

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Elaborado por Ángel Lozano ¹
Experto Nacional de España

Partiendo del marco contextual del Proyecto **CERP**² que señala que el objetivo general del mismo es mejorar la experiencia en el campo de las relaciones laborales analizando el papel del diálogo social y la negociación colectiva en la promoción, creación e implementación de políticas de desarrollo sostenible a nivel nacional y europeo y en los mecanismos de transición, hemos elaborado este artículo en el que vamos a señalar algunos aspectos relacionados con este objetivo.

Así, realizaremos una breve aproximación al sistema de “relaciones laborales” establecidos para el conjunto de la Unión Europea y, dentro de este, de manera específica, a la negociación colectiva y al diálogo social; e intentaremos analizar ese impacto con los desafíos del desarrollo sostenible en su aspecto ambiental: Lo que se viene en denominar *diálogo social verde*.

El impacto del *diálogo social* y la *negociación colectiva* ante los desafíos del desarrollo sostenible.

El diálogo social, y más concretamente la negociación colectiva entre empresarios y representantes de los trabajadores, son dos formas de participación de los trabajadores, junto con la *información* y la *consulta*, reguladas en la *Directiva 2002/14/CE*, y dentro del marco de los objetivos fundamentales de la política social europea establecidos en el art. 151 TFUE. Si bien, el problema de su aplicación en el conjunto de Estados de la UE, y de

¹ Ángel Lozano es Doctor en Filosofía y Letras, especialidad de Filología Hispánica, y Documentalista. Su actividad profesional se desarrolla en la Administración Regional de la Comunidad de Madrid y en el Sindicato CSIT UNIÓN PROFESIONAL, donde, entre otras funciones, Coordina la participación de su Organización en diversos Proyectos Europeos.

² El proyecto **CERP**, *Negociación colectiva y responsabilidad ambiental: Desafíos y perspectivas para el transporte y el sector público*, está financiado con fondos de la Unión Europea y, bajo el liderazgo de la *Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid*, CSIT UNIÓN PROFESIONAL, de España, cuenta con la participación de profesionales de prestigiosas Universidades europeas: Universidad de Beograd - Filozofski fakultet, UB-FF, de Serbia; Universidad de Tesalia, UTH, Grecia; Universidad de Lisboa, NOVA, de Portugal; Universidad "Santos Cirilo y Metodio", UKIM, de Macedonia del Norte y del Instituto de Asuntos Públicos, IPA, de Polonia..



los países candidatos, es la ausencia de una regulación mínima homogeneizadora de cómo deben desarrollarse.

El diálogo social se define por la OIT como: “*todo tipo de negociaciones y consultas, incluso el mero intercambio de información, entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales*”, estableciéndose como uno de los cuatro pilares de la *Agenda de Trabajo Decente*; y siendo reconocido como un derecho y un medio para el establecimiento y ampliación de los derechos de los trabajadores.

En el marco de la Unión Europea, el diálogo social “*tiene como objetivo la mejora de la gobernanza europea a través de la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones y su aplicación*” y se regula en los artículos 151 a 156 del *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* (TFUE); concretándose que: *La Comisión debe consultar a los interlocutores sociales antes de adoptar medidas en el ámbito de la política social y los interlocutores sociales pueden decidir negociar un acuerdo entre ellos que sustituya esas medidas, en el plazo de 9 meses (art. 154)*. Mientras, el art. 153 TFUE ofrece a los Estados la posibilidad de confiar a los interlocutores sociales la aplicación de decisiones del Consejo sobre convenios colectivos firmados a escala europea³.

Por su parte, la *negociación colectiva* es un postulado básico de la OIT, junto con la libertad sindical, establecido en 1919 y desarrollado en sus Convenios 151 y 154, como procedimientos para solucionar conflictos laborales y comprende “*todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador y una organización sindical*”.

En cambio, no adquiere un protagonismo determinante en el conjunto de la Unión Europea donde se le reconoce como derecho en el art. 28 de la *Carta de los derechos fundamentales de la UE*; estableciéndose una regulación sobre su procedimiento de implantación, el respeto a la autonomía colectiva y a la libertad sindical, pero **no existiendo un marco jurídico que regule y potencie la negociación colectiva**.

