobernanza multinivel abarcan lo siguiente:

- gobernanza nacional
- gobernanza interdepartamental
- gobernanza regional

A nivel nacional, una autoridad de gestión es responsable de los fondos europeos (como ya se ha mencionado). Los subcomités temáticos y los grupos de trabajo elaboran los planes, inscriben los proyectos subvencionables y supervisan su evolución, al tiempo que se coordinan con los organismos a nivel regional.

A nivel interdepartamental, varios países han establecido o previsto la creación de plataformas de transición justa o institutos de transición justa (por ejemplo, en Chequia y España) u otros comités interdepartamentales.

De acuerdo con los reglamentos vigentes sobre los Fondos Estructurales, las disposiciones sobre gobernanza regional establecen que los comités regionales de economía o desarrollo tienen un papel en la aplicación y el seguimiento de los PTTJ. Los países han creado, o prevén crear, comités regionales de transición justa. En algunos países (por ejemplo, Finlandia, Francia, Irlanda, los Países Bajos, Polonia, Eslovenia y España), los reglamentos prevén específicamente que la ejecución de los planes corra a cargo de organizaciones regionales.

Objetivo y metodología

En el contexto de las políticas relacionadas con la transición justa, el objetivo de este informe es arrojar luz sobre el papel de los interlocutores sociales en el diseño y la aplicación de los PTTJ y sobre cómo se integran los temas de la transición justa en el diálogo social y la negociación colectiva en la UE. Este tema es relevante para los interlocutores sociales y otros responsables políticos a nivel de la UE, nacional y regional, ya que está relacionado con el uso de herramientas políticas, como los PTTJ, a través de las cuales el diálogo social ha contribuido a la transformación de las regiones. Los objetivos de neutralidad climática fijados y acordados a escala nacional y de la UE tienen un horizonte temporal definido, y es esencial que las principales partes interesadas, como los interlocutores sociales, contribuyan a los planes regionales, transmitiendo las opiniones y posiciones de sus miembros con respecto a la transformación de su economía. De este modo, el proceso de consecución de los objetivos se hace más inclusivo. Además, esta investigación ofrece ejemplos de cómo el diálogo social apoya la transición ecológica en varios Estados miembros;

estas pruebas pueden ayudar a proseguir el diálogo social nacional. Estas prácticas también pueden informar las iniciativas de diálogo social intersectorial y sectorial a escala de la UE. Por último, el informe también investiga cómo la crisis energética ha contribuido a retrasar el diseño y la aplicación de los PTTJ en algunos Estados miembros.

Este informe se basa en las aportaciones nacionales de la Red de Corresponsales de Eurofound. Las aportaciones nacionales se realizaron en respuesta a un cuestionario distribuido a todos los expertos nacionales. Además, la investigación interna ha cubierto algunas lagunas en los conocimientos relativos a las prácticas de diálogo social.

El capítulo 1 explora la participación de los interlocutores sociales en los planes, sus propuestas y su influencia en los PTTJ. En el capítulo 2 se examinan los efectos de la reciente crisis energética en los planes. Las opiniones de los interlocutores sociales sobre la transición justa se analizan en el capítulo 3, junto con algunos debates nacionales sobre la crisis energética. En el capítulo 4, se examinan el diálogo social y los convenios colectivos que contienen elementos de transición justa para identificar e ilustrar las prácticas. Por último, en las conclusiones se exponen las enseñanzas extraídas de esta investigación.

1 El papel de los interlocutores sociales en los planes territoriales de transición justa

Este capítulo examina la participación de los interlocutores sociales en la estructura de gobernanza de los PTTJ. Más concretamente, explora las disposiciones relativas a su participación en las tres fases de los planes de transición justa: diseño, supervisión y ejecución. El capítulo también esboza las propuestas de los interlocutores sociales para abordar las cuestiones más críticas de la transición justa y su influencia en los PTTJ.

Participación en la estructura de gobierno de los planes

Dado que los planes se refieren a regiones específicas afectadas por la transición ecológica, se examinó la participación de los interlocutores sociales a distintos niveles: nacional, sectorial y regional. En el informe se investigaron las disposiciones de los planes relativas al papel de los interlocutores sociales en las distintas fases de los planes (incluida su futura aplicación). Por lo tanto, el análisis considera, en primer lugar, en qué fase participan (diseño, seguimiento o aplicación) y, en segundo lugar, su nivel de participación (nacional, sectorial o regional). Dado que la mayoría de los planes sólo se encuentran en fase de diseño o al principio de su aplicación, se ha hecho hincapié en la fase de diseño, así como en las propuestas de los interlocutores sociales y su influencia en las mismas.

Los Estados miembros incorporan las estructuras de gobernanza del Grupo Mixto de Trabajo a las estructuras de gobernanza existentes creadas para la gestión de los fondos de la UE, como el Fondo Social Europeo Plus o el Fondo Europeo de Desarrollo Regional. Estas estructuras ya incluyen la participación de los interlocutores sociales.

En general, los países tienden a hacer más hincapié en la consulta a las organizaciones de máximo nivel y, en cierta medida, a las organizaciones sectoriales (Tabla 1). De hecho, casi todos los países cuentan con disposiciones que establecen que los interlocutores sociales deben ser consultados de alguna forma a nivel nacional durante la identificación de las prioridades de desarrollo territorial. Un total de 18 Estados miembros implican a los interlocutores sociales a nivel sectorial y sólo 14 implican a los interlocutores sociales a nivel regional.

En cuanto a la participación de las organizaciones de nivel superior, la mayoría de los países prevén que participen en la fase de diseño de los PTTJ. Sólo seis países (Dinamarca, Estonia, Finlandia, Alemania, Luxemburgo y Polonia) indicaron que disponían de estructuras para incluir a los interlocutores sociales en las tres fases de los planes. España asigna a los representantes de los interlocutores sociales de máximo nivel un papel como miembros del Consejo Asesor del Instituto para la Transición Justa.² Los miembros debaten los impactos de las políticas de transición justa y pueden crear grupos de trabajo para centrarse en cuestiones específicas relacionadas con el progreso de la transición justa en el país. A nivel sectorial, es más probable que los interlocutores sociales participen en la fase de diseño que en cualquier otra fase. Los interlocutores sociales de Alemania, España, Estonia, Finlandia y Polonia tienen la oportunidad de utilizar las estructuras existentes en todas las fases.

A nivel regional, los representantes de los sindicatos y las organizaciones empresariales participan menos, y lo hacen sobre todo en la fase de diseño. Finlandia, Alemania y Polonia utilizan sus estructuras de fondos de la UE para implicar a los interlocutores sociales pertinentes a todos los niveles. Cabe señalar que, en algunos países, la participación de los interlocutores sociales en las estructuras regionales aún no estaba del todo clara cuando se recabó información a nivel nacional (diciembre de 2022). Teniendo en cuenta que los planes afectan a las regiones, se espera una mayor participación de los interlocutores sociales a ese nivel. Sin embargo, esto debe examinarse en el contexto de la organización de los interlocutores sociales a distintos niveles: es más probable que estén organizados en los niveles máximo y sectorial (y, por supuesto, en el nivel de empresa). La siguiente sección arroja algo de luz sobre la participación real de los interlocutores sociales en la fase de diseño. No obstante, queda por ver cómo se llevarán a cabo las consultas regionales en el futuro, sobre todo durante las fases de seguimiento y ejecución de los distintos proyectos aprobados.

² El Instituto para la Transición Justa español es la principal estructura de gobierno a escala nacional. Es un organismo autónomo cuyo objetivo es identificar y adoptar medidas que garanticen un trato equitativo y solidario a los trabajadores y regiones afectados por la transición ecológica. A través de sus dos órganos, el Consejo Asesor y el Consejo Rector, el instituto supervisa el desarrollo y la aplicación de la Estrategia Española para la Transición Justa y apoya a las regiones en la elaboración de acuerdos de transición justa.

Tabla 1: Países con disposiciones relativas a la participación de los interlocutores sociales en las estructuras de gobernanza de los PTTJ, 2022

Estado miembro	Organizaciones de alto nivel			Organizaciones sectoriales			Organizaciones regionales		
	Diseño	Supervisión	Implementación	Diseño	Supervisión	Implementación	Diseño	Supervisión	Implementación
Austria	✓	✓	✓					✓	✓
Bélgica		✓					✓ ^a		
Bulgaria	✓			✓ ^b			✓ ^b		
Croacia	✓								
Chipre	✓			✓					
Chequia	✓			✓ ^c			✓ ^c		
Dinamarca	✓	✓	✓	✓					
Estonia	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Finlandia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Francia	✓			✓ ^b			✓ ^b		
Alemania	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Grecia		✓							
Hungría				✓ ^d			✓ ^e		
Irlanda	✓			✓ ^a					
Italia	✓						✓ ^b		
Letonia	✓	✓		✓	✓				
Lituania	✓	✓					✓		
Luxemburgo	✓	✓	✓						
Malta	✓			✓ ^f			✓ ^f		
Países Bajos	✓	✓		✓ ^f			✓ ^f		
Polonia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓ ^f	✓ ^f	✓ ^f
Portugal	✓								
Rumanía	✓			✓			✓		
Eslovaquia	✓			✓ ^d					
Eslovenia	✓								
España		✓		✓	✓	✓			
Suecia	✓	✓		✓					

Notas: ^a Intercambio de información. ^b Aportación de opiniones en la fase de consulta. ^c Función consultiva. ^d Participación a través de comités de seguimiento de los fondos de la UE. ^e Participación a través de otros proyectos, como LIFE en Hungría. ^f Participación a través de consejos (por ejemplo, centrados en el desarrollo socioeconómico), comités/foros de seguimiento u otras asociaciones.

La estructura de gobernanza nacional de los fondos de la UE prevé una amplia participación de los interlocutores sociales, por lo que es muy probable que todos los Estados miembros les consulten a la hora de formular sus PTTJ. Por lo tanto, al finalizar los pocos planes pendientes, es posible que se revisen algunos de los datos. En algunos países, distintos representantes de los interlocutores sociales participan en diferentes fases de consulta (por ejemplo, Chequia, Estonia, Finlandia, Lituania, Polonia, Portugal y Eslovaquia); en otros Estados miembros, la participación de los interlocutores sociales en la fase de diseño de los planes implica que sus opiniones se recaban durante una fase de consulta abierta, por ejemplo Bulgaria (a todos los niveles), Francia, Irlanda e Italia (a nivel máximo y regional). En algunos casos, los interlocutores sociales participan en la consulta a través de instituciones tripartitas (por ejemplo, en Malta y los Países Bajos a nivel regional a través de los consejos de desarrollo económico y social; en los Países Bajos, los interlocutores sociales son consultados a nivel sectorial a través de Techniekpact, una asociación del sector tecnológico que reúne a sindicatos y organizaciones empresariales).

Fuente: Red de corresponsales de Eurofound, 2022

La Red de Corresponsales de Eurofound trató de identificar las organizaciones que forman parte de la estructura de gobierno de los PTTJ a tres niveles. Se esperaba que las organizaciones de interlocutores sociales consultadas habitualmente a todos los niveles participaran de algún modo. De hecho, este fue el caso en casi todos los Estados miembros. Además, es interesante señalar que también participaron otros organismos

tripartitos (Tabla 2). Algunas otras organizaciones de interlocutores sociales también participan en la consulta a nivel sectorial. Entre ellas se encuentran, por ejemplo, los sindicatos de empleados municipales semipúblicos, los empleados comunitarios y las organizaciones semipúblicas (Chipre). En Suecia también se observan otras asociaciones sindicales en sectores relevantes. Estos sindicatos, junto con otras organizaciones empresariales

Tabla 2: Organizaciones e instituciones de los interlocutores sociales que participan en los PTTJ

Nivel	Tipo de organización
Nivel alto	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones de nivel superior, como las instituciones nacionales, incluidas las PYME, la artesanía, los organismos tripartitos y las organizaciones agrarias.
Sectorial	<ul style="list-style-type: none"> Interlocutores sociales sectoriales de diversas industrias, como la energía y la minería, el petróleo, la electricidad, la electrónica, la metalurgia, la ingeniería, el transporte marítimo, los puertos, la silvicultura y la turba; Otros interlocutores sociales, por ejemplo, el Sindicato de Empleados Municipales y Comunitarios Semipúblicos, afiliado a la Federación Panchipriota del Trabajo, y la Federación de Organizaciones Semipúblicas de la Confederación de Trabajadores de Chipre; y asociaciones sindicales (en las que participan sindicatos de diversos sectores, como la madera, la silvicultura, la alimentación, la industria y la metalurgia, y sindicatos de ingenieros titulados y trabajadores de cuello blanco, por ejemplo, como ocurre en Suecia); Organismos tripartitos (incluidos los interlocutores sociales); Otras organizaciones, como asociaciones de contratistas mecánicos y eléctricos, industrias químicas, asociaciones de bioenergía, productores agrícolas, propietarios forestales, asociaciones empresariales y (grandes) empresas del sector energético, asociaciones o asociaciones en las que participan diversos productores o trabajadores de determinados sectores.
Regional	<ul style="list-style-type: none"> Las ramas regionales de las organizaciones empresariales y los sindicatos; y los interlocutores sociales que representan a determinadas industrias a nivel regional, incluidos el comercio, el transporte, el turismo, la cultura y los servicios, y los artesanos, la artesanía, las PYME, las cooperativas, los empresarios regionales y las asociaciones de contratistas; Participación indirecta a través de consejos (económicos y sociales); Otros, por ejemplo, productores agrícolas regionales, propietarios forestales y empresas (por ejemplo, de cemento, energía y productos químicos).

Fuente: Red de corresponsales de Eurofound, 2022

(por ejemplo, las que representan a los productores de hierro, acero y otros metales, así como a los productores de minerales y al sector minero en general) participan en la elaboración de los PTTJ, como se ha mencionado anteriormente. Las empresas individuales afectadas por la transición (en el sector energético o en otros sectores) también deben ser incluidas en diversas fases. A nivel regional, se consulta a las ramas de los interlocutores sociales (cuando existen) y, de nuevo, a los organismos tripartitos. Italia ofrece un ejemplo interesante de la variedad de organizaciones implicadas a nivel regional; entre ellas figuran interlocutores sociales que representan a artesanos, artesanos, cooperativas, empresarios regionales, asociaciones de contratistas y sindicatos de los sectores del comercio, el transporte, el turismo, la cultura y los servicios.

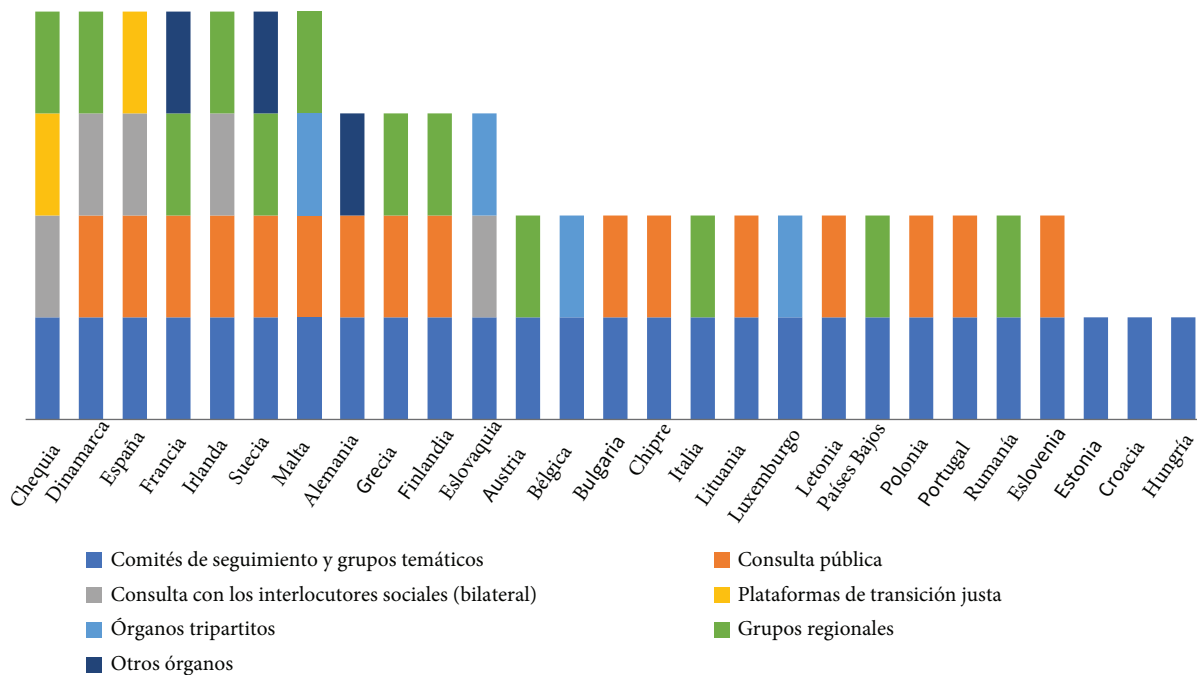
Búsqueda de aportaciones a los planes: Participación en la fase de diseño

En la sección anterior se han explorado las disposiciones relativas a la participación de los interlocutores sociales en las distintas fases de inicio y aplicación de los PTTJ. Como ya se ha indicado, las directrices de la Comisión Europea para la elaboración de los planes sugieren la participación de diversas organizaciones, y se pide a los Estados

miembros que documenten la estructura de gobernanza que han establecido. Esta sección investiga cómo se ha invitado a los interlocutores sociales a contribuir al proceso de consulta para diseñar los PTTJ, que es la fase en la que se dan forma a las medidas políticas. También es importante examinar las propuestas que los interlocutores sociales presentaron o promovieron para los planes. Se hace hincapié en el diseño porque la mayoría de los planes sólo están empezando a aplicarse, y los responsables políticos podrían utilizar la información sobre esta primera etapa para mejorar las siguientes fases de los planes (seguimiento, aplicación y evaluación).

Empezando por el proceso de búsqueda de aportaciones, cabe destacar que suele adoptar distintas formas (Figura 2). La mayoría de los países han utilizado un par de foros para recabar opiniones, los comités de seguimiento de la gestión compartida de los fondos de la UE y la consulta pública, o una combinación de debates con los comités de seguimiento y consultas con grupos regionales y organismos tripartitos. Un número limitado de países utiliza más de dos foros para recabar opiniones. Por último, en unos pocos países, el comité de seguimiento es el principal vehículo para recoger las aportaciones de los interlocutores sociales (Croacia, Estonia y Hungría).

Figura 2: Foros y oportunidades para la participación de los interlocutores sociales en la fase de diseño de los PTTJ, Estados miembros de la UE, 2022



Notas: Una vez finalizados los pocos PTTJ pendientes, es posible que algunos de los datos de la figura se revisen ligeramente con posterioridad.
Fuente: Red de corresponsales de Eurofound

Dado que los PTTJ se rigen administrativamente por la normativa de la UE, los Estados miembros deberían utilizar la estructura de gobernanza existente de los fondos de cohesión. Esto debería garantizar la participación significativa de los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil. En consecuencia, los comités y/o subcomités de seguimiento pertinentes (temáticos o de otro tipo) han mantenido debates con los interlocutores sociales para recabar sus aportaciones. A menudo, los planes se encuentran entre otros temas de debate dentro de estos comités, a menos que se les dedique un subcomité o una sesión. Si los planes se debaten junto con otros temas importantes, corren el riesgo de no ser del todo deliberados o su importancia puede quedar diluida. Esto se hace más evidente si las regiones afectadas son responsables de una pequeña parte de todas las actividades económicas nacionales (y si otras áreas políticas están recibiendo más atención pública en ese momento). La presentación de los planes a un subcomité que pueda dedicar tiempo a su debate da lugar a un examen más profundo del tema y atrae toda la atención de los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil.

Participación a través de las estructuras y organismos existentes

Cabe señalar que los países con un historial de fuerte compromiso con las políticas de transición justa y los planes de acción climática, como Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, los Países Bajos, España y Suecia, han utilizado las estructuras y organismos existentes en los

que están representados los interlocutores sociales para obtener sus aportaciones. Por ejemplo, si existen instituciones tripartitas o multilaterales que se ocupan de cuestiones relacionadas con la neutralidad climática, y que han hecho aportaciones a diversas políticas nacionales medioambientales, energéticas y climáticas, también se tiene en cuenta esa aportación. En Alemania, los interlocutores sociales participan en la estructura de gobernanza del programa estatal para la transición justa en las cinco regiones carboneras (*5-Standorte Programm für die Steinkohlekraftwerksstandorte im Ruhrgebiet*), junto con representantes de los municipios afectados, los ministerios estatales competentes, los gobiernos de distrito, las cámaras de comercio/cámaras de oficios, las agencias de empleo, las universidades y las instituciones de investigación. La Confederación Alemana de Sindicatos y las Cámaras de Comercio alemanas utilizaron sus estructuras sectoriales o regionales internas para transmitir sus puntos de vista a través de los grupos de trabajo del comité de seguimiento. Por tanto, los interlocutores sociales de máximo nivel pueden consultar a las organizaciones sectoriales (por ejemplo, en el sector del metal), cuyas posiciones podrían incluirse en las posiciones de las organizaciones de cúpula presentadas a través de los grupos de trabajo del comité de seguimiento. Los interlocutores sociales franceses han mantenido debates a nivel sectorial (con el consejo nacional de industria y los comités estratégicos sectoriales). Otro ejemplo procede de Suecia, donde los interlocutores sociales participan orgánicamente y son consultados sobre diversas políticas sin necesidad de crear estructuras separadas. Los interlocutores sociales suecos han

participado activamente en la búsqueda de soluciones locales y en la celebración de acuerdos que garanticen los puestos de trabajo y las condiciones de los mineros reubicados. Sin embargo, en general, no existe una amenaza importante para el empleo en el país, y las industrias se centran principalmente en integrar tecnologías ecológicas para reducir la contaminación (esencialmente mediante inversiones, investigación e innovación).

Se celebraron debates bilaterales entre las autoridades estatales y los interlocutores sociales, y en algunos casos se contó con la aportación de organismos tripartitos (en cuatro Estados miembros). Por último, los interlocutores sociales de dos Estados miembros (Chequia y España) realizaron aportaciones a través de estructuras específicas, como las plataformas de transición justa.

Consultas y foros públicos

En la consulta pública y en la fase de deliberación sobre las distintas medidas políticas o de búsqueda de asesoramiento sobre las medidas que debían incluirse, no siempre estaba claro si los interlocutores sociales habían participado efectivamente y compartido sus propias opiniones. A veces, los planes de consulta agrupaban las propuestas sin distinguir claramente entre las partes interesadas. En unos pocos casos (Chipre, Hungría, Letonia y Eslovenia), el proceso de consulta se contrató a una empresa consultora. Algunos interlocutores sociales (por ejemplo, en Hungría, Italia, Lituania y Rumanía) consideraron que el proceso era más bien formal y, por tanto, menos significativo.

Sin duda, se ofrecen más foros a las organizaciones de interlocutores sociales de nivel máximo que a las regionales. Tal vez las estructuras nacionales de relaciones laborales, en las que los interlocutores sociales actúan principalmente a nivel de cúpula y sectorial, puedan explicar algunas de las diferencias (como ya se ha mencionado). Las organizaciones de nivel de cúspide participaron en comités de seguimiento, comités directivos, consejos consultivos o comités asesores para los PTTJ (por ejemplo, el Consejo Consultivo del Instituto Español para una Transición Justa en España y la plataforma de transformación en Chequia), consultas públicas, reuniones bilaterales, etcétera.

Participación sectorial

Hay menos formas de participación a nivel sectorial; las principales son el intercambio de información, la recogida de opiniones y la celebración de reuniones bilaterales o multilaterales. Sin embargo, hay algunos casos interesantes de participación a nivel sectorial. Cabe mencionar la cooperación de los interlocutores sociales y el Gobierno en España en la elaboración y aplicación del Acuerdo Marco para una transición justa de la minería del carbón y el desarrollo sostenible de las comarcas mineras para 2019-2027. El Instituto para la Transición Justa de España, junto con los interlocutores sociales implicados en los acuerdos marco, supervisa el seguimiento y la aplicación de estos acuerdos marco y PTTJ.

Del mismo modo, en Suecia se invita a una asociación sindical en la que participan varios sindicatos de diversos sectores (como el maderero, forestal, alimentario, industrial y metalúrgico) y asociaciones empresariales a dar forma al PTTJ a nivel sectorial. Además, los sindicatos sectoriales (en los sectores industriales) y las asociaciones patronales y empresariales (en los sectores de la bioenergía, la agricultura y la silvicultura) participan en grupos de trabajo relacionados con planes regionales específicos en Finlandia. Los empresarios y empresas sectoriales (pero no los sindicatos) de Polonia son miembros del equipo regional que trabaja en la transición justa de la región de Silesia. Sin duda, los proyectos de neutralidad climática no se financian únicamente a través de los PTTJ; al mismo tiempo se llevan a cabo otras iniciativas nacionales (o regionales). Por tanto, es posible que se haya consultado a organizaciones sectoriales sobre los mismos (pero no está claro cómo se coordinan los distintos niveles y aportaciones).

Participación a escala regional

Por último, a escala regional, aparte de invitar a los interlocutores sociales a las consultas públicas (que estaban abiertas a todas las partes interesadas) y de compartir los borradores de los PTTJ, hay pocas otras formas significativas de participación. En Austria y Finlandia se elaboraron planes a escala regional con la participación de los interlocutores sociales. En España, los representantes de las seis comunidades autónomas en las que el Instituto para la Transición Justa lleva a cabo sus actividades realizan sus aportaciones. Además, a nivel regional existen acuerdos de transición justa en los que está previsto el cierre de una o varias empresas del sector energético. Tradicionalmente, en Suecia las cuestiones relacionadas con la transición justa se debaten a varios niveles regionales, con la participación (entre otros agentes) de los interlocutores sociales, que transmiten sus opiniones sobre los planes regionales de transición justa.

Para recoger las opiniones y sugerencias de los interlocutores sociales se recurrió a foros tripartitos regionales (Chequia, Malta y Países Bajos) o a equipos regionales de crecimiento (también en Dinamarca). En Grecia e Irlanda, el presidente del comité de coordinación y el Comisario de Transición Justa, respectivamente, celebraron reuniones locales y recabaron las aportaciones de los interlocutores sociales (entre otros grupos). Sin embargo, a pesar del establecimiento de esquemas de asociación, se observó que en Grecia dos consejos regionales (Macedonia Occidental y Peloponeso) no estaban de acuerdo con los trabajos preparatorios y el calendario. En Alemania, las secciones regionales de los sindicatos y las organizaciones patronales son consultadas a través de sus propias estructuras. En Polonia, esta información varía según la región, por lo que no hay coherencia en la forma de recabar opiniones y aportaciones. En Hungría, estas aportaciones sólo se recogen a través de un único vehículo, el proyecto LIFE. En algunos países (sólo en unos pocos casos), se pidió a los interlocutores sociales que dieran orientaciones sobre las estrategias para las regiones.

En conclusión, en general, se ha invitado a los interlocutores sociales a comentar y presentar propuestas en la fase de diseño a través de diversos canales nacionales, utilizando principalmente las estructuras existentes. Su experiencia de participación varía, ya que los países trataron los planes como parte del proceso administrativo de gestión de fondos similares, en algunos casos los presupuestos dedicados a los planes eran bastante reducidos (en comparación con otros proyectos o fondos de ámbito nacional) y las regiones afectadas representaban una pequeña parte de la economía. Además, el calendario de elaboración y presentación de los planes para su aprobación no siempre se prestaba a la consulta tradicional del diálogo social. Por último, los países con sólidas estructuras de diálogo social pueden haber confiado mucho en los acuerdos locales (empresa o lugar de trabajo), y los propios interlocutores sociales determinaban las condiciones de las transiciones de los trabajadores y las empresas.

Propuestas de los interlocutores sociales

Los documentos públicos que recogen las opiniones de diversos agentes socioeconómicos sobre los PTTJ no siempre distinguen entre grupos de interesados. En algunos casos, el número de grupos y agentes participantes (por ejemplo, en España más de 1.400 agentes presentaron propuestas) es tan elevado que resulta difícil discernir las opiniones de los interlocutores sociales. Además, como el proceso de consulta sobre los PTTJ se gestionó a través de los comités nacionales de seguimiento de los fondos de la UE, los grupos de trabajo debatieron y modificaron los borradores teniendo en cuenta los resultados de las consultas públicas. En los casos en que algunos interlocutores sociales no estaban presentes en las reuniones, los borradores de los planes se tramitaban sin contar con sus opiniones.

A través de las conversaciones mantenidas con la Red de Corresponsales de Eurofound y sus contactos con los interlocutores sociales a escala nacional, este informe ha identificado algunas de sus áreas prioritarias, tal y como se refleja en los planes. Cabe destacar que algunos interlocutores sociales han realizado sus propios estudios sobre la transición hacia la neutralidad climática en las regiones afectadas para ayudar a conformar sus posiciones.

Las cuestiones más críticas planteadas por los interlocutores sociales son:

- empleo y calidad del trabajo;
- reciclaje, mejora de las cualificaciones y orientación profesional;
- educación;
- subvenciones y apoyo a las empresas;
- investigación e innovación, y digitalización;
- la economía circular;
- la gestión de la financiación y el proceso de la transición justa (enfoque no temático).

Sin duda, el tema en el que la mayoría de los interlocutores sociales de los Estados miembros han hecho hincapié es **el empleo o el reempleo de los trabajadores** cuyos puestos de trabajo corren peligro. La seguridad del empleo, la movilidad intrasectorial o intersectorial de los trabajadores y los planes sociales para los trabajadores y sus familias están en el centro de sus propuestas. Tanto sindicatos como empresarios coinciden en la importancia de contar con buenos planes para los puestos de trabajo en riesgo y gestionar la transición de los empleados a nuevos empleos en el mismo sector o en sectores similares. Un interés particular de los sindicatos es la calidad de los nuevos empleos creados. Por ejemplo, la Federación de Sindicatos Holandeses subraya la importancia de unas buenas condiciones de trabajo, que garanticen la salud y la seguridad, pero también de empleos de buena calidad y significativos que den a los empleados el control sobre su trabajo. También defiende que, a la hora de implantar planes de empleo en las regiones pertinentes, se preste atención al llamado falso autoempleo³, que pueden afectar a los salarios, las condiciones laborales y los impuestos. La federación señala el derecho de los empleados y sus representantes sindicales a la información y consulta sobre la transición de su lugar de trabajo en su región, pero también en un ámbito más amplio. Del mismo modo, la Confederación Alemana de Sindicatos apoya el trabajo digno (*Gute Arbeit*), los convenios colectivos y la cogestión en las empresas como cuestiones transversales.

Las organizaciones patronales y empresariales (por ejemplo, las cámaras de comercio de Renania del Norte-Westfalia, Alemania) coinciden en la necesidad de garantizar una mano de obra cualificada. Además, para planificar y llevar a cabo con eficacia las transiciones laborales, los empresarios (por ejemplo, la Cámara de Comercio de Konin, en la Gran Polonia Oriental) insisten en disponer de información transparente sobre el número de puestos de trabajo que es probable que se pierdan (y en qué plazo) y las cualificaciones actuales de los empleados que los ocupan. Argumentan que si la formación debe ser impartida por los propios empresarios, éstos deberían tener acceso a fondos específicos. A menudo falta esta información y, en última instancia, está en manos de las autoridades nacionales o regionales competentes coordinar tales acciones.

Igualmente importante es el tema del reciclaje y la mejora de las cualificaciones de los trabajadores afectados por el cierre de minas, plantas de carbón, turberas, etc. Existe un amplio consenso entre empresarios y sindicatos de toda Europa sobre la prioridad de adquirir competencias y reciclar a los trabajadores. Los interlocutores sociales de Dinamarca han destacado el impacto de su diálogo tripartito sobre reciclaje y mejora de las cualificaciones en los PTTJ. Esto demuestra que el intercambio continuo entre sindicatos y organizaciones empresariales sobre la transición a la neutralidad climática allanó el camino para un acuerdo sobre las medidas de formación y otras acciones sociales incluidas en los planes.

3 Cuando el trabajo por cuenta ajena directa se disfraza de trabajo por cuenta propia, se denomina "falso".

Las organizaciones patronales dirigieron la formación a sectores específicos, como el de la electricidad (por ejemplo, la Confederación de Empresarios de Letonia), o exigieron un mapa completo de competencias como parte de los esfuerzos de transición ecológica del país (por ejemplo, la organización irlandesa Ibec). Las sugerencias, sin embargo, no siempre son muy concretas, y habría que concretarlas más en la fase de aplicación de los planes. Por ejemplo, subrayar la necesidad de formar a más ingenieros en industrias verdes es más vago que sugerir el número de ingenieros a formar, el tipo de formación, la especialización en la que deberían formarse, etc. Por último, se han hecho sugerencias para **mejorar o adaptar el sistema educativo** con el fin de contribuir a la transformación de los sectores y de la economía regional.

El **apoyo a las empresas y las subvenciones** figuran entre las medidas sugeridas con más frecuencia por las organizaciones patronales. Las organizaciones patronales de todas las regiones afectadas (por ejemplo, en Alemania) argumentaron que los fondos deberían utilizarse de forma que las empresas sigan siendo competitivas y adopten prácticas de digitalización (IHK NRW, 2020; Forum, 2022; IHK zu Leipzig et al, 2022). En general, este apoyo debería ayudar a las industrias a desarrollarse en el contexto de las nuevas políticas industriales ecológicas (sugeridas por la Asociación de la Industria Química de Estonia, por ejemplo) y el espíritu empresarial ecológico (sugeridas por los interlocutores sociales de Estonia y las organizaciones patronales de Chipre). Al mismo tiempo, las organizaciones de algunos países (en particular los sindicatos de Bélgica, Chipre y Grecia) han sugerido que se incluya en los planes el apoyo al sector agrícola. Las **inversiones en investigación, desarrollo e innovación** para ayudar con nuevas soluciones tecnológicas para la energía limpia y las soluciones tecnológicas verdes son defendidas principalmente por las organizaciones empresariales, pero también apoyadas por los sindicatos.

Los sindicatos y las organizaciones empresariales parecen estar de acuerdo en que la **economía circular** debe tener futuro en la economía verde. Los sindicatos hacen hincapié en que las inversiones que tienen en cuenta el ciclo de vida completo de los materiales deberían formar parte de las políticas climáticas nacionales (por ejemplo, la organización sindical de mayor nivel en Suecia (la Confederación Sindical Sueca), que organiza a varios trabajadores de la industria a nivel sectorial). Este objetivo es compartido por las organizaciones patronales de Suecia, pero también de otros Estados miembros de la UE (por ejemplo, Bélgica y Chipre).

Más allá del enfoque temático, los sindicatos y las organizaciones patronales han aportado sugerencias sobre la gestión de la **financiación de la transición justa y el proceso de transición justa**. Sus propuestas incluían los criterios de selección de proyectos, la evaluación de los mismos, el establecimiento de prioridades, el proceso de acceso a la financiación, etc. Cabe mencionar que los interlocutores sociales ven los PTTJ como una herramienta, similar a los planes nacionales de energía y clima y a los acuerdos climáticos. Esto significa que sus objetivos deberían converger.