³ Son varias las comunicaciones que abogan por este escenario del diálogo social y la potenciación de los interlocutores sociales y el respeto a su autonomía; entre otras, la *Comisión Juncker* con una conferencia en marzo de 2015 y un *acuerdo cuatripartito*, firmado en junio de 2016; el *Pilar Europeo de los derechos sociales, de 2017* y su plan de acción de 2021; o la *Comisión Von der Leyen* que ha reafirmado, repetidamente, este compromiso con el diálogo social, en comunicaciones como el *Pacto Verde Europeo*; una Europa fuerte para unas transiciones justas; la estrategia anual de crecimiento sostenible y las recomendaciones específicas por país, y en los objetivos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.



Este “déficit” de implementación global de la negociación colectiva contrasta con el establecimiento de la misma como derecho en determinados países. En España, por ejemplo, la negociación colectiva es un derecho reconocido en su *Constitución*: “*La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”; y desarrollado por su *Estatuto de los Trabajadores* y cuyo resultado, es el *Convenio Colectivo* que tiene fuerza vinculante para las partes.

Al no existir una regulación concreta, en la UE, para la negociación nacional, es obvio que tampoco existe un marco específico para la negociación colectiva transnacional, al margen de la existencia de *comités de empresa europeos*, a los que se les otorgan competencias de información y consulta, **pero no de negociación colectiva**.

En definitiva, nos encontramos ante unas necesidades, generalizadas en la mayoría de países europeos, de implementar un instrumento como es la negociación colectiva (y, en muchos casos, también el diálogo social, aunque éste está más desarrollado) en todas aquellas materias relacionadas con las condiciones de empleo de los trabajadores y, también, con cualquier intento de establecer una transición justa en materia ambiental y un desarrollo sostenible.

La sostenibilidad y las políticas de desarrollo sostenible.

Trabajar por el desarrollo sostenible implica un enfoque integral y cooperativo desde el cual satisfacer tanto las necesidades presentes como futuras, para garantizar la prosperidad social, económica y ambiental. Este concepto enmarca el término *sostenibilidad* (satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias) y surge de la creciente conciencia sobre la necesidad de detener el impacto negativo del crecimiento⁴.

Uno de los principios más importantes de la sostenibilidad consiste en asumir y reconocer que el planeta y la naturaleza no son un recurso inagotable de energía con el que podemos contar permanentemente sin preocuparnos por su cuidado y protección.

⁴ La antigua primera ministra de Noruega, Gro Harlem Brundtland, lo definió en el Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y Desarrollo en 1987 como “*el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas*”.



El desarrollo sostenible se vertebra en el mundo corporativo a través de la sostenibilidad empresarial (transformar las empresas facilitando encontrar oportunidades de negocio ligadas con el desarrollo sostenible) y tiene su base en la **Agenda 2030** (aprobada por Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015) que es una hoja de ruta, hasta 2030, con 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) entre los que podemos citar, por su mayor implicación en la negociación colectiva: El trabajo decente, la educación de calidad, la igualdad de género, la salud y el bienestar, las ciudades sostenibles, etc.; y 169 metas que sólo son alcanzables con la implicación global de gobiernos, sector privado y sociedad civil.

Ahora bien, según el último Informe de Desarrollo Sostenible de 2023 de la Sustainable Development Solutions Network, en el ecuador de la Agenda 2030 ninguno de los ODS está en camino de lograrse, debido al estancamiento del progreso de estos objetivos desde el estallido de la pandemia en 2020 y de otras crisis simultáneas.

Este informe destaca que el mundo parece ir a dos velocidades y los países de ingresos altos frente a los bajos están distanciándose, creando una brecha cada vez más grande: Se están logrando avances limitados en los objetivos medioambientales (ODS 12, ODS 13 y ODS 14); mientras, en la otra cara de la moneda se encuentran los relacionados con el hambre, la alimentación sostenible y la salud (ODS 2 y ODS 3), la biodiversidad (ODS 15), la contaminación atmosférica y por plásticos (ODS 11 y ODS 12) y la paz e instituciones sólidas (ODS 16).