Esta convergencia no siempre es muy clara a todos los niveles, incluidos el nacional, el sectorial, el regional y el interministerial. Este punto queda ilustrado por los interlocutores sociales neerlandeses que, mediante debates en el comité social y económico de la región de Holanda Septentrional, aportaron su asesoramiento sobre la organización y el enfoque de un programa integrado para promover una amplia prosperidad. Otras organizaciones solicitaron la creación de un grupo de trabajo para la transición justa (por ejemplo, Ibec en Irlanda) o un comité para la transición justa o un fondo especial para la transición justa (por ejemplo, la Unión de Sindicatos Autónomos de Croacia), que podría gestionarse mediante una forma de gobernanza tripartita. Argumentan que esta forma de gobernanza daría a la industria y a los sindicatos la oportunidad de realizar estudios conjuntos sobre las implicaciones económicas y laborales de la transición y estar plenamente equipados para apoyar a los trabajadores desplazados. Un grupo de trabajo o comité de transición justa podría recopilar datos sobre los indicadores básicos asociados a la transición justa en cada región, para poder realizar evaluaciones periódicas y acortar la respuesta política a los imprevistos.

Los interlocutores sociales abogaron por intercambios más significativos a través de las estructuras formales de diálogo social. Por último, más allá de los debates en los comités de seguimiento u otras estructuras de coordinación, los interlocutores sociales no presentaron más propuestas, y el número de propuestas varía según las regiones (en Bélgica, Croacia, Francia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo y Portugal). Esto debe examinarse en el contexto del proceso de transición justa, la utilización de las estructuras existentes y las conexiones entre los niveles de negociación colectiva, la colaboración entre los Estados y los interlocutores sociales, el calendario de las solicitudes de aportaciones y la competencia de los interlocutores sociales para tratar estas cuestiones en zonas geográficamente definidas (a veces marginales respecto al conjunto de la economía).

Influencia de las propuestas de los interlocutores sociales en los planes

Esta investigación pretendía estudiar si las propuestas presentadas por los interlocutores sociales habían encontrado acomodo en los distintos PTTJ. La opinión de los interlocutores sociales, según la Red de Corresponsales de Eurofound, se divide entre los que responden que sus puntos de vista se han reflejado en cierta medida en los planes (11 países) y los que consideran que la situación no está clara (9 países). Otro pequeño número de interlocutores sociales, principalmente por parte de los sindicatos (en Bulgaria, Estonia, Grecia, Italia y Rumanía), consideran que sus propuestas no se han tenido seriamente en cuenta en los planes. En la región italiana de Cerdeña, los sindicatos reconocieron que se les invitó a contribuir a la fase de consulta, pero no al diseño del plan (ADAPT, 2022). Algunos sindicatos portugueses (incluida la Confederación Portuguesa de Comercio y Servicios) consideraron que no se les había dado la oportunidad de presentar sus propias propuestas.

Los interlocutores sociales que informan de que al menos algunas de sus propuestas se han incluido en los planes han contribuido a través de comités de seguimiento, grupos temáticos y plataformas de transformación. Sus propuestas también se han canalizado a través de organismos tripartitos (por ejemplo, en Malta, Países Bajos y Eslovaquia). En España, los interlocutores sociales se muestran satisfechos con los planes; sin embargo, señalan retrasos en la aplicación de los acuerdos de transición justa y les preocupan las dificultades para recolocar a los trabajadores despedidos. En Dinamarca, el diálogo social tripartito sobre el reciclaje y la mejora de las cualificaciones de los trabajadores dio lugar a un acuerdo cuyas disposiciones también se reflejan en el PTTJ. En Finlandia, el programa del plan nacional de transición justa fue comentado en primer lugar por los interlocutores sociales; a continuación, los grupos de cooperación regional, que incluyen a los interlocutores sociales, tuvieron la oportunidad de evaluarlo y aprobarlo antes de enviarlo de nuevo al Ministerio de Economía y Empleo. Las experiencias varían según la región, pero un ejemplo de ello es la práctica del Consejo Regional de Ostrobothnia del Sur (2022), según la cual el grupo de trabajo fija objetivos regionales en los PTTJ para los indicadores determinados a nivel nacional. La asignación de fondos por parte del consejo regional debe ser aprobada por el grupo de trabajo de cooperación.

Las estructuras y tradiciones nacionales de diálogo social desempeñan un papel importante en la forma en que se aplican los planes; por ejemplo, en Alemania (pero también en otros países) los interlocutores sociales son miembros de diversos organismos, y su aportación (e influencia en las decisiones) forma parte del proceso. Además, la negociación colectiva (a nivel de empresa o de lugar de trabajo) es aún más importante a la hora de determinar las condiciones de los trabajadores cuyos puestos de trabajo y tareas se transforman o se ven amenazados en las industrias que necesitan eliminar progresivamente la producción basada en combustibles fósiles.

En los países en los que los interlocutores sociales señalaron que no estaba claro cómo se habían tenido en cuenta sus propuestas, solía ocurrir que los planes no distinguían entre grupos de partes interesadas. En otros casos, el gobierno no facilitó dicha información en el momento de la recogida de datos, o los planes estaban incompletos en algunas regiones. En Alemania, falta una visión de conjunto, ya que no todos los planes habían finalizado en marzo de 2023. Del mismo modo, en Francia, a la espera de la finalización de los planes, la influencia de los interlocutores sociales en los planes sigue sin estar clara. Se han celebrado debates en el Consejo Nacional de Industria francés y en los comités estratégicos sectoriales, como ya se ha mencionado, pero como los planes se elaboran a nivel regional, la situación es bastante inestable. Como dato anecdótico, en la región de Provenza-Alpes-Costa Azul no se ha presentado ninguna propuesta concreta y los planes aún se están ultimando. En Luxemburgo y Portugal, las asociaciones patronales consideran que las cuestiones regionales son competencia de las asociaciones regionales. Los sindicatos luxemburgueses tienen previsto participar en las próximas fases del PTTJ. En Polonia, la situación varía enormemente de una región a otra, siendo la Gran Polonia Oriental un ejemplo de proceso verdaderamente participativo y transparente. En Rumanía, las organizaciones patronales están menos preocupadas por los planes porque sólo afectan a la industria del petróleo y el gas, que es en gran parte propiedad del Estado.

En este grupo de países, los sindicatos tendieron a ser más críticos, reconociendo su participación en la fase de consulta, pero no tanto en el diseño real de los planes. Aunque las aportaciones y la influencia de otros agentes, como la sociedad civil, las autoridades regionales y la comunidad investigadora, son igualmente importantes (se investigarán en el informe de Eurofound que se publicará en 2024 (Eurofound, de próxima publicación)), la presente investigación pretendía centrarse en los interlocutores sociales como grupo de organizaciones cuyos miembros se ven seriamente afectados por la transición. Los sindicatos y las organizaciones empresariales desempeñan un papel clave en la configuración de las políticas y las condiciones que regulan las relaciones laborales.

2 Impacto de la crisis energética

Los esfuerzos europeos para hacer frente a las repercusiones sociales negativas de la transición a una economía neutra en carbono mediante una serie de iniciativas políticas, y en particular a través de acciones financiadas por el FTJ, se planificaron antes de la invasión rusa de Ucrania. Las regiones carboníferas elaboraron planes (o están ultimándolos) para trazar una hoja de ruta que permitiera reducir las emisiones (en un 55% para 2030), diversificar la economía local, proteger el empleo, etcétera. Sin embargo, la guerra rusa y la consiguiente presión sobre las fuentes de energía han puesto a prueba las capacidades de algunos de los países y han supuesto un reto potencial para los PTTJ.

Algunas de las primeras indicaciones obtenidas a través de la Red de Corresponsales de Eurofound muestran que hay un grupo de países cuyos planes no se han visto afectados de forma significativa (Tabla 3). Esto se debe a varias razones. Una de ellas es que la producción de determinados combustibles se interrumpió antes de la crisis energética (por ejemplo, Irlanda y Letonia dejaron de producir turba). En otros casos, cuando los planes no han sido aprobados por la Comisión Europea, las desviaciones de los planes no eran evidentes (por ejemplo, en Bélgica, Francia, Portugal y Eslovaquia). Otros países opinan que la crisis energética hace imperativo reducir el uso de combustibles fósiles y ha acelerado la transición (por ejemplo, Dinamarca y Lituania). Además, algunos planes incluyen disposiciones para realizar ajustes en caso de crisis como el aumento del precio del gas, la pobreza energética y las amenazas a la seguridad energética del Estado, mientras se siguen manteniendo los objetivos a largo plazo (en Croacia, Chequia y Países Bajos).

En un segundo grupo de países, la incertidumbre sobre la evolución futura de los mercados energéticos ha llevado a algunos gobiernos nacionales a adoptar las siguientes

medidas a corto plazo para hacer frente a las demandas energéticas inmediatas de los hogares y las industrias (Euractiv, 2022a):

- retrasar o ampliar el funcionamiento de las centrales eléctricas de carbón (Chequia, Grecia, Italia, Países Bajos y Rumanía);
- paralización de los planes de jubilación anticipada de los trabajadores (Alemania);
- ampliar las licencias de los productores de turba y crear una reserva de turba (Finlandia);
- aumento de la producción nacional de lignito, continuación o reanudación del funcionamiento de las centrales eléctricas de lignito y ampliación del calendario de cierre progresivo de las minas de carbón (Hungria y Polonia).

En Bulgaria, recientes debates políticos (The Sofia Globe, 2023) apuntaron a la posibilidad de ampliar de 2025 a 2038 el plazo para cumplir el objetivo del 40% de emisiones de CO₂. En Hungría, los planes de desmantelamiento de la central de lignito de Mátra para 2025 se paralizaron en 2022. El nuevo calendario sugiere que la central, y las minas que la abastecen de materia prima, funcionarán hasta 2029 (Euractiv, 2022b). En Chequia, las operaciones de extracción de carbón que inicialmente estaba previsto que cesaran en 2033 se prorrogaron hasta 2035 (Greenpeace, 2022). En Polonia, el impacto de la crisis energética es más heterogéneo y varía según la región. Mientras que en la Gran Polonia Oriental la eliminación progresiva del carbón está prevista para 2030, y la neutralidad de carbono se alcanzará en 2040, en otras regiones el cese de las operaciones de extracción de carbón está previsto para 2049 y está vinculado al inicio de la generación de electricidad mediante fuentes de energía nuclear (Visegrad Insight, 2023).

Tabla 3: Efecto de la crisis energética en los PTTJ nacionales, 2022

La crisis energética no ha afectado (significativamente) a los TJTP	La crisis energética ha provocado cambios a corto plazo en la aplicación de los PTTJ
Croacia, Dinamarca, España, Irlanda, Letonia, Malta, Lituania y Suecia.	Alemania, Austria, Bulgaria, Chequia, Chipre, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia y Rumanía.

Notas: Bélgica, Francia, Portugal y Eslovaquia no tenían sus planes aprobados en el momento de la recogida de datos en diciembre de 2022.

Fuente: Red de corresponsales de Eurofound

El efecto de la crisis energética en los planes y esfuerzos nacionales de transición justa puede verse en:

- inversiones;
- aumento de los precios;
- aceleración del debate sobre políticas energéticas y autosuficiencia energética;
- interrupción del diálogo social sobre la transición justa;
- reexamen del calendario de descarbonización.

Varios países han expresado su preocupación por las repercusiones de la crisis energética en las inversiones en infraestructuras de energías renovables, el paso a formas de producción ecológicas, la reconversión de la mano de obra, la regeneración de las regiones, etcétera. Más concretamente, los países se plantean reasignar las prioridades de las **inversiones** (por ejemplo, Austria) y reevaluar la financiación necesaria para los distintos grandes proyectos relacionados con la transición justa (Letonia, Lituania). Además, un efecto probable de la crisis energética es un ritmo más lento de las inversiones y un menor volumen (en términos de euros) en lo que respecta al sector privado. Sin embargo, esto puede verse compensado por el estímulo proporcionado a través de los PTTJ. Dado que muchos de los planes lanzarán convocatorias de subvenciones e inversiones en proyectos en 2023, se tendrá una visión más clara del ritmo de inversión en 2024.

El aumento de los precios es otro efecto de la crisis energética. El efecto combinado de la pandemia y la guerra en Ucrania ha provocado imprevisibilidad e inflación. Los materiales de construcción, esenciales para la transición energética, se han encarecido y esto puede afectar al número de proyectos que se lleven a cabo (Chipre), así como aumentar los precios de otros productos (Eslovenia). Otros países también señalan un nuevo cálculo de los costes (Luxemburgo). En Suecia, un país que no se ha visto enormemente afectado por la crisis energética, la ampliación de la electrificación de las empresas del norte en un futuro próximo exigirá una inversión masiva en energía y existe el peligro de que las empresas repercutan en sus clientes el aumento de los costes provocado por los insumos (SVT, 2022).

La aceleración del debate sobre las políticas energéticas y la autosuficiencia energética podría considerarse un efecto secundario de la crisis energética. Los países han tomado mayor conciencia de los riesgos socioeconómicos asociados a la pobreza energética, los retos energéticos para la producción industrial y la necesidad de buscar fuentes de energía alternativas (con la UE impulsando decisiones estratégicas en este ámbito) y apoyar las fuentes de energía renovables. En diversos foros nacionales y europeos también se debate una mayor autosuficiencia en las políticas energéticas. Aunque algunos países encabezan la lista en cuanto al uso de energía procedente de fuentes renovables (Austria,

Dinamarca, Finlandia, Suecia), otros Estados miembros se han vuelto más ambiciosos en este sentido (Chipre, Estonia, Lituania, Luxemburgo, Eslovaquia) y han impulsado aún más el debate sobre políticas energéticas (Eurostat, 2022).

La crisis energética también ha provocado **algunas perturbaciones en el proceso de diálogo social** sobre los planes de transición justa. La crisis desvió la atención pública hacia el aumento inmediato del coste de la vida y el impacto general en la economía. Algunos países informaron de que esto puede haber obstruido los procedimientos para un amplio diálogo social sobre los planes de transición justa (Grecia) o suscitado la preocupación de algunos sindicatos por el cierre de plantas y el riesgo de desempleo (Bulgaria, Estonia, Italia).

Por último, la crisis energética ha dado lugar a **un nuevo examen del calendario de la descarbonización**. Los elevados costes energéticos infligidos a los hogares, los trabajadores y las empresas desencadenaron debates sobre el horizonte temporal del cierre de las centrales y la viabilidad de los planes existentes. Algunos sindicatos expresaron su preocupación por la empleabilidad de los trabajadores. Por ejemplo, los sindicatos de Bulgaria pidieron que se revisara el PTTJ durante una protesta (BNR, 2022). Sin embargo, en Hungría y Polonia, el calendario de descarbonización parece haber afectado al alcance y el calendario de los planes, y Polonia sugiere que las explotaciones mineras se eliminen progresivamente antes de 2049.

Una evaluación de los planes en el contexto de los mercados energéticos actuales, afectados por la invasión rusa de Ucrania, probablemente daría lugar a un "desvío" temporal o a una prórroga (acordada) de los plazos (intermedios) para la plena descarbonización. Sin embargo, los planes de transformación de industrias y regiones deben ponerse en marcha y garantizar el reciclaje y la recolocación de los trabajadores, la recuperación de la biodiversidad medioambiental y la prosperidad de las comunidades. En general, parece que la crisis energética ha desencadenado un diálogo más intenso entre los Estados miembros sobre las políticas energéticas y ha puesto de relieve la urgencia del problema. Sin duda, ha complicado el lanzamiento y la aplicación de los PTTJ en varios países. Las inversiones privadas en proyectos de transición pueden tardar más en despegar y realizarse a un ritmo más lento. En algunos casos, es necesario calcular los costes debido al aumento de los precios. La crisis energética ha afectado a las acciones a corto plazo para reducir las emisiones, mientras que se espera mantener los objetivos a largo plazo si se desembolsan los fondos europeos. El fin de la invasión rusa de Ucrania y su efecto destabilizador en los mercados energéticos, así como las inversiones en fuentes alternativas de energía, serán importantes para alcanzar los objetivos de descarbonización fijados en los planes europeos.

3 | Opinión de los interlocutores sociales

Los interlocutores sociales de todos los países han participado activamente en la elaboración de propuestas sobre la transición justa y también en las discusiones y debates nacionales. En general, apoyan la transición hacia la neutralidad climática y las acciones relacionadas con ella. El apoyo de los interlocutores sociales a la transición verde queda bien ilustrado en la declaración conjunta de las organizaciones finlandesas de nivel máximo (STTK, la Organización Central de Sindicatos Finlandeses, la Confederación de Sindicatos del Personal Profesional y Directivo de Finlandia y la Confederación de Industrias Finlandesas) en una carta abierta a los líderes políticos de la UE y sus Estados miembros en marzo de 2022 en la que subrayan la importancia de acelerar la acción por el clima y reducir rápidamente la dependencia de la UE de los combustibles fósiles.

Las opiniones y propuestas de los interlocutores sociales están relacionadas principalmente con la transición ecológica a nivel nacional o dentro de los sectores económicos y menos (al menos en algunos Estados miembros) con la transición justa en las regiones específicas cubiertas a través de los PTTJ. Los planes, al ser iniciativas bastante recientes y específicas de determinadas regiones, requieren más conocimientos locales y una experiencia más amplia que los de anteriores transformaciones energéticas. Las organizaciones empresariales y los sindicatos se han ido formando poco a poco una opinión más completa sobre las necesidades de desarrollo de las regiones de transición justa. Aunque hay muchos puntos en común entre los dos grupos, hacen hincapié en temas diferentes: los sindicatos subrayan la importancia del empleo, y los empresarios, la necesidad de apoyar a las empresas y la importancia de las inversiones. La seguridad del empleo se convierte en una cuestión crítica para los sindicatos, que participan incluso más que las organizaciones patronales en los debates nacionales. En los países en los que los PTTJ sólo afectan a una industria (o a veces a una gran empresa, a menudo estatal, cuya participación en la economía nacional es más bien pequeña), las organizaciones patronales de máximo nivel pueden confiar más en las cámaras de comercio regionales o locales debido a sus conocimientos y experiencia. No obstante, tanto las organizaciones patronales como los sindicatos invitan a las autoridades públicas a revisar detenidamente la viabilidad de los planes y a evaluar el calendario para alcanzar los objetivos de neutralidad climática y los pasos necesarios para ello.