Existen varios tipos de sostenibilidad que se pueden aplicar en diferentes ámbitos, desde la sostenibilidad ambiental hasta la sostenibilidad económica y social. De ellos, la **sostenibilidad ambiental** es uno de los más importantes, ya que se enfoca en la protección y conservación del medio ambiente, siendo el objeto principal del proyecto **CERP** al que nos estamos refiriendo.

En la actualidad, la preocupación por la sostenibilidad ambiental se ha vuelto cada vez más relevante a causa de que la actividad humana está teniendo un impacto negativo en el planeta y en los ecosistemas que lo conforman. Es importante resaltar que, para promover la sostenibilidad ambiental, no solo basta con una responsabilidad ética y social, sino que, también, debemos ser conscientes de nuestra huella ecológica a fin de tomar acción para garantizar un futuro sostenible para las generaciones venideras.

Un ejemplo de sostenibilidad ambiental en las empresas puede ser la implementación de prácticas de eficiencia energética, como el uso de paneles solares para generar su propia energía, reduciendo su dependencia de la red eléctrica; o la optimización del uso de la



iluminación en las instalaciones, utilizando luces LED, de bajo consumo energético, y sensores de movimiento para evitar el desperdicio de energía.

En cualquier caso, queda mucho por hacer y, en consecuencia, **se deben afrontar importantes retos, en especial en el ámbito de la sostenibilidad ambiental, para cumplir con estos compromisos internacionales de desarrollo sostenible.**

La Transición Justa: El Diálogo Social (la negociación colectiva) Verde.

Realizar una *transición justa*, en cualquier proceso, implica contar con la participación de los trabajadores en esos cambios. No en vano, el término de *transición justa* se crea por Sindicatos de Canadá y USA en los años 90 con el doble objetivo de: Desarrollar herramientas para proteger el empleo ante los cambios producidos por la crisis ecológica y energética; y proponer cambios en los mecanismos de protección de los trabajadores (y de los territorios). Este término, de *transición justa*, se recoge por diversos Organismos Internacionales: La OIT lo hace en sus “*Pautas para una transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles y sociedades para todos*” y el “*Acuerdo de París sobre Cambio Climático de 2015*”, por citar dos de ellos.

La transición, para que sea justa, debe, fundamentalmente, establecer medidas para: mantener y garantizar un Empleo de calidad; dar una Formación adecuada a los trabajadores; y garantizar la Protección social de los trabajadores más vulnerables. Por tanto, podemos decir que la transición justa debe impulsar la participación de los trabajadores; defendiendo el trabajo decente y de calidad; y hacerlo mediante buenas prácticas en la negociación colectiva y/o en el diálogo social. Además, no podemos olvidar que el diálogo social es una herramienta esencial para lograr que las transformaciones, los acuerdos, sean más democráticos, cuenten con mayor legitimidad, sean más eficaces y también más duraderos, al tiempo que garantizan la paz social.

La Unión Europea ante los objetivos del Pacto Verde Europeo.

En los últimos meses, y centrándonos en la defensa del cumplimiento de los objetivos climáticos del *Pacto Verde Europeo*, los representantes de la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC) y de la patronal BusinessEurope han señalado que: “*hay que descarbonizar sin desindustrializar la UE*”, demandando una “*política de inversiones más ambiciosa*” y destacando, en el caso de ETUC, que esas inversiones “*no deberían ir a las empresas salvo que apoyen buenos empleos y derechos a la formación*”; mientras que la



patronal *BusinessEurope* se centra más en defender la competitividad de las empresas reclamando “regular menos y hacerlo de una forma más inteligente”.

En este sentido, la Unión Europea, a través de diferentes estamentos (desde el presidente del Consejo y pasando por el comisario europeo de empleo), apuestan por combinar competitividad y justicia social⁵.

Además, durante el último semestre de 2023, en el que España ostentó la *Presidencia Europea*, el *Consejo de Empleo y Políticas Sociales (EPSCO) de la UE* se ha desarrollado en torno a tres grandes ejes: Diálogo Social⁶, Trabajo Decente⁷ y Economía Social⁸.

En definitiva, la transición ecológica hacia un sistema económico más sostenible debe ser un trabajo común en el que es necesaria la participación de toda la sociedad y, en especial,

⁵ Ante el debate de cómo la escasez de trabajadores y las políticas industrial y energética impactan en la calidad del empleo y en el crecimiento económico, el presidente del Consejo Europeo ha destacado la necesidad de que la transición ecológica que está impulsando la Unión Europea “*debe ser justa para nuestros ciudadanos*”, señalando que se está debatiendo con los agentes sociales qué se puede hacer, desde la UE, para que nadie se quede atrás en esa transición.

⁶ Sobre el *Diálogo Social*, se presentó un *non-paper*, un documento oficioso, para que en las cumbres tripartitas se refuerce el diálogo social con los interlocutores sociales europeos a la hora de definir y ejecutar las políticas económicas, sociales y de empleo. Además, el Consejo EPSCO aprobó las primeras conclusiones sobre democracia en el trabajo y negociación colectiva verde, a fin de alentar la participación de las personas trabajadoras en la empresa, además de reforzar los derechos de información, participación y consulta de los representantes legales de los trabajadores en las empresas.

⁷ El *Trabajo decente*, el segundo eje de EPSCO, e instrumento de la negociación colectiva verde, debe garantizar protección de derechos laborales y que se promuevan entornos de trabajo seguros y saludables, impulsando la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Dentro de este marco, y como consecuencia del acuerdo con el Parlamento Europeo, el 11 de marzo de 2024 se ha aprobado, por los *Ministros de Empleo de la UE* (excepto Alemania y Francia que se abstuvieron), una directiva sobre el trabajo en plataformas digitales, inspirada en la denominada ley Rider española, que prevé mejorar las condiciones de trabajo y protección social de las personas que trabajan en estas plataformas, así como sus derechos con respecto a los algoritmos que afectan a su desempeño laboral.

⁸ Por último, en el tercer eje de EPSCO, referido a la *Economía Social*, la que promueven empresas y entidades que priman el beneficio social y el de los trabajadores antes que el lucro personal o empresarial, se ha aprobado la *Recomendación del Consejo sobre un marco de desarrollo de la Economía Social*, por el que se insta a los Gobiernos de la UE a que promuevan el desarrollo de esta forma de entender la actividad económica.



la de las empresas por sus funciones trascendentales en el sistema que vivimos; y con ellas, la de los **trabajadores**, como sujetos relevantes del proceso productivo dentro de la empresa, **que deben participar en la mejora ambiental de sus centros de trabajo**. Para ello, es fundamental que se propicien los necesarios avances en el ámbito de las relaciones laborales que respondan, debidamente, a esta necesidad, **incorporando el diálogo social y la negociación colectivas “verdes” como instrumentos básicos de esos sistemas**.

El retraso en este reconocimiento de derechos de participación de los trabajadores en materia de medio ambiente dificulta las perspectivas de generación de empleo y de mejora de la calidad de las condiciones de trabajo que se abren con la implantación de medidas para una buena gestión ambiental en los centros de trabajo.

Las personas trabajadoras, sus representantes legales en los centros de trabajo, y las organizaciones sindicales deben continuar luchando por el reconocimiento de derechos ambientales en los centros de trabajo, tanto a través de la negociación colectiva como mediante su incorporación al marco normativo, buscando, a la vez, su participación en los espacios e instrumentos de gestión ambiental en la empresa.

Confiamos que, desde el Proyecto **CERP**, se pueda avanzar en este sentido y, mediante el intercambio de información y experiencias entre los socios que participan en él, se puedan *proporcionar recomendaciones y conclusiones para mejorar la teoría y la práctica sobre la negociación colectiva y la responsabilidad ambiental*.