Organizaciones patronales y empresariales

Las organizaciones patronales y empresariales apoyan los objetivos de neutralidad climática y, en general, están satisfechas con los objetivos de los PTTJ. Algunas organizaciones sostienen que es necesario coordinar mejor los distintos programas, políticas y mecanismos de financiación a nivel nacional para maximizar su impacto. Las industrias afectadas por la transición han participado en consultas a varios niveles; sin embargo, las organizaciones patronales subrayan que su participación en el diseño, el seguimiento y la aplicación de los planes debería ser más sistemática. Algunos productores de turba (en Finlandia y Letonia) están preocupados por la reducción de la industria de la turba y el proceso de transición. En cambio, en Suecia, donde no ha habido pérdida de industria ni de puestos de trabajo, los empresarios y las asociaciones empresariales están satisfechos con los planes. La principal preocupación de las industrias afectadas por la transición es conseguir las soluciones tecnológicas adecuadas que permitan una "producción verde".

Consecución de objetivos de neutralidad climática y financiación de proyectos de transición

Los empresarios invitan a las autoridades competentes y a los comités del Grupo Mixto a aplicar las normas de financiación de proyectos de forma flexible y favorable a las empresas. Los empresarios belgas y alemanes sostuvieron que los fondos para proyectos deberían utilizarse de forma oportuna y no burocrática. Más concretamente, al redactar las directrices para la financiación de proyectos, las cámaras de comercio alemanas de Renania del Norte-Westfalia y la patronal de Brandemburgo sugirieron que se adoptara un enfoque amplio para la selección de proyectos y que la financiación de la transición justa fuera accesible a todos los sectores (Forum, 2022; IHK zu Leipzig et al, 2022). La Confederación de Empresarios de Letonia está de acuerdo en que debería aplicarse una visión más holística a la hora de evaluar la consecución de los objetivos de neutralidad climática. Esto significa examinar el impacto en los sectores a nivel nacional (más allá del nivel regional), el empleo y el uso eficiente de los recursos. En la misma línea, la Asociación de Empresarios de Malta y la Cámara de Malta están a favor de apoyar a los sectores del transporte, la automoción y el transporte marítimo.

Otras organizaciones patronales han debatido sobre el tamaño de las empresas que reciben ayudas. Los Empresarios de Finlandia (*Suomen Yrittäjät*) están satisfechos con el apoyo directo prestado a las pequeñas empresas.

Del mismo modo, las cámaras de comercio alemanas de Renania del Norte-Westfalia afirman que deberían tenerse en cuenta las necesidades de las PYME, que no suelen estar familiarizadas con los proyectos financiados por la UE. La Confederación Lituana de Empresarios aboga por un mayor apoyo a las pequeñas empresas, mientras que la Asociación de Empresarios de Malta destaca la contribución de las pequeñas empresas al crecimiento inclusivo y ecológico. Sin embargo, otras organizaciones, como la Asociación Estonia de Empresas Eléctricas, sostienen que debe darse prioridad a las grandes empresas. Argumentan que la transformación de la economía regional requiere que las empresas realicen grandes inversiones en tecnologías avanzadas y que éstas pueden ser realizadas principalmente por las grandes empresas. Además, las grandes empresas son actores clave en el sector energético.

Los empresarios de Sajonia, Brandemburgo y Renania del Norte-Westfalia coinciden en que la competitividad es clave y que la financiación a través de los fondos de transición justa debería apoyar la transición a fuentes de energía alternativas, el desarrollo de nuevas instalaciones de almacenamiento y transporte para las nuevas fuentes de energía y la eliminación progresiva de la energía de carbón a largo plazo. Sostienen que los criterios relacionados con la pérdida de puestos de trabajo, aunque importantes, no deben ser los principales (IHK zu Leipzig et al, 2022). Es necesario apoyar a las empresas afectadas para que desarrollen modelos de negocio alternativos (IHK NRW, 2020; Forum, 2022; IHK zu Leipzig et al, 2022). La patronal sajona destacó la necesidad de unas normas sobre ayudas estatales más generosas para la transformación de las regiones mineras del lignito a escala europea (IHK zu Leipzig et al, 2022). Otras propuestas incluyen que la financiación de la transición justa se destine a inversiones para reestructurar las zonas industriales, reestructurar el transporte local y las infraestructuras, y apoyar el desarrollo de los recursos humanos y la digitalización a nivel empresarial (IHK zu Leipzig et al, 2022).

Estando de acuerdo con los objetivos del PTTJ, las organizaciones patronales eslovacas Asociación de Sindicatos Industriales y del Transporte, Unión Nacional de Empresarios y Asociación de Sindicatos y Asociaciones de Empresarios de la República Eslovaca insisten en una mayor claridad en cuanto a su aplicación. La organización patronal griega Federación Helénica de Empresas, a través de un estudio realizado por ella misma, llegó a la conclusión de que si se destinan los recursos esenciales al PTTJ, es posible que las zonas afectadas absorban el impacto económico de la descarbonización.

Apoyo a las empresas y eliminación de barreras

En términos más generales, los empresarios de Sajonia (Alemania) apoyan una ayuda más generosa de la UE para las zonas mineras de lignito. La patronal belga pide que se

reduzcan las barreras de acceso a los permisos (para inversiones en energías renovables e infraestructuras relacionadas) para las empresas, y la aceleración y la aceleración del proceso de concesión de permisos. El tema recibe un amplio apoyo de organizaciones empresariales y patronales de toda Europa. Reconociendo que en algunos Estados miembros todo el proceso de concesión de permisos para grandes proyectos de energías renovables puede llevar hasta nueve años, la Comisión Europea introdujo un nuevo reglamento temporal de emergencia para acelerar el despliegue de las fuentes de energía renovables (Comisión Europea, 2022b).

Inversiones, tecnologías verdes e innovación

En la industria sueca, los debates entre empresarios y sindicatos giran en torno a las inversiones en tecnologías ecológicas. Tales inversiones, por ejemplo en la producción de acero sin carbono, permitirán a las industrias conservar puestos de trabajo. Si no se desarrollan las tecnologías pertinentes, las industrias suecas tendrán que reajustarse. Además, algunos minerales de las minas suecas (cobalto, níquel, grafito y cobre) son materias primas importantes para los paneles solares y los parques eólicos; sin embargo, algunos movimientos se oponen a la reindustrialización del norte de Suecia. Las organizaciones patronales belgas (por ejemplo, Verbond van Belgische Ondernemingen Fédération des Entreprises de Belgique) coinciden en que la innovación tecnológica es clave para la transformación regional y la transición justa. Para facilitar dicha innovación, sostienen que deben apoyarse las inversiones en los sectores pertinentes. La organización patronal portuguesa Confederación de Empresas Portuguesas (CIP) considera que el PTTJ portugués debería apoyar las inversiones en transformación industrial (transformación de las industrias existentes) y la creación de empleos alternativos. Por último, las organizaciones patronales maltesas Cámara de PYME de Malta y Cámara Empresarial de Gozo apoyan firmemente que se dé prioridad a las subvenciones para vehículos marítimos híbridos para la región de Gozo y para vehículos comerciales eléctricos en general.

Participación en planes territoriales de transición justa

Las organizaciones patronales de toda Europa esperan que sus organizaciones participen en los PTTJ. Las organizaciones regionales de empresarios de Francia (por ejemplo, CPME Hauts-de-France y CPME Sud) critican su actual falta de participación y esperan que se les invite a participar en otras fases de los planes regionales, como el seguimiento. La patronal portuguesa CIP comparte una preocupación similar en una declaración emitida en 2020. Pidió al Gobierno que diseñara el FTJ de forma que optimizara su impacto, garantizando en particular que se consultara a las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales y las empresas que pudieran verse directamente afectadas (CIP, 2020).

Las organizaciones patronales eslovacas (por ejemplo, la Asociación de Sindicatos de la Industria y el Transporte, la Unión Nacional de Empresarios y la Asociación de Sindicatos y Asociaciones de Empresarios de la República Eslovaca, así como la Cámara de Comercio e Industria eslovaca) esperan participar en comisiones creadas específicamente para la aplicación del PTTJ. Además, la organización patronal eslovaca, la Asociación de Sindicatos de la Industria y el Transporte (pero también los sindicatos) plantean un problema de capacidad para navegar por la agenda verde y la interacción de los distintos niveles de gobernanza (UE, nacional y regional). La Confederación Empresarial Lituaniana también aboga por una participación más significativa y eficaz. A veces, argumenta, la participación de los interlocutores sociales es más bien formal y no influye en las decisiones políticas. Algunos de los obstáculos a una cooperación significativa en el país son la falta de tiempo, la insuficiente sensibilización, la falta de participación en las primeras fases de la planificación y la capacidad de los interlocutores sociales.

Recualificación y reciclaje de los trabajadores para nuevos empleos

Existe un acuerdo general entre las organizaciones empresariales y los sindicatos suecos sobre la importancia de la recualificación y la mejora de las cualificaciones. El PTTJ lo refleja, pero sin aportar muchos detalles. Sin embargo, el plan sí prevé inversiones en determinados campos académicos para ayudar a los trabajadores a adquirir los conocimientos y competencias necesarios para una producción ecológica en las industrias minera y mineral. Coincidiendo en la necesidad de una transformación industrial y en la urgencia de dotar a los trabajadores de las competencias esenciales, las organizaciones patronales portuguesas (por ejemplo, la CIP) sostienen que hay que animar y apoyar a los empresarios individuales para que inviertan en la recualificación de los trabajadores.

La Cámara de Comercio de Konin, en el este de la Gran Polonia, una región muy avanzada en cuanto a planes de transición, hace hincapié en la coordinación entre las autoridades nacionales y locales y las empresas mineras para la reconversión y el reempleo. La Cámara señala que los empresarios locales dispuestos a contratar a mineros a punto de ser despedidos necesitan información sobre el número de trabajadores disponibles y sus cualificaciones. También afirma que estarían encantados de ayudar en la reconversión profesional siempre que se ofrecieran fondos para esa formación. Por otra parte, señala que es difícil obtener datos e información de las empresas mineras sobre los posibles despidos. Es esencial que las autoridades nacionales o regionales o los servicios de empleo centralicen dicha información y la compartan con los proveedores de formación y los posibles empleadores. Sin esa coordinación, sería difícil preparar planes para los trabajadores y utilizar eficazmente la financiación prevista en el plazo previsto.

Tanto la Asociación de Empresarios de Malta como la Cámara de Malta insisten en la necesidad de nuevas competencias en el sector del transporte, concretamente en el de la automoción, pero también en el marítimo. Como señalaron, las instituciones educativas y de formación deben alinear su enseñanza y formación con las políticas nacionales de empleo para los próximos 10 años y ofrecer cualificaciones ecológicas para acceder a empleos ecológicos. Esas competencias pueden ir desde reparar vehículos eléctricos hasta garantizar el cumplimiento de los reglamentos o normas legales sobre exportaciones comerciales y aviación.

Sindicatos

La información recogida a través de la Red de Corresponsales de Eurofound muestra que los sindicatos de varios países, independientemente de si están contentos o no con el proceso de elaboración de los PTTJ, están de acuerdo en que las estructuras de los planes deben garantizar su participación. No todos los sindicatos están satisfechos con su participación en la elaboración de los planes. Argumentan que compartir las opiniones de los trabajadores con otros interlocutores institucionales sobre los planes que afectan a sus miembros forma parte de un proceso democrático, y que la transición justa tiene que ser "justa" para los trabajadores. También plantean la cuestión de promover la justicia social durante la transición. Estas opiniones sobre el refuerzo de la justicia social y el elemento Estos puntos de vista sobre el refuerzo de la justicia social y el elemento "justo" de la transición justa se repiten en todos los Estados miembros.

No es sorprendente que tanto los sindicatos como las organizaciones patronales, aunque en general coinciden en la necesidad de la neutralidad climática, hagan hincapié en aspectos diferentes. Obviamente, los sindicatos están preocupados por el empleo, la reinserción laboral y la calidad de los puestos de trabajo de los trabajadores que pierden su empleo debido al cierre de minas, centrales eléctricas, plantas de petróleo de esquisto, etcétera. La formación y la recualificación también figuran entre sus prioridades, y plantean otras cuestiones más amplias sobre el diseño de los planes. En general, los sindicatos han elaborado propuestas bastante elaboradas sobre las políticas nacionales de transición justa. A continuación se presentan otras cuestiones compartidas por muchos sindicatos de toda Europa.

Lograr una transición justa mediante el diálogo social

Los sindicatos tienen claro que la configuración económica de las regiones no puede transformarse de forma técnica y burocrática, sino que debe modificarse en el marco de un proceso social. Esto incluiría esencialmente un diálogo social en el que los interlocutores sociales puedan debatir y acordar las implicaciones de la transición y las medidas para abordarlas. El diálogo social requiere una fuerte cooperación entre los interlocutores sociales y convenios colectivos, pero también el respeto de las prácticas de cogestión, como sostienen los sindicatos alemanes. La transición es un proceso de cambio socioecológico y debe implicar a los interlocutores sociales y

y basarse en el principio de asociación (como se subraya en Eslovaquia), y en particular a nivel regional, ya que no es tan fuerte (como se destaca en Francia). Algunos sindicatos sugieren que las medidas sociales incluidas en los PTTJ formen parte de un verdadero proceso de diálogo social que vaya más allá de la consulta pública y las reuniones ad hoc (Chipre, Grecia y Portugal). Otros piden la creación de un organismo específico de transición justa que funcione para facilitar el diálogo social y abarque todo un país en lugar de regiones concretas, o una comisión para la transición en el sector energético (incluida la energía nuclear) (Bélgica e Irlanda).

Garantizar empleos de calidad, condiciones laborales y apoyo social

Garantizar el empleo a quienes van a ser despedidos (por ejemplo, mineros y trabajadores de la turba) es una cuestión prioritaria. Muchos de esos trabajadores ya tienen empleos bien remunerados, y se espera que haya nuevos empleos equivalentes para ellos. Además, existe la expectativa de que se proporcione apoyo social a sus familias. Los sindicatos españoles señalan que 48 meses después de la firma del Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para 2019-2027 se produjeron importantes retrasos en su aplicación, incluso en la búsqueda de nuevos empleos para los trabajadores despedidos (argumentan que solo se ha contratado a 55 personas de la bolsa de empleo tras la restauración de las minas cerradas) y en la dotación de nuevas competencias a los trabajadores (así como en el desarrollo de las comarcas mineras). (CCOO de Industria, 2022). Cabe destacar que la cuestión de garantizar la disponibilidad de puestos de trabajo de buena calidad reviste una importancia fundamental para todos los trabajadores y sus representantes. Los sindicatos sostienen que en la fase de diseño los planes deberían centrarse en la calidad de los puestos de trabajo. Evidentemente, esto se aplica a todos los empleos, incluidos los empleos verdes que se crearán en diversos sectores (más allá de las regiones cubiertas por los PTTJ). En la misma línea, la Confederación General de Trabajadores Portugueses afirma que la transición verde debe crear empleos dignos y socialmente útiles. Su posición se refleja en la campaña *Empregos para o Clima* (Empleos para el Clima), lanzada en 2016 y también en otros países, y que ha contado con el apoyo de la asociación Climaximo y de varias organizaciones de la sociedad civil, como sindicatos, organizaciones no gubernamentales y colectivos ecologistas. Las campañas de empleos verdes aúnan las reivindicaciones de los movimientos climáticos y de los movimientos sindicales al proponer una inversión pública masiva en la creación de empleos verdes, defendiendo un plan popular para una transición justa.

Recualificación y reciclaje de los trabajadores durante la transición

Dado que la formación y la recualificación son dimensiones esenciales de las condiciones de trabajo, todos los sindicatos destacan su importancia, al igual que las organizaciones patronales. Por ejemplo, los sindicatos austriacos defienden que se haga hincapié en la educación y la formación de los trabajadores de los "sectores verdes" (haciendo uso de un estipendio y de planes de desempleo). En una declaración (UGT, 2021), la Unión General de Trabajadores portuguesa celebra el compromiso del Gobierno de garantizar el acceso a la formación de recualificación profesional de los trabajadores de la central eléctrica de Pego (cuya financiación será subvencionada por el Estado hasta el 100% del salario de los trabajadores). Estas medidas, junto con un apoyo social que garantice la no pérdida de ingresos, asegurarán que la transición climática se realice respetando el medio ambiente y la justicia social.

Alineación con otros planes

Entre las peticiones de los sindicatos (por ejemplo, en Austria y Estonia) figuran la mejora de las conexiones entre los distintos niveles de gobernanza y la armonización de planes, estrategias, legislación, etc. La coherencia con los planes nacionales de energía y carbón, y con otras estrategias y planes nacionales, regionales o territoriales pertinentes, es esencial para mejorar la coordinación de las políticas y lograr efectos sinérgicos.

Emplear una perspectiva más amplia que incluya otros sectores

Los sindicatos sostienen que debe evaluarse el impacto de la transición ecológica en los distintos sectores (sobre todo en los que consumen mucha energía). Los sindicatos sostienen que los planes de apoyo y las inversiones deberían aplicarse a sectores distintos de los cubiertos por los PTTJ (en Austria, Croacia, Finlandia, Irlanda, Letonia, Malta y Portugal). Podría decirse que estos sectores son los más afectados por la transición (e incluyen la agricultura, la automoción, la construcción, la silvicultura, el sector marítimo, el transporte y la madera, entre otros). Los sindicatos suecos coinciden con la patronal y el Gobierno en la necesidad de introducir inversiones en tecnologías verdes en diversos sectores de la economía. La Confederación Sueca de Sindicatos tiene varios afiliados en sectores afectados por la transición. Su informe sobre su programa de política medioambiental y climática abogaba por un enfoque específico de las inversiones en políticas climáticas (LO, 2018). Entre sus prioridades se encuentran las energías renovables, el transporte, la construcción en madera, la creación de nuevos puestos de trabajo al tiempo que se reducen las emisiones, la simbiosis industrial de base biológica y la garantía de

mejores condiciones laborales para las industrias verdes. Los sindicatos irlandeses señalaron que la transición justa no sólo afecta a los trabajadores de la turba, sino también a los de otros sectores, mientras que los sindicatos letones insisten en la necesidad de incluir el sector del transporte en los planes de transición justa. La campaña *Empregos para o Clima* (Empleos para el clima), apoyada por la Confederación General de Trabajadores Portugueses, promueve la creación de nuevos puestos de trabajo y la recualificación de los trabajadores de sectores con un impacto directo en las emisiones (más allá del sector energético), incluidos los sectores del transporte, la construcción, la gestión forestal y la agricultura. Los empresarios también se muestran de acuerdo con el enfoque más amplio, que abarca toda la economía, como ya se ha señalado.

Cuestiones de capacidad

Por último, cabe señalar que algunos sindicatos han mencionado problemas de capacidad. El tema de la transición justa, aunque no es totalmente nuevo, requiere nuevos conocimientos técnicos y experiencia. Esto puede poner a prueba la capacidad de algunas organizaciones, especialmente las pequeñas organizaciones sectoriales en regímenes de diálogo social débiles. Y lo que es más importante, el diseño, el seguimiento y la ejecución de los proyectos que forman parte de los PTTJ requieren conocimientos locales: información contextual sobre regiones específicas y sus industrias, los retos a los que se enfrentan los trabajadores locales y las posibles oportunidades de empleo. Los países con estructuras sindicales bien establecidas, organizadas y dotadas de recursos están mejor equipados para hacer frente a los retos y las respuestas (por ejemplo, para proporcionar revisiones de planes, proyectos y dictámenes, a menudo con poca antelación, como demuestra la práctica).

4 Diálogo social y negociación colectiva: El camino hacia una transición justa

Transición justa y diálogo social en la UE

Este capítulo se centra en si los temas de la transición justa se integran en el diálogo social y la negociación colectiva a escala nacional y subnacional, y de qué manera. Mientras que los capítulos anteriores han demostrado la desigual participación de los interlocutores sociales y la desigual asimilación de sus recomendaciones en los PTTJ, este capítulo tiende una red más amplia, analizando cómo contribuyen el diálogo social y la negociación colectiva a abordar los retos políticos que plantea la emergencia climática. Como señala el Comité Económico y Social Europeo (CESE, 2022), "el diálogo social no puede reducirse a una formalidad"; debe tener lugar como parte de un marco global con la participación significativa de los interlocutores sociales a todos los niveles.

Teniendo esto en cuenta, se ofrece una lista no exhaustiva de ejemplos de diálogo social o convenios colectivos que incluyen cláusulas verdes o referencias a la transición justa. Los ejemplos ilustran las diversas prácticas, temas y adaptaciones que el diálogo social y la negociación colectiva contemplan en respuesta a la necesidad de garantizar una transición justa.

El papel del diálogo social para garantizar una transición justa está reconocido en varios acuerdos internacionales que comprometen a los firmantes a promover una economía inclusiva y sostenible desde el punto de vista medioambiental. Por ejemplo, las directrices de 2015 de la Organización Internacional del Trabajo para una transición justa sostienen que es fundamental un consenso social sólido sobre las vías hacia la sostenibilidad. En este sentido, las directrices exigen a los gobiernos que promuevan el diálogo social en todas las etapas, y a los interlocutores sociales que incluyan disposiciones medioambientales en la negociación colectiva, como estrategia para facilitar la cooperación y garantizar el cumplimiento de la normativa medioambiental (OIT, 2015). Del mismo modo, la UE, junto con 12 Estados miembros, firmó la declaración "Apoyar internacionalmente las condiciones para una transición justa" en la 26ª Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, celebrada en Glasgow. En ella, los firmantes se comprometían a apoyar y promover el diálogo social entre los gobiernos y los interlocutores sociales representativos, incluidos los interlocutores sociales de las industrias intensivas en carbono (National Archives, 2021).

Varias iniciativas de los interlocutores sociales indican el compromiso de la patronal y los sindicatos europeos con la consecución de la neutralidad de carbono. Sin embargo, el número de iniciativas conjuntas de los interlocutores sociales centradas en la transición justa es relativamente pequeño, especialmente si se compara con el número de iniciativas centradas en la digitalización. Esta diferencia se explica por la relativa novedad de la transición justa en la agenda política y la complejidad de las cuestiones que plantea para el diálogo social y la negociación colectiva (IPOL, 2022). Por lo tanto, las declaraciones existentes se centran en el apoyo de los interlocutores sociales a los objetivos de descarbonización y esbozan los principios clave que deberían informar la formulación de políticas a nivel nacional, regional y local.

Por ello, varias declaraciones conjuntas ponen de relieve el consenso entre los interlocutores sociales sobre la aplicación de la transición justa a través del diálogo social. Por ejemplo, la declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos del sector del gas reconoce la necesidad de integrar los objetivos de sostenibilidad en todos los sectores, pidiendo el desarrollo de mecanismos de solidaridad para apoyar a las regiones más afectadas por la transición ecológica, la aplicación de evaluaciones rigurosas del impacto socioeconómico y estrategias de desarrollo a largo plazo, y un diálogo social y una negociación colectiva eficaces (FSESP et al, 2020). En 2023, los interlocutores sociales del sector del gas anunciaron su intención de entablar negociaciones para un acuerdo marco europeo. Los interlocutores sociales reconocen que estas "negociaciones serán las primeras de este tipo" que se centrarán en cuestiones de transición justa en un intento de alinear las acciones políticas a escala europea y desplegar soluciones para reducir las emisiones de carbono (IndustriALL, 2023).

Una declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos del sector eléctrico reclama políticas ambiciosas para hacer frente al desafío climático, incluidas estrategias industriales regionales globales, inversiones en empleo de alta calidad respaldado por políticas activas del mercado laboral bien financiadas, sistemas de protección social adecuados y un diálogo social eficaz (IndustriALL et al, 2021). (IndustriALL et al, 2021). Las recomendaciones de los interlocutores sociales europeos para una economía circular instan a los interlocutores sociales a debatir estrategias de transición justa para avanzar hacia una economía circular y, cuando proceda, a utilizar el diálogo social y la negociación colectiva para negociar vías de economía circular (CES et al, 2021).

Además, el programa de trabajo 2022-2024 de los interlocutores sociales europeos establece que los interlocutores sociales deben desempeñar un papel activo para garantizar una transición justa (CES et al, 2022).

Transición justa y diálogo social a escala nacional

Papel de los organismos tripartitos nacionales

El diálogo social a nivel nacional en torno a la transición justa sigue estando fragmentado, y las contribuciones de los organismos tripartitos y el diálogo social intersectorial sobre la transición justa se limitan a un puñado de Estados miembros. La información recopilada para este informe muestra que los organismos tripartitos nacionales han participado en políticas relacionadas con la transición justa en Bulgaria, Francia, Grecia, Irlanda, Letonia, Malta, los Países Bajos y España. Su participación incluye contribuciones mediante la realización de estudios y la emisión de dictámenes sobre diversas cuestiones relacionadas con la transición justa (por ejemplo, las inversiones, las desigualdades o su impacto en el empleo) y mediante la emisión de recomendaciones sobre objetivos más amplios para lograr una transición justa o, específicamente, sobre los PTJT. En algunos países, como Francia, los Países Bajos y España, la participación de los organismos tripartitos nacionales en la transición justa tiene una historia más larga y está integrada en planes y estrategias nacionales más amplios para la descarbonización. En estos países, la investigación y los dictámenes políticos emitidos por los organismos tripartitos han servido de base para el desarrollo de planes y estrategias nacionales y regionales de transición justa. En cambio, en Bulgaria y Grecia, los dictámenes emitidos por los consejos nacionales competentes revelan la falta de un marco de diálogo social a escala nacional para las políticas de transición justa.

En **Irlanda**, el Consejo Nacional Económico y Social (NESC) ha elaborado varios estudios políticos centrados en la transición justa (NESC, 2020a, 2020b, 2020c) con vistas a apoyar los objetivos de descarbonización. Los estudios adoptan una definición amplia de transición justa, que se considera "aquella que busca garantizar que la transición sea justa, equitativa e inclusiva en términos de procesos y resultados" (NESC, 2020a, p. 57), y se basan en pruebas disponibles en la literatura gris⁴ y en estudios de casos para desarrollar lecciones y recomendaciones para la transición justa en Irlanda. También identifican los elementos clave que contribuyen a una transición justa, entre los que se incluyen un enfoque participativo de la gobernanza, una protección social adecuada para quienes corren el riesgo de sufrir los efectos de la transición, disposiciones de apoyo y medidas sectoriales que permitan

empleos de buena calidad, apoyo local a las inversiones en infraestructuras digitales y ecológicas, y una elaboración de políticas basada en pruebas y en experiencias y prácticas internacionales. La investigación del Consejo Económico y Social Nacional también señala que no existe un enfoque único para la transición justa y que incluso en el mejor de los casos, en el que la política tiene en cuenta las lecciones aprendidas y adopta intervenciones para abordar las vulnerabilidades del empleo, es probable que la transición sea compleja y desordenada y que lleve tiempo (NESC, 2020a).

Del mismo modo, en los **Países Bajos**, el Consejo Económico y Social elaboró varios informes centrados en la ecologización y la transición justa. Uno de los estudios realizados por el Consejo se centraba en los efectos de la transición energética sobre el empleo y sostenía, entre otras cosas, que es necesario un enfoque integrado de la transición en el mercado laboral para capitalizar las oportunidades que brinda la transición ecológica. El estudio también aboga por una política del mercado laboral específica que se diseñe con la participación de los interlocutores sociales y las autoridades públicas, y por la integración de las políticas de empleo en agendas económicas regionales más amplias (SER, 2018). Es importante destacar que las aportaciones realizadas por el Consejo Económico y Social contribuyeron al Plan Nacional Integrado de Energía y Clima de los Países Bajos y al Acuerdo Nacional sobre el Clima, que se celebró en 2019. Este último establece el marco político nacional para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en el país en consonancia con los objetivos europeos e internacionales. En relación con la transición justa, el acuerdo pretende garantizar la adopción de un enfoque justo e integrador para abordar los efectos del cambio climático en el empleo, facilitando el desarrollo y la movilidad de los trabajadores y proporcionando compensaciones económicas en caso necesario (Gobierno de los Países Bajos, 2019).

En **Francia**, el Consejo Económico, Social y Medioambiental (ESEC) contribuye a los debates en curso y a las iniciativas políticas nacionales relacionadas con la transición justa. Las investigaciones publicadas por el ESEC sostienen que la transición ecológica no será posible sin la reducción de las desigualdades y sin la participación de todas las partes interesadas en la elaboración de las políticas. El ESEC también cuestiona el alineamiento de las políticas públicas que actualmente responden a la crisis energética con los objetivos medioambientales a más largo plazo. El consejo está a favor de un enfoque anticipatorio de futuras crisis y de inversiones eficientes en el sector público que tengan en cuenta los impactos medioambientales. Por lo que respecta al empleo, el ESEC aboga por que se refuerce el papel del sistema de "Gestión prospectiva del empleo y las competencias" (*Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*, GPEC) a nivel regional (Goguet y Kacprzak, 2022).

⁴ Por literatura gris se entiende toda aquella que no ha sido producida por editoriales tradicionales, comerciales o académicas. Ejemplos de literatura gris son los informes de investigación, los documentos de trabajo, las actas de congresos y los documentos políticos.

En **España**, el Consejo Económico y Social ha desempeñado un papel importante a la hora de fomentar debates y contribuir a las políticas sobre la transición justa. En 2017, en su informe sobre el sector eléctrico en España, el Consejo pidió que se estableciera una estrategia nacional de transición justa que garantizara el equilibrio de los objetivos medioambientales con los objetivos económicos y sociales de la transición verde (CES, 2017). En 2019, el Gobierno adoptó la Estrategia de Transición Justa como parte de su Marco Estratégico de Energía y Clima más amplio. La estrategia, que se sometió a consulta pública a principios de 2019, recibió 49 propuestas de sindicatos, 83 de organizaciones no gubernamentales y 49 de asociaciones empresariales. Establece 11 objetivos estratégicos, dos de los cuales se centran en promover la participación de los interlocutores sociales y otras partes interesadas en las políticas destinadas a abordar las consecuencias sociales de la transición verde. Las principales herramientas para la aplicación de la estrategia son los acuerdos de transición justa, que sirven como planes de acción territoriales para apoyar las inversiones previstas. En el diseño de los acuerdos se invita a participar a un amplio abanico de partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales. Los acuerdos se diseñan a través de un proceso de desarrollo establecido que incluye una evaluación del nivel de vulnerabilidad de las regiones, el compromiso de las partes del acuerdo, la definición de intervenciones para alcanzar los objetivos del acuerdo y un calendario de actuación. La Estrategia de Transición Justa también estableció un instituto para la transición justa, con el objetivo de proporcionar apoyo especializado a las intervenciones políticas en su fase de desarrollo.

En **Letonia**, el Consejo Nacional de Cooperación Tripartita emitió un dictamen sobre las políticas de cambio climático. El Consejo argumentó que el impacto de la transición hacia una economía verde en las empresas y el empleo no se evalúa adecuadamente en el país. También preparó propuestas para el Primer Ministro sobre cómo Letonia debería aplicar políticas para lograr la neutralidad climática. Entre ellas figuraban la necesidad de coordinación interinstitucional en la consecución de los objetivos climáticos y la mejora de la capacidad estatal para gestionar las políticas de cambio climático; la reactivación del Consejo Nacional de Energía y Clima y la ampliación de sus competencias; la evaluación de las repercusiones laborales y económicas de la consecución de los objetivos climáticos, incluidos los riesgos de no alcanzar los objetivos en términos de competitividad a nivel empresarial y sectorial; la prestación de apoyo práctico a empresas y particulares para alcanzar los objetivos climáticos; y la formulación de un régimen fiscal que facilite la reducción de las emisiones de carbono y aumente el atractivo de las inversiones eficientes desde el punto de vista energético.

Los organismos tripartitos de Bulgaria, Grecia y Malta también han emitido dictámenes o han sido consultados sobre la transición ecológica.

En **Bulgaria**, el Consejo Económico y Social incluyó el "pacto verde" y el desarrollo sostenible en sus prioridades estratégicas para 2021-2025. En 2022, el Consejo emitió su dictamen de iniciativa sobre los objetivos y retos de los PTTP, llamando la atención sobre la necesidad de observar el principio de asociación durante todo el ciclo de vida de los PTTP. El dictamen también destaca algunos de los retos asociados a la transición justa en Bulgaria, como el desajuste geográfico entre los puestos de trabajo creados en las industrias ecológicas y los puestos de trabajo destruidos en los sectores marrones, los posibles desajustes de cualificaciones generados por la transición ecológica y las múltiples repercusiones del cambio climático en los ciudadanos y los trabajadores, que requieren intervenciones políticas holísticas (ESC, 2022). Además, en 2023, el Consejo emitió un dictamen sobre la estrategia climática nacional, en el que subrayaba la falta de consenso nacional en torno a los planes de descarbonización (ESC, 2023). El Consejo también destacó los importantes retrasos en la elaboración y aprobación de los PTTP y la falta de una estrategia detallada en materia de descarbonización e inversiones públicas en las regiones dependientes del carbón.

En **Grecia**, el Consejo Económico y Social publicó en 2022 su dictamen de iniciativa sobre las políticas en materia de cambio climático, en el que aboga por un enfoque equilibrado de la transición justa que tenga en cuenta los efectos sociales y laborales y el impacto en la competitividad de las empresas. El dictamen también destaca varias deficiencias estructurales en las políticas existentes aplicadas en Grecia, como la falta de integración de los objetivos de adaptación y mitigación en las políticas sectoriales y la ausencia de consulta en las fases de planificación y aplicación de las políticas, la falta de coordinación entre las diferentes políticas incluidas en la estrategia climática nacional, la ausencia de una cartografía socioeconómica de los costes de adaptación y mitigación a escala nacional, la ausencia de mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas aplicadas y la ausencia de un marco para la consulta a varios niveles de los interlocutores sociales sobre cuestiones relacionadas con la transición ecológica (OKE, 2022).

En **Malta**, las reuniones del Consejo Maltés para el Desarrollo Económico y Social se centraron en los temas generales de las transiciones ecológica y digital, con debates en torno a cuestiones de competitividad, conectividad del transporte, inclusión, electrificación de tierra a barco y fomento del uso de vehículos eléctricos.

Diálogo social a nivel nacional y acuerdos sobre la transición justa

Los convenios colectivos de ámbito nacional y el diálogo social sobre la transición justa son igualmente escasos. Se identificaron ejemplos de diálogo social o convenios colectivos vinculados a la transición ecológica en Dinamarca, Finlandia, Alemania, Grecia, Polonia, España y Suecia.

En Alemania, Polonia y España, el diálogo social se refiere a la reestructuración del sector del carbón y otros sectores mineros, estableciendo planes para la eliminación progresiva del carbón y detallando medidas para compensar a los empleados afectados. En 2018, **Alemania** creó una comisión sobre crecimiento, cambio estructural y empleo (la Comisión del Carbón), encargada de formular una vía social y económicamente aceptable para la transición a una economía neutra en carbono. La comisión incluye un amplio abanico de partes interesadas, incluidos empresarios y sindicatos. Estos últimos evaluaron las recomendaciones presentadas en el informe final de 2019 como el resultado de "un verdadero consenso social" (DGB, 2021). Entre otras cosas, el informe destaca la necesidad de inversiones en formación profesional y la creación de empleos de alta calidad preparados para el futuro, así como cuestiones como la necesidad de inversiones regionales, el apoyo a las PYME y los cambios estructurales en el mercado laboral (Comisión de Crecimiento, Cambio Estructural y Empleo, 2019). La Ley alemana de 2021 sobre la eliminación progresiva del carbón incorporó a la legislación las recomendaciones presentadas por la Comisión del Carbón. Está previsto aplicar varios tipos de intervenciones a escala regional para hacer frente a los efectos socioeconómicos de la transición, incluidas las inversiones en infraestructuras y energías renovables, el apoyo a los trabajadores para que recuperen y mejoren sus cualificaciones y encuentren nuevos empleos, y las inversiones en actividades de investigación y desarrollo (Eurofound, 2022).

En **Polonia**, el Contrato Social Nacional con los Mineros se adoptó en 2021, tras la firma de un memorando de entendimiento entre el sindicato minero y el Gobierno. El contrato establece el calendario para el cese de la minería del carbón, cuyo fin está previsto para 2049, y el cierre de la mayoría de las minas para después de 2030. Un elemento clave del contrato es un paquete de medidas de protección social para los empleados de las minas en liquidación. Este paquete incluye prestaciones previas a la jubilación (permiso para mineros) que ascienden al 80% de los salarios de los trabajadores o una indemnización única por despido que asciende a 120.000 zlotys (26.777 euros a 7 de junio de 2023) y la oportunidad para los trabajadores de entrar en un programa de reciclaje. El contrato especifica que los trabajadores tienen derecho a mantener su puesto de trabajo hasta que se jubilen o, si no es posible, a encontrar empleo en otra unidad minera.

España cuenta con un amplio marco institucional que trata de abordar los impactos socioeconómicos de la transición verde. Además de las estructuras tripartitas comentadas en el apartado anterior, desde 2018 se han firmado dos acuerdos nacionales que incluyen intervenciones destinadas a mitigar las consecuencias de la transición para las regiones, las empresas y los trabajadores. El primer acuerdo nacional, firmado en 2018 entre la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores, CCOO de Industria y el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, establece el marco para una transición justa en las comarcas mineras del carbón para 2019-2027. El acuerdo especifica las medidas que deben aplicarse para garantizar

el abandono progresivo de la minería del carbón en las regiones afectadas (UGT-FICA et al, 2019). Estas incluyen inversiones en la restauración de las explotaciones mineras y un plan social para los trabajadores de las empresas afectadas. El plan social incluye bajas subvencionadas, prestaciones por jubilación anticipada para los trabajadores que tengan al menos 48 años y el derecho de los trabajadores, por una sola vez, a recibir prestaciones por desempleo durante el período máximo legal de cotización. Este derecho es una medida dirigida específicamente a los trabajadores que no reúnen los requisitos para disfrutar de permisos retribuidos o prestaciones por jubilación anticipada. El acuerdo también especifica que se creará una bolsa de trabajo y que se dará prioridad a la búsqueda de nuevos empleos en actividades relacionadas con la restauración para los trabajadores despedidos como consecuencia de los cierres de minas.

En 2020 se firmó un segundo acuerdo para una transición justa de las centrales térmicas entre el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, las empresas de centrales térmicas (Endesa, Iberdrola y Naturgy) y los sindicatos (CCOO de Industria y la Federación de Industria, Construcción y Agricultura de la Unión General de Trabajadores). La empresa Energías de Portugal firmó el acuerdo en marzo de 2021. El acuerdo afecta a 2.300 trabajadores y compromete a empresas, Gobierno y sindicatos a fomentar y mantener el empleo, al tiempo que se identifican soluciones a largo plazo para un crecimiento sostenible. Establece una lista de responsabilidades para cada parte interesada (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico et al, 2020). El Gobierno se propone crear un registro especial en el Instituto de Transición Justa (véase el apartado anterior) que permita a los trabajadores afectados buscar oportunidades de recualificación y obtener apoyo para la búsqueda de nuevos empleos. También se compromete a ofrecer medidas a medida para facilitar el empleo de los trabajadores despedidos, prestando especial atención a los mayores de 52 años, para quienes la recolocación es más difícil, y a crear planes de formación profesional y apoyo a la empleabilidad para los trabajadores de las zonas afectadas. Como parte del acuerdo, las empresas mantendrán el empleo mediante planes de recolocación, dando prioridad a los trabajadores de empresas auxiliares, y elaborarán nuevas propuestas de inversión en la misma región. Los sindicatos se encargan de velar por el cumplimiento y seguimiento de los compromisos incluidos en el acuerdo y de participar en las acciones, especialmente en las relativas a formación, seguridad y salud laboral, reindustrialización y divulgación.

En **Grecia**, el Convenio Colectivo General Nacional de 2021 hace referencia explícita a la necesidad de garantizar a los trabajadores una transición justa hacia una economía baja en carbono. A través del acuerdo, los interlocutores sociales nacionales destacaron la necesidad de su participación en las políticas para hacer frente a las consecuencias de la transición ecológica y acordaron crear un mecanismo conjunto de seguimiento de las necesidades de cualificación y las inversiones en sectores vulnerables. Los interlocutores

sociales también acordaron enviar una carta conjunta al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en relación con la creación de un nuevo departamento para el medio ambiente y el trabajo en el Consejo Supremo del Trabajo, en el que participen los interlocutores sociales nacionales y un representante del Ministerio de Medio Ambiente y Energía.

En **Finlandia** se creó en 2020 una mesa redonda sobre política climática que reúne a sindicatos, empresarios, el Gobierno y otras partes interesadas. El principal objetivo de la mesa redonda es llevar a cabo debates específicos sobre cómo la transición hacia una economía climáticamente neutra puede ser social y regionalmente justa y equitativa (Ministerio de Medio Ambiente, 2020). Una de las cuestiones clave debatidas en la mesa redonda sobre política climática fue la del vínculo entre la justicia y la transición ecológica, y los miembros de la mesa redonda subrayaron la necesidad de considerar los aspectos sociales y económicos y los aspectos distributivos en la aplicación de las políticas climáticas en Finlandia (Ministerio de Medio Ambiente, 2022).

En **Suecia**, los consejos de seguridad en el empleo ayudan a los trabajadores a cambiar de empleo en caso de despido colectivo. Los dos principales consejos de seguridad en el empleo son el Consejo de Seguridad en el Empleo (Trygghetsrådet), creado en 1974 y que atiende a los trabajadores de cuello blanco, y la Fundación de Seguridad en el Empleo (Trygghetsfonden), creada en 2004 y que atiende a los trabajadores de cuello azul. En 2021 se renegociaron entre los interlocutores sociales las condiciones de ambos consejos de seguridad en el empleo, lo que amplió la generosidad y el alcance de la ayuda financiera a los empleados afectados por despidos colectivos. Cabe destacar la introducción de ayudas para la mejora de las cualificaciones de los trabajadores que hayan trabajado al menos 8 años en los últimos 14 años. El paquete de ayudas incluye una beca que cubre el 80% de sus ingresos reducidos hasta un límite máximo de unos 2.500 euros y un préstamo que asciende a unos 1.170 euros al mes. La beca se concede para estudios a tiempo completo de hasta 44 semanas, con la posibilidad de una prórroga de 22 semanas (IndustriALL, 2022).

Además, se informó de consultas informales o ad hoc o de diálogo social entre los interlocutores sociales nacionales y el Gobierno en Croacia y Rumanía.

En **Croacia**, los debates entre el Gobierno y los interlocutores sociales giraron en torno a las adaptaciones necesarias de las políticas nacionales activas del mercado laboral para abordar el impacto de las transiciones verde y digital. El principal resultado de estos debates fue un nuevo plan de políticas activas del mercado laboral para fomentar el empleo de los grupos desfavorecidos del mercado laboral en los sectores ecológico y digital. La política incluye una subvención a tanto alzado pagada a los empleadores por contratar, durante un periodo de al menos 12 meses, a desempleados registrados que pertenezcan a una de las categorías desfavorecidas (por ejemplo, trabajadores jóvenes o de edad avanzada, personas que hayan estado desempleadas durante más de seis meses, trabajadores con discapacidad y trabajadores que no hayan completado la educación secundaria).

En **Rumanía**, las consultas fueron organizadas por el gobierno y fueron en gran medida unidireccionales. El grupo de trabajo a nivel ministerial sólo incluía una confederación sindical (que hacía hincapié en los servicios de reciclaje) y varias organizaciones patronales que representan al sector del petróleo y el gas y que, en general, estaban interesadas en obtener condiciones favorables para nuevas inversiones en petróleo y gas que compensaran los cierres de minas de carbón.

Transición justa y diálogo social a nivel sectorial y empresarial

Diálogo social sectorial y regional y negociación colectiva

El diálogo social sectorial y los convenios colectivos en relación con la transición ecológica están presentes predominantemente en el sector de la energía, donde los interlocutores sociales de las industrias de la electricidad, la turba o la química incluyen cláusulas que tratan de adaptar la mano de obra a las exigencias de la economía ecológica. Así, las principales medidas incluidas en los convenios colectivos se centran en la recualificación y el perfeccionamiento de los trabajadores y en el seguimiento prospectivo de los cambios desencadenados por las transiciones digital y verde. Los convenios colectivos sectoriales que incluyen sólo elementos de transición se identificaron en sólo cinco Estados miembros: Finlandia, Francia, Alemania, Italia y España. Incluso en estos países, el número de convenios colectivos que incluyen elementos de transición es bajo.

En **Finlandia**, los análisis del sistema de negociación colectiva demuestran que, en comparación con otros países nórdicos o continentales, el país va rezagado en su preparación para la transición ecológica (Service Union United PAM, 2022). Los análisis muestran que la responsabilidad de la protección social de los trabajadores recae en el Estado, en lugar de ser acordada en el diálogo social o en los convenios colectivos por los interlocutores sociales. Aun así, dos convenios colectivos de las industrias química y de la turba incluyen elementos que pueden contribuir a una transición justa. El convenio colectivo 2023-2024 para el sector minero especifica que un empresario tiene derecho a despedir a un empleado si el trabajo ofrecido se reduce significativamente debido a la reestructuración de las operaciones de la empresa o por razones económicas. En estas circunstancias, el empleado tiene derecho a hasta 10 días de "permiso de empleabilidad" remunerado, durante los cuales puede participar en actividades de educación y formación o períodos de prácticas, o buscar un nuevo empleo. La disposición se basa en la Ley finlandesa de Contratos de Trabajo, que regula los derechos de los trabajadores durante los períodos de preaviso y les concede el derecho a permisos totalmente retribuidos para participar en actividades de formación o de búsqueda de empleo. Además, el convenio colectivo 2022-2023 para los empleados de cuello blanco de la industria química contiene una disposición relativa al desarrollo de competencias en el lugar de trabajo. El convenio ofrece recomendaciones sobre las necesidades en materia de

competencias y establece que las partes firmantes deben examinar las buenas prácticas en el ámbito del desarrollo de competencias en el lugar de trabajo.

En **Francia**, desde 2021, más de una docena de convenios colectivos a nivel sectorial han incluido elementos vinculados a la transición justa. Los convenios incluyen cláusulas que especifican la necesidad de enfocar el desarrollo de competencias con visión de futuro. Las cláusulas son una respuesta a la reforma de 2021 del marco de negociación colectiva, que exige que las cuestiones medioambientales se debatan a todos los niveles (véase el recuadro 1). Como parte del sistema de "Gestión prospectiva de empleos y competencias" (*Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*, GPEC), las ramas profesionales están obligadas a negociar al menos una vez cada tres años. A partir de 2021, las negociaciones sobre la GPEC deberán responder a los retos de la transición ecológica. La anticipación de las necesidades de competencias en el marco de la GPEC requiere analizar con visión de futuro los cambios que afectan a las ramas; definir los ámbitos prioritarios en materia de estudio del trabajo, formación y certificación profesional; ayudar a las organizaciones a poner en marcha iniciativas de desarrollo de competencias; y mejorar la capacidad de las estructuras representativas a nivel de rama.

En **Alemania** se creó en 2021 una alianza entre 26 grandes empresas alemanas de distintos sectores, que también cuenta con el apoyo del Sindicato Industrial de Minería, Química y Energía. El objetivo de la alianza es responder a los cambios provocados por la doble transición y ayudar a los trabajadores a reciclarse en profesiones u ocupaciones en las que haya escasez de mano de obra para evitar despidos.

En **Italia**, dos nuevos convenios colectivos para los sectores de la electricidad y el petróleo reconocen las importantes transformaciones que están experimentando los sectores como consecuencia de la transición ecológica. El convenio para el sector eléctrico introduce una innovación mediante el establecimiento de una carta sobre el valor de las personas. La carta se centra en garantizar unas condiciones laborales adecuadas para los trabajadores del sector que satisfagan las aspiraciones de las personas. El documento también compromete a empresas y sindicatos a impartir formación para garantizar la recolocabilidad de los trabajadores y su conciliación de la vida laboral y familiar, así como a desarrollar prácticas de apoyo a los padres trabajadores y fomentar la participación de los empleados. Como parte del acuerdo, se creó una comisión para estudiar el impacto de la doble transición

en los puestos de trabajo e identificar las nuevas necesidades de cualificación en el sector (Planet Labor, 2022a). Del mismo modo, el convenio colectivo para el sector petrolero se centra, entre otras cosas, en la necesidad de reciclar y mejorar las cualificaciones de los empleados, que tendrán acceso a cursos de formación certificados (Planet Labor, 2022b).

En **España**, además de los acuerdos nacionales en los sectores de la energía y la minería descritos en el apartado anterior, los acuerdos sectoriales en los sectores del reciclaje, los hospitales y los servicios asistenciales hacen referencia a la transición justa. Sin embargo, los acuerdos contienen declaraciones y referencias generales en lugar de describir detalladamente las medidas que deben aplicarse para garantizar una transición justa. Por ejemplo, el acuerdo para el sector del reciclaje y los residuos establece que "el sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible hacia el medio ambiente y, al mismo tiempo, garantizar que el esfuerzo que está desarrollando la industria en este campo, las acciones futuras, así como sus resultados, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y las administraciones competentes" (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022). Del mismo modo, el acuerdo para el sector asistencial argumenta que 'la defensa de la salud en el trabajo no puede ser eficaz si, al mismo tiempo, no se asume la propia responsabilidad en relación con la gestión de las repercusiones medioambientales de las actividades laborales y no se asume la protección del medio ambiente' (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2018).

El diálogo social también tiene lugar a nivel regional sobre temas relacionados con la transición justa. Sin embargo, los ejemplos de estos casos son aún menos numerosos, muy probablemente porque las regiones no son las unidades habituales en las que los interlocutores sociales entablan el diálogo social. Un ejemplo de país en el que el diálogo social tiene lugar a nivel regional es **Dinamarca**, donde los interlocutores sociales debatieron la necesidad de reestructurar las empresas en las dos regiones que pueden optar a la financiación de la transición justa, ya que se enfrentarán a importantes retos socioeconómicos y de empleo. El diálogo social se centró en la necesidad de promover inversiones en nuevas tecnologías y en programas de reciclaje y mejora de las cualificaciones de los trabajadores. Los interlocutores sociales también coincidieron en la necesidad de inversiones que ayuden a la transición ecológica en las pequeñas y medianas empresas. Las inversiones deben dirigirse a ayudar a las empresas a ser más eficientes en el uso de los recursos y la energía y, por tanto, más competitivas.

Recuadro 1: Marco nacional actualizado para promover la negociación colectiva en materia de medio ambiente en Francia

En 2021, la ley 2021-1104 sobre la lucha contra el cambio climático y el refuerzo de la resiliencia a sus efectos prevé que las negociaciones complementarias periódicas, tanto a nivel de rama como de empresa, deben tener en cuenta los retos planteados por la transición verde. La ley integra así una dimensión medioambiental en la negociación colectiva periódica a nivel de rama y de empresa. El objetivo de esta ley es ayudar a anticipar los efectos de la transición ecológica en la evolución de la estructura de los puestos de trabajo y en las necesidades de formación de los trabajadores.

En este contexto, las sucursales y las empresas pueden apoyarse en un observatorio creado a nivel de la sucursal (o que incluye a varias sucursales), el Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, y en los operadores de competencias (*opérateurs de compétences*), a los que la ley ha encargado informar a las empresas sobre las cuestiones vinculadas al desarrollo sostenible y apoyarlas en sus proyectos de adaptación a la transición medioambiental, en particular analizando y definiendo sus necesidades en materia de competencias.

Además de hacer obligatorias las negociaciones en torno a la transición ecológica, la ley también ha reforzado el derecho de información y consulta de los comités de empresa. La ley exige que los comités de empresa sean informados y consultados sobre las consecuencias medioambientales de las medidas que afecten a la organización, gestión y funcionamiento general de las empresas, en particular sobre:

- las medidas que puedan afectar al tamaño o la estructura de la plantilla;
- la modificación de la organización económica o jurídica de la empresa;
- las condiciones de empleo y de trabajo, en particular el horario laboral y la formación profesional;
- la introducción de nuevas tecnologías y cualquier cambio importante (incluidas las condiciones de salud y seguridad o las condiciones de trabajo);
- las medidas adoptadas para facilitar la inserción, la reincorporación o el mantenimiento en el empleo de las personas heridas en el lugar de trabajo, de las personas que hayan adquirido una discapacidad en la guerra, de otras personas con discapacidad y de las personas que padezcan enfermedades crónicas progresivas, en particular en lo que se refiere a la adaptación de los puestos de trabajo.

Diálogo social y negociación colectiva en la empresa

Los convenios colectivos de empresa que incluyen elementos de transición justa son, con diferencia, los más comunes. En muchos países, especialmente en aquellos con sistemas de relaciones laborales sólidos, los convenios colectivos de empresa que incluyen cláusulas destinadas a responder a la transición ecológica de forma que se minimicen las repercusiones para los trabajadores y las empresas no son nuevos. Más bien forman parte de un esfuerzo más prolongado por minimizar las posibles repercusiones sociales y económicas de las reestructuraciones provocadas por la transición ecológica a través de diversas intervenciones. Entre ellas se incluyen planes de formación profesional, programas sociales como planes de jubilación anticipada para los trabajadores que reúnan los requisitos, normativas de seguridad y salud en el trabajo y protección contra la pérdida de ingresos relacionada con las condiciones meteorológicas, e inversiones locales en protección del clima y conservación de la naturaleza.

Aunque es imposible realizar un análisis exhaustivo de los convenios colectivos de empresa que incluyen elementos de transición justa debido a la falta de datos, esta sección ofrece varios ejemplos que demuestran la variedad de estrategias utilizadas a nivel de empresa para abordar el impacto socioeconómico de la transición verde.

Como se ha destacado en la sección anterior, en **Francia**, la negociación colectiva debe incluir estrategias de adaptación de la mano de obra que anticipen y aborden los retos que plantea la transición a una economía verde. En este contexto, los convenios a nivel de empresa deben centrarse en varios objetivos interrelacionados, como anticipar los cambios en las ocupaciones para adaptar las competencias; atraer e integrar a nuevos empleados, prestando especial atención al compromiso de la empresa con la inclusión; desarrollar el talento interno y las competencias y la empleabilidad de los empleados en línea con las necesidades de la empresa y los requisitos medioambientales; y apoyar a los trabajadores al final de su carrera y a los que dejan la empresa, animándoles a transmitir sus conocimientos (mediante tutorías/mentores) y facilitando la transición entre el trabajo y la jubilación. Sin embargo, muy pocos convenios colectivos de empresa en Francia incluyen estos elementos. Por ejemplo, el convenio colectivo para Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels Bouygues Immobilier, firmado en diciembre de 2021, especificaba que la empresa debía sensibilizar a los empleados sobre las cuestiones medioambientales e impartir la formación correspondiente, así como desarrollar sus acciones en relación con la responsabilidad social corporativa y la política climática y de carbono. Con este fin, la empresa estableció un itinerario de "bajas emisiones de carbono" y puso en marcha un itinerario de "biodiversidad" a

principios de 2022. Del mismo modo, el convenio colectivo de Sanofi, firmado en febrero de 2022, afirma en su preámbulo que "el objetivo del presente convenio es proseguir y reforzar el enfoque adoptado en materia de gestión prospectiva de los empleos y de las competencias, responder en la medida de lo necesario a los retos de la transición ecológica, promover una política de desarrollo y de movilidad activa voluntaria, e instaurar un enfoque transparente, regular y compartido para garantizar una mejor visibilidad de las trayectorias profesionales individuales y colectivas" (Planet Labor, 2022c). Entre otras cosas, el acuerdo especifica que los empleados que ocupen un puesto clasificado como "sensible" pueden beneficiarse de medidas de apoyo específicas y reforzadas, incluida la ayuda al desarrollo profesional, la ayuda a la movilidad profesional, el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas y la información sobre las necesidades y carencias de mano de obra.

En **Alemania**, varios convenios colectivos de empresa de los sectores del carbón y la electricidad se centran en proporcionar una red de seguridad a los trabajadores afectados por el abandono progresivo del carbón. El convenio colectivo de 2020 para RWE prevé la exclusión general de los despidos por razones operativas y un aumento sustancial de la asignación de ajuste estatal (*Übergangsgeld*) por parte de la empresa. El convenio también incluye un amplio paquete de medidas destinadas a garantizar la empleabilidad de los trabajadores a través de la reconversión y el perfeccionamiento profesional, que corre a cargo del empresario; el establecimiento de un generoso programa de indemnización por despido para quienes abandonen la empresa voluntariamente; e instrumentos para reducir el exceso de personal, incluido el trabajo a tiempo parcial y el empleo compartido, la contratación interna de servicios externos, la reducción de las horas extraordinarias, la reducción de las horas de trabajo semanales acordadas colectivamente y la eliminación progresiva del empleo temporal (IGBCE, 2020). Dos proveedores locales de energía, STEAG en 2020 y Energicity en 2022, celebraron acuerdos similares.

En **Irlanda**, Bord na Mona, propietaria de las turberas y mayor empleadora de las Midlands, firmó dos convenios colectivos que pretenden garantizar la transición de la empresa a fuentes de energía sostenibles de forma socialmente responsable. El acuerdo de transición justa

de 2019 abarca un periodo de cuatro años y establece un sistema de incrementos salariales anuales para compensar a la plantilla por su cooperación con el cese de los requisitos operativos, como los relacionados con las ubicaciones de las turberas, los talleres y los almacenes; su compromiso con un nuevo modelo operativo flexible en toda la división de energía; y su aceptación de los cambios previstos, incluida la implantación de nuevas tecnologías, métodos, procedimientos y programas de formación. Un segundo acuerdo a partir de octubre de 2020 se refiere a la transferencia de 350 trabajadores de la recogida de turba (que cesará en 2020) a trabajos de rehabilitación de turberas que restauren las turberas. Las partes participarán en un nuevo modelo de trabajo operativo flexible, que sustituirá al sistema preexistente de pago por resultados, que ha proporcionado importantes bonificaciones. El nuevo sistema proporcionará "una oportunidad de ingresos equivalentes" y, mientras se desarrolla, los empleados están recibiendo una asignación de transición justa, individual y temporal, basada en su pago por resultados promediado durante los tres años anteriores.

En **Italia**, los convenios colectivos de empresa del sector energético se centran principalmente en la adaptación de las competencias de la mano de obra en respuesta a la transición ecológica. Estas medidas se combinan con otras de protección social, como planes de jubilación anticipada para los trabajadores que se acercan a la edad de jubilación. Un acuerdo innovador firmado por Enel, una empresa energética, introdujo un estatuto que pretende aumentar la implicación de los trabajadores en aspectos cruciales de su trabajo. El estatuto tiene tres elementos fundamentales. El primero es promover la participación de los trabajadores en los procesos del lugar de trabajo para garantizar su dignidad e inclusión en el trabajo y el equilibrio entre vida laboral y personal. El segundo se refiere a las inversiones en cualificación y aprendizaje permanente. Por último, el estatuto pretende promover una cultura de la seguridad en el trabajo, mediante análisis *ex ante* y *ex post* del riesgo de accidente y el uso de tecnologías innovadoras para la prevención de accidentes.

5 Conclusiones

Este informe presenta una primera panorámica de un subconjunto de planes territoriales de transición justa (PTTJ) y de la participación de los interlocutores sociales en ellos. Ofrece una instantánea de la evolución de las políticas y los debates en Europa a finales de 2022. El mensaje central del informe es que **el progreso de los PTTJ es desigual entre los Estados miembros**. Mientras que algunos de los planes se han aprobado recientemente y han entrado en fase de ejecución, otros se encuentran aún en fase de debate y diseño (en el momento de redactar este informe, enero de 2023). La reciente crisis energética ha agravado los problemas relacionados con el diseño y la selección de las intervenciones y es probable que dificulte aún más el avance de los planes.

También hay que reconocer que, por su diseño, los PTTJ adoptan un enfoque asociativo en el que participan diversas organizaciones a escala nacional y regional, incluidos los interlocutores sociales. Estos planes no son la única herramienta utilizada para perseguir los objetivos de neutralidad climática de la UE; existen otras muchas políticas y medidas a escala nacional y de la UE (como los acuerdos sobre el carbón, la eliminación progresiva del carbón y los acuerdos sobre el clima) que pueden contribuir a alcanzar los ambiciosos objetivos generales del Pacto Verde Europeo. El término "transición justa", que se incluye en el título de los PTTJ y se menciona en el Green Deal, tiene una importancia fundamental, pero no es un término nuevo. En sus directrices, la Organización Internacional del Trabajo reconoce que garantizar una transición justa significa transformar la economía "de una manera que sea lo más justa e integradora posible para todos los interesados, creando oportunidades de trabajo decente y sin dejar a nadie atrás". Los planes han puesto en marcha el proceso para la transición justa y, con el plazo de aplicación fijado para 2027, **urge acelerar la aplicación de los PTTJ**. Los planes fijan objetivos, establecen calendarios, sugieren medidas políticas, establecen asociaciones de múltiples partes interesadas para las regiones afectadas, etc.

Los interlocutores sociales consultados a través de esta investigación subrayaron que **se han producido retrasos en la aplicación de los planes**. Estos retrasos pueden estar relacionados con los procesos de redacción, negociación con la Comisión Europea y aprobación, pero también con retrasos en su aplicación real. La reciente crisis energética provocada por la invasión rusa de Ucrania ha influido en los debates nacionales sobre las políticas climáticas, los proyectos presentados para su aprobación en los planes y, lo que es más importante, los plazos de los planes. Algunos Estados miembros tomaron medidas para satisfacer la demanda energética de hogares e industrias, y se espera que esto no afecte a los calendarios generales de los planes. Los planes no se diseñan en el vacío, sino que reflejan la realidad nacional (e internacional) y los retos a los que se enfrentan los gobiernos, las regiones, las

las industrias, los empresarios, los trabajadores y sus representantes.

Por lo que respecta al **papel de los interlocutores sociales**, un examen de los PTTJ nacionales publicados muestra que los Estados miembros han previsto efectivamente la participación de organizaciones de nivel máximo y sectorial y, en su caso (en función del sistema nacional de diálogo social y relaciones laborales), regionales. Esta participación adoptó diversas formas, principalmente a través de los comités de seguimiento de los fondos de la UE y una combinación de otros canales (como consultas públicas, órganos tripartitos, equipos regionales, plataformas de transición justa u otros organismos nacionales). La participación de los interlocutores sociales a nivel regional no es tan fuerte, y queda por ver qué forma adoptará cuando se trate de la aplicación de los diversos proyectos previstos.

La **participación de los interlocutores sociales en la fase de diseño de los planes** se ajustaba a las disposiciones institucionales nacionales y a las disposiciones generales del PTTJ; sin embargo, algunos interlocutores sociales plantearon la cuestión de una **participación significativa**. Los interlocutores sociales presentaron propuestas sobre las prioridades de los planes regionales; sin embargo, no siempre quedó claro cómo se utilizó esa aportación. Las opiniones estaban divididas; algunos afirman que al menos algunas de sus propuestas se han tenido en cuenta, mientras que otros no están seguros, en la medida en que los planes no distinguían entre grupos de partes interesadas. En unos pocos países, los interlocutores sociales no se mostraron entusiasmados con la influencia que tuvieron sus opiniones en los planes finales.

Los interlocutores sociales destacan en sus propuestas las **cuestiones de empleo** relativas a los trabajadores susceptibles de perder su puesto de trabajo o de ser deslocalizados. Los sindicatos prestan especial atención a la calidad de los empleos, en la medida en que se crean nuevos puestos de trabajo o se traslada a los trabajadores a nuevos empleos (a qué empresas o industrias trasladarlos y cómo recualificarlos). Las organizaciones empresariales y los sindicatos coinciden en que **la recualificación y la orientación profesional** son temas cruciales, pero que deben ajustarse más para lograr los efectos deseados a nivel regional y del lugar de trabajo. También coinciden en la necesidad de **invertir en tecnologías verdes**, y las organizaciones patronales están claramente a favor de la investigación y la innovación en herramientas tecnológicas que midan las emisiones de carbono y la producción ecológica. En las propuestas de las organizaciones patronales destacan la importancia de las **medidas de apoyo a las empresas** y de las subvenciones a las empresas afectadas por la transición justa. Tanto las organizaciones patronales como los sindicatos hicieron sugerencias sobre la gestión de los fondos de transición justa, y algunos se mostraron partidarios de la creación de **fondos de transición justa gestionados de forma tripartita o bipartita**. La transición justa afecta a la vida de los

trabajadores y las industrias (así como a las comunidades); por ello, los sindicatos abogaron por incrementar el diálogo social.

El diálogo social y la negociación colectiva en relación con los temas de transición justa se han observado en algunos Estados miembros, pero **son la excepción más que la regla**. Cuando existen, los convenios colectivos tienden a hacer amplias referencias a la necesidad de una transición justa. El objetivo de esta investigación no era elaborar un mapa de todos los convenios colectivos de los Estados miembros, sino más bien recopilar algunos a modo de ejemplos ilustrativos. **Se han identificado el diálogo social y algunos convenios colectivos a nivel intersectorial. Se han notificado algunos convenios colectivos a nivel sectorial, mientras que la mayoría de los convenios identificados se han celebrado a nivel de empresa.** Los temas cubiertos por los convenios colectivos a nivel sectorial e intersectorial incluyen el reciclaje y la mejora de las cualificaciones de los trabajadores y el seguimiento prospectivo de los cambios desencadenados por las transiciones digital y ecológica. La reconversión y la mejora de las cualificaciones también se tienen en cuenta a nivel de empresa, aunque a menudo en el contexto de la reestructuración y las posibles repercusiones de las transiciones ecológica y digital. Por ello, a nivel de empresa, los convenios colectivos también incluyen, por ejemplo, cláusulas sociales para los trabajadores que corren el riesgo de ser despedidos, disposiciones sobre el empleo y disposiciones sobre otras facilidades que garantizarían la recolocabilidad de los trabajadores o facilitarían su posible traslado a otras partes de la empresa.

No hay que subestimar el papel de los organismos tripartitos a nivel nacional o regional, como los consejos sociales y económicos, que para algunos países de Europa Central y Oriental desempeñan un papel mucho más importante que la propia negociación colectiva.

Por último, los interlocutores sociales europeos a nivel sectorial (por ejemplo, en los sectores de la electricidad y el gas) han emitido algunas declaraciones conjuntas, pero, en general, **hay menos iniciativas sobre la transición justa que sobre la digitalización**. Cabe destacar que Eurogas, la Federación Europea de Sindicatos de Servicios Públicos e IndustriALL Europa han notificado recientemente a la Comisión Europea su intención de entablar negociaciones para un acuerdo marco europeo centrado en la transición justa. Estas negociaciones son las primeras de este tipo centradas en la transición justa, como reconocen ambas partes del sector. Una forma tan dinámica de diálogo social complementaría el plan REPowerEU y la Ley de Industria Net Zero, permitiendo el rápido despliegue de soluciones para reducir las emisiones y lograr una transición justa.

El camino a seguir

Los interlocutores sociales ya se han ocupado anteriormente de cuestiones relacionadas con la transición justa. Por ejemplo, el cierre de minas en los años ochenta proporcionó experiencias y lecciones útiles sobre cómo reducir la producción basada en combustibles fósiles teniendo en cuenta al mismo tiempo los medios de subsistencia de las personas, sus perspectivas profesionales y laborales y el futuro de las comunidades en las que están arraigadas. Elegir una senda de desarrollo y crecimiento verde acordada a escala regional y garantizar que los interlocutores sociales y otros actores participen plenamente y compartan la misma visión del futuro de la región son elementos esenciales de una transición justa. Garantizar que las políticas sean complementarias, estén bien integradas y se apliquen dentro del calendario acordado es de suma importancia. Como este estudio se realizó cuando se estaban elaborando los planes, ofrece algunas indicaciones sobre las acciones futuras.

Acelerar la aplicación de los planes con la participación de los interlocutores sociales

Es necesario acelerar el proceso de aplicación de los PTTJ (encontrar empleo para los trabajadores despedidos, reciclarlos, reurbanizar las regiones, coordinar las acciones con las empresas, los servicios de empleo y los proveedores de formación profesional para que los trabajadores puedan pasar de una empresa o industria a otra sin retrasos y adecuando las cualificaciones requeridas), lo que puede lograrse teniendo en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales. Pueden coordinarse con sus miembros en las regiones afectadas, para mejorar la armonización de las intervenciones políticas a escala nacional, regional y empresarial.

Participación más estrecha en las actividades de negociación colectiva

El tema de la transición justa no es un tema tradicional del diálogo social, pero como tanto las industrias como los trabajadores se ven muy afectados por la transición, es necesario que el diálogo social tenga en cuenta los aspectos sociales y económicos y los efectos distributivos de las políticas climáticas. El papel de los interlocutores sociales a nivel nacional en la regulación de estos aspectos es de fundamental importancia para garantizar una transición verde, de forma justa e inclusiva. Las iniciativas sectoriales o intersectoriales (por ejemplo, la creación de observatorios o herramientas de seguimiento del futuro de los empleos y las competencias y la gestión prospectiva de los empleos y las competencias) pueden apoyar a los trabajadores y las industrias en su camino hacia la transformación verde. La transformación de los empleos y las tareas en respuesta a la transición requiere un seguimiento más estrecho de las ocupaciones y los sectores y una regulación colectiva por parte de los interlocutores sociales.

Se reconoce que a menudo una sola industria (o incluso empresa) se ve afectada inmediatamente por la transformación (por ejemplo, la turba, el petróleo de esquisto y la minería del carbón) en la región cubierta por un plan, y la negociación colectiva puede tener lugar a nivel de empresa. Sin embargo, otras industrias de la cadena de suministro se ven afectadas, no sólo en la región sino también más ampliamente. Transformar la economía de manera que no deje a nadie atrás exigirá sin duda que se acuerden soluciones entre las organizaciones representativas de los empresarios y los sindicatos de los sectores afectados.

Apoyar la capacitación de los interlocutores sociales en temas de transición justa

Esta investigación reveló que los interlocutores sociales de algunos Estados miembros pueden necesitar apoyo para abordar la cuestión de la transición justa, ya que es compleja y urgente y requiere recursos (humanos y financieros). Los interlocutores sociales a nivel de la UE ya participan en intercambios con los interlocutores sociales a nivel nacional, pero deberían dedicarse recursos a nivel nacional y de la UE a estos ejercicios de desarrollo de capacidades. Este apoyo no debería terminar con los PTTJ; a medida que se planifiquen más actividades nacionales relacionadas con la transición justa para los próximos años, la inversión en el desarrollo de capacidades dará sus frutos.

Principales conclusiones

- Los Estados miembros y la Comisión Europea han acordado PTTJ para las regiones más negativamente afectadas por la transición. Sin embargo, aún se encuentran en su fase de iniciación, y se acerca la fecha límite para su finalización en 2027.
- El principio de asociación, integrado en el Mecanismo de Transición Justa, prevé la participación de un amplio abanico de partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, en los PTTJ. Un examen de los planes de todos los Estados miembros muestra que éstos utilizaron sus estructuras de gobernanza existentes para controlar el uso de los fondos de la UE para elaborar estos planes, e incluyeron a los interlocutores sociales (como miembros de los comités pertinentes). Las disposiciones de los PTTJ relativas a la participación de los interlocutores sociales se refieren principalmente a los interlocutores sociales de nivel máximo y sectorial. A pesar del carácter regional de los planes, se ofrecen menos oportunidades a los interlocutores sociales a nivel regional, pero esto debe considerarse en el contexto de las estructuras de diálogo social.
- El examen de la forma en que, en la práctica, los interlocutores sociales aportaron su contribución a los planes en la fase de diseño muestra que los Estados miembros recurrieron de forma abrumadora a los comités de seguimiento del Fondo Social Europeo y a las consultas públicas (abiertas a todas las partes interesadas, no sólo a los interlocutores sociales). Las organizaciones sectoriales y de nivel máximo, especialmente las activas en sectores directamente afectados por la transición ecológica, como el carbón y la energía, tuvieron la oportunidad de presentar propuestas y comentarios sobre los planes. Los interlocutores sociales a nivel regional no siempre dispusieron de estas oportunidades.
- Los interlocutores sociales están de acuerdo en varias prioridades que deben adoptarse a través de los PTTJ. Sus propuestas incluyen inversiones en la mejora de las cualificaciones y el reciclaje de los trabajadores que necesitan cambiar de empleo o trasladarse a otra industria o localidad, así como inversiones en infraestructuras locales y regionales. Entre las prioridades acordadas por los interlocutores sociales figura también la adaptación del sistema educativo para que pueda preparar a la mano de obra para los empleos verdes y proporcionar una mejora continua de las cualificaciones para las industrias en transformación.
- Las organizaciones patronales subrayaron la importancia de aplicar diversas medidas de apoyo a las empresas e inversiones públicas en investigación e innovación, así como intervenciones más amplias para impulsar el desarrollo local. Los sindicatos destacaron las consecuencias sociales más amplias de la transición ecológica a nivel regional y local, y la necesidad de garantizar la seguridad del empleo y mantener la calidad del empleo para los trabajadores de las empresas más afectadas.
- Los interlocutores sociales presentaron propuestas concretas sobre la gestión de la financiación de la transición justa y el proceso de elaboración de políticas. Sostuvieron que debería adoptarse un enfoque cohesivo de los programas, fondos y políticas nacionales de neutralidad climática y que deberían crearse plataformas de transición justa en las que participen los interlocutores sociales.
- No siempre quedó claro cómo se incluyeron las propuestas de los interlocutores sociales en los planes definitivos. De hecho, las opiniones estaban divididas entre los que reconocían que algunas de sus aportaciones se incluían y los que no tenían claro si se reconocían, mientras que en un grupo más reducido de países los interlocutores sociales (sobre todo los sindicatos) afirmaban que sus sugerencias no se tenían en cuenta seriamente. También se mencionaron problemas de capacidad de los interlocutores sociales en algunos países en los que los regímenes de diálogo social no son tan sólidos.

- El diálogo social no se limita a la fase de diseño de los PTTJ. Más bien, las preocupaciones sociales más amplias que plantea la transición ecológica se debaten en el diálogo social sobre el tema de la transición justa. En algunos países, como Alemania, Irlanda y España, el diálogo social en torno a la transición justa es anterior al establecimiento de los PTTJ. En estos casos, los acuerdos, las instituciones y las políticas diseñadas para responder a la necesidad de una transición justa han constituido la base de las intervenciones establecidas en los PTTJ.
- Hay muy pocos convenios colectivos a nivel nacional y sectorial que mencionen explícitamente o se centren en la necesidad de garantizar una transición justa para los trabajadores y las empresas. A nivel local, la preocupación por las repercusiones laborales y sociales del cambio climático se incluye en los convenios colectivos de forma indirecta, a través de disposiciones que detallan los procesos de reestructuración.
- La crisis energética ha contribuido a retrasar el diseño y la aplicación de los PTTJ en 15 Estados miembros. Aunque se considera que algunos de estos retrasos son de carácter temporal, por ejemplo causados por la ampliación de la extracción de carbón para alimentar las centrales energéticas que dependen de esta materia prima, el calendario para la eliminación progresiva a medio plazo de la producción de carbón también puede verse afectado, lo que requerirá la aceleración del ciclo político.
- Los interlocutores sociales apoyan en general los objetivos de neutralidad climática y pueden ser actores clave en las asociaciones en las que participan agentes regionales y nacionales. Pueden canalizar las opiniones de las industrias y los trabajadores afectados por la transición, para configurar el futuro de regiones enteras. Su contribución a los planes es crucial. Deben establecerse formas más sólidas de diálogo social y negociación colectiva para apoyar la transformación de las industrias y las regiones y proteger a los trabajadores. Los interlocutores sociales deben recibir apoyo para mejorar sus capacidades a la hora de abordar la transición energética, especialmente en países con regímenes de diálogo social débiles.

Referencias

Todas las publicaciones de Eurofound están disponibles en www.eurofound.europa.eu

ADAPT (2022), 'Il finanziamento della Just Transition: Casi virtuosi di gestione dei processi di transizione ecologica in Europa e il ruolo delle parti sociali', 5 Diciembre.

BNR (2022), 'Деян Дяков: Настояваме за разработване на Национална енергийна стратегия и преработка на териториалните планове за справедлив преход – Регионални новини', 11 Noviembre.

CCOO de Industria (2022), 'CCOO de Industria exige soluciones a todas las administraciones, aceleración y participación activa en todos los acuerdos para dar soluciones reales a las personas trabajadoras y a las comarcas mineras', 29 Junio.

CES (Consejo Económico y Social) (2017), 'El CES aprueba un informe sobre el Sector Eléctrico en España', 26 Diciembre.

CIP (Confederação Empresarial de Portugal) (2020), *Fundo de Transição Justa*.

Commission on Growth, Structural Change and Employment (2019), *Final report*, Federal Ministry for Economic Affairs and Energy, Berlín.

Consejo de la Unión Europea (2022), 'Council Recommendation on ensuring a fair transition towards climate neutrality', *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 243, 27 Junio.

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2021), *Shaping a just transition: A just transition as successful approach*.

CESE (Comité Económico y Social Europeo) (2022), 'Opinion of the European Economic and Social Committee on social dialogue within the green transition', *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 486, 21 Diciembre.

FSESP (Unión Europea de Servicios Públicos), Eurogas & IndustriALL (2020), *Joint statement from the social partners of the European sectoral social dialogue on gas*.

ESC (Economic and Social Council) (2022), *Opinion on territorial just transition plans (TJTPs): Aims, challenges and expected effect*, Sofía.

ESC (2023), *Стратегически документи в областта на енергетиката – гарантиране на балансираното развитие на мощностите и справедлив зелен преход*.

CES (Confederación Europea de Sindicatos), BusinessEurope, SMEunited & SGI Europe (2021), *European social partners project on circular economy and the world of work*, página web, consultada el 29 de mayo de 2023.

CES, BusinessEurope, SMEunited & SGI Europe (2022), *Work programme 2022–2024*.

Euractiv (2022a), 'The Green brief: The EU energy crisis is becoming systemic', 7 Septiembre.

Euractiv (2022b), 'Hungary risks billions in EU funds if it goes ahead with investments in coal', 25 Octubre.

Eurofound (2022), 'Law to reduce and end coal-fired power generation and to amend other laws (coal phase-out act): Structural strengthening act coal regions', European Restructuring Monitor, Dublín.

Eurofound (forthcoming), *Just transition: Policy actors' role, opportunities, and challenges*.

Comisión Europea (2021), *Commission Staff Working Document on the territorial just transition plans*, SWD(2021)275 final, Bruselas.

Comisión Europea (2022a), *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on decent work worldwide for a global just transition and a sustainable recovery*, COM(2022)66 final, Bruselas.

Comisión Europea (2022b), *Proposal for a Council Regulation laying down a framework to accelerate the deployment of renewable energy*, (COM(2022)591 final, Bruselas.

Comisión Europea (2023a), *Strengthening social dialogue in the European Union: Harnessing its full potential for managing fair transitions*, COM(2023)40 final, Bruselas.

Comisión Europea (2023b), *Council Recommendation on strengthening social dialogue in the European Union*, COM(2023)38 final, Bruselas.

Eurostat (2022), 'Renewable energy on the rise: 37% of EU's electricity', 26 Enero.

Forum (2022), *Forderungen und Vorschläge der Wirtschaftskammern und -verbände bei der Erstellung der JTF-Förderrichtlinie*, Parzellenstrasse, Alemania.

Goguet, P. and Kacprzak, J. (2022), *SFEC: quelle gouvernance pour la transition écologique?* Conseil Économique, Social et Environnemental, París.

Government of the Netherlands (2019), *Climate Agreement*, La Haya.

Greenpeace (2022), 'Severočeské doly usilují o rozšíření dolu Bílina za limity těžby, těžit chtějí do roku 2035: Greenpeace to odmítá', 15 Noviembre.

IGBCE (Mining, Chemical and Energy Industrial Union) (2020), *Einigung auf Zukunftspaket bei RWE*, página web, consultada el 29 de mayo de 2023.

IHK (Industrie- und Handelskammer) NRW (2020), *Vorbereiten auf die EU-Regionalförderung in NRW nach 2021*.

IHK zu Leipzig, IHK Chemnitz, IHK Dresden, HWK (Handwerkskammer) zu Leipzig, HWK Chemnitz, HWK Dresden, VSW (Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft), VDMA & BVMW (2022), *Gemeinsames Statement der IG Wirtschaft/Arbeitgeber zur Ausgestaltung des Just Transition Fund (JTF) in Sachsen*.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2015), *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, Ginebra.

OIT (sin fecha), *Frequently asked questions on just transition*, disponible en https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824102/lang--en/index.htm, consultado el 29 de mayo de 2023.

IndustriALL (2022), *Sweden – Labour market reform promotes skills, security, transition and employment protection*.

IndustriALL (2023), 'Gas social partners to launch negotiations for first just transition agreement', 28 Abril.

IndustriALL, EPSU and Eurelectric (2021), *Joint statement on just transition*, Bruselas.

IPOL (Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies), Directorate-General for Internal Policies (2022), *Unionisation and the twin transition: Good practices in collective action and employee involvement*.

LO (Landsorganisationen) (2018), *The Swedish Trade Union Confederation (LO) environmental and climate policy programme – An investment-led national climate policy*, Estocolmo.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2018), *Resolución de 11 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio)*.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022), *Convenio Colectivo de la Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias*.

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Endesa, Iberdrola, Naturgy EDP, UGT FICA (La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores) & CCOO de Industria (2020), *Agreement for a just transition for coal power plants: Jobs, industry and territories*, Madrid.

Ministry of the Environment (2020), *Climate policy roundtable*, página web, consultada el 29 de mayo de 2023.

Ministry of the Environment (2022), *Climate policy roundtable: Upholding climate targets key issue in terms of justice*, web page, available at <https://ym.fi/en/-/climate-policy-roundtable-upholding-climate-targets-key-issue-in-terms-of-justice>, consultado el 29 de mayo de 2023.

National Archives (2021), 'Supporting the conditions for a just transition internationally: Green growth, decent work, and economic prosperity in the transition to net zero', 4 Noviembre.

NESC (National Economic and Social Council) (2020a), *Addressing employment vulnerability as part of a just transition in Ireland*.

NESC (2020b), *The transition to a low-carbon and more digital future: Supporting the needs of vulnerable workers and enterprises*.

NESC (2020c), *Four case studies on just transition: Lessons for Ireland*.

OKE (Economic and Social Council of Greece) (2022), *Γνώμη Πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε. «Κλιματική αλλαγή και πολιτικές αντιμετώπισής της στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση»*.

Planet Labor (2022a), 'Italy: New collective agreement in electricity sector emphasises value of people', 21 Julio.

Planet Labor (2022b), 'Italy: The new collective agreement for the energy-oil sector innovates in terms of individual assessment', 27 Julio.

Planet Labor (2022c), 'France: Sanofi signs an agreement to promote retraining for those currently working in "sensitive" ill-fated jobs', 2 Mayo.

Regional Council of South Ostrobothnia (2022), *Kokouksen tiedot: MYR MYR 2/2022, Pöytäkirja 20.5.2022 klo 09:00*, web page, available at https://epliiitto.tweb.fi/ktwebscr/pk_asil_tweb.htm?bid=2568, consultado el 29 de mayo de 2023.

SER (Social and Economic Council) (2018), *Energy transition and employment: Opportunities for a sustainable future*, Advisory Report 18/03.

Service Union United PAM (2022), 'Selvitys: Suomi on muuta Eurooppaa jäljessä teolliseen muutokseen valmistautumisessa', comunicado de prensa, 23 de noviembre.

SVT (2022), 'Norge oroar sig för elpriserna – efter svenska industrisatsningen', 22 Septiembre.

The Sofia Globe (2023), 'Bulgarian MPS ask caretaker cabinet to renegotiate terms of EU post-Covid stimulus', 12 Enero.

UGT (2021), *Resolução do Secretariado Nacional*, 17 Diciembre.

UGT-FICA (Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores), CCOO de Industria y Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (2019), *Acta Sobre los Puntos Básicos del Preacuerdo para una Transición Justa de la Minería del Carbón y Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el Periodo 2019–2027*.

Visegrad Insight (2023), *How will coal backtracking affect just transition in Poland and the V4?* policy brief, Varsovia.

Anexo: Red de corresponsales de Eurofound

País	Corresponsal nacional	Organización
Austria	Bernadette Allinger	Working Life Research Centre (FORBA)
Bélgica	Dries Van Herreweghe and Anne Guisset	HIVA, KU Leuven
Bulgaria	Vassil Kirov	Institute of Philosophy and Sociology, Bulgarian Academy of Sciences
Croacia	Predrag Bejaković and Irena Klemenčić	Institute of Public Finance
Chipre	Alexandros Perdikes	Cyprus Labour Institute (INEK-PEO)
Chequia	Aleš Kroupa	Research Institute for Labour and Social Affairs (VUPSV)
Dinamarca	Magnus Kantner Bottrup and Line Boholm Schmidt	Oxford Research Denmark
Estonia	Mirjam Burget and Ingel Kadarik	Praxis
Finlandia	Vera Lindström	Oxford Research Finland
Francia	Frédéric Turlan	IR Share
Alemania	Thilo Janssen	Institute of Economic and Social Research (WSI)
	Sandra Vogel	German Economic Institute (IW)
Grecia	Penny Georgiadou	Labour Institute of the Greek General Confederation of Labour (INE GSEE)
Hungría	Rozália Bogó and Nóra Krokovay	Kopint-Tárki Institute
Irlanda	Colman Higgins	IRN Publishing
Italia	Alessandro Smilari	Fondazione Giacomo Brodolini
Letonia	Raita Karnīte	EPC Ltd
Lituania	Inga Blažienė and Julija Moskvina	Lithuanian Centre for Social Sciences
Luxemburgo	Adrien Thomas	Panteia
Malta	Luke Anthony Fiorini	Centre for Labour Studies, University of Malta (UoM)
Países Bajos	Peter de Klaver and Thomas de Winter	Panteia
Polonia	Aleksandra Lis-Plesińska	Adam Mickiewicz University (UAM)
Portugal	Heloísa Perista, Paula Carrilho and Ana Brázia	Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)
Rumanía	Stefan Guga	Syndex Romania
Eslovaquia	Rastislav Bednárík	Institute for Labour and Family Research (IVPR)
Eslovenia	Barbara Duvnjak	Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana
España	Oscar Molina	Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)
Suecia	Nils Brandsma	Oxford Research Sweden

Contacto con la UE

En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: https://european-union.europa.eu/contact-eu_en

Por teléfono o correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede ponerse en contacto con este servicio:

- por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas)
- en el siguiente número estándar: +32 22999696
- por correo electrónico a través de: https://european-union.europa.eu/contact-eu_en

Información sobre la UE

En línea

La información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la UE está disponible en el sitio web Europa: <https://europa.eu>

Publicaciones de la UE

Puede descargar o solicitar publicaciones de la UE gratuitas y a precio de coste en: <https://op.europa.eu/publications>
Puede obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas dirigiéndose a Europe Direct o a su centro de información local (véase https://european-union.europa.eu/contact-eu_en).

Legislación de la UE y documentos afines

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación de la UE desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, visite EUR-Lex en: <https://eur-lex.europa.eu>

Datos abiertos de la UE

El Portal de Datos Abiertos de la UE (<https://data.europa.eu>) permite acceder a conjuntos de datos de la UE. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente, tanto con fines comerciales como no comerciales.

Este informe investiga la participación de los interlocutores sociales en la transición justa hacia una economía climáticamente neutra, con especial atención a los planes territoriales de transición justa. Estos planes tienen como objetivo apoyar a las regiones más afectadas por la transición justa ayudando a los trabajadores a reciclarse, reubicarse y encontrar otros empleos, y también apoyar a las industrias que necesitan eliminar gradualmente los combustibles fósiles u otras actividades intensivas en gases de efecto invernadero. Se estudian el papel y la aportación de los interlocutores sociales en estos planes y sus puntos de vista sobre la transición justa. Un análisis de las prácticas de diálogo social y ejemplos de convenios colectivos muestra el abanico de temas tratados por los interlocutores sociales. El informe también investiga el papel de la crisis energética en la transición justa y cómo ha contribuido a retrasar la aplicación de los planes territoriales de transición justa en algunos Estados miembros.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo de acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/127.

