



**Together for efficient
representation interests
of employees of companies
in extractive sector**



With financial support from the European Union

ESTRATEGIA

PARA UNA TRANSICIÓN PARTICIPATIVA
Y SOCIALMENTE RESPONSABLE HACIA UNA
ECONOMÍA BAJA EN CARBONO
EN LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

Ángel Lozano Hidalgo

Índice

- 3 **I. INTRODUCCIÓN: Cambios estructurales y económicos a los que se enfrenta el Sector de la Industria Minera**
- 3 1. Actuaciones europeas para luchar contra el Cambio Climático
- 5 2. La Estrategia (o los planes, o procesos) de Descarbonización:
El cierre de las minas de carbón
- 6 **II. Conclusiones del análisis de la Fase de Investigación sobre la Participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empresas.**
- 9 **III. Estrategia para una Transición Energética Participativa y Socialmente Responsable en el Sector de la Industria Minera.**
- 9 1. La Transición Justa como garantía de participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empresas.
- 10 2. Impulsando la Participación de los Trabajadores en la Toma de Decisiones de sus Empresas.
- 17 3. La intervención de los Sindicatos a través de los “Convenios de Transición Justa”.



I. INTRODUCCIÓN

Cambios estructurales y económicos a los que se enfrenta el Sector de la Industria Minera

Hay una fuerte correlación entre el contenido de los *Gases de Efecto Invernadero* (GEI) de la atmósfera, CO₂, y la temperatura media de la superficie terrestre, que está provocando que, desde la época preindustrial, la temperatura media del planeta haya aumentado más de 1°C, fundamentalmente, por el uso de combustibles fósiles como fuentes de energía. A este fenómeno le denominamos, de manera genérica, cambio climático y está unido a nuestros actuales esquemas de suministro energético.

La solución que hemos arbitrado para luchar contra este cambio climático es la Transición Energética; a la que podríamos definir como: el cambio hacia fuentes de energía primarias que reduzcan la emisión de CO₂ a la atmósfera.

Este cambio en el uso de fuentes de energía supone, por un lado, introducir medidas para consumir menos energía en todos los sectores y hacerlo de manera más eficiente; y, por otro lado, sustituir las fuentes convencionales por energías renovables. En consecuencia, es un proceso que afecta, de manera transversal, al conjunto de sectores productivos, y, de manera especial, al sector de la industria minera, con la implementación de procesos de descarbonización que luego analizaremos.

Esta transición energética, tiene que realizarse bajo fórmulas que garanticen la participación de los agentes sociales y económicos involucrados; ya que esta participación es imprescindible para que podamos hablar de una *transición energética socialmente responsable*; esto es: una Transición Justa.

ACTUACIONES EUROPEAS PARA LUCHAR CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

A pesar de haberse establecido diversos compromisos internacionales la realidad es que las emisiones de GEI, siguen aumentando y, previsiblemente, lo harán, en 2030, un 10,7%, sobre los niveles de 2016; más si consideramos que los grandes países se alejan del *Acuerdo de París*.

Son varias las actuaciones para luchar contra el cambio climático, bien promovidas por la Unión Europea o en las que esta es parte, que enumeramos a continuación,

para situar el contexto de los cambios estructurales a los que se enfrenta el Sector de la Industria Minera:

- La Responsabilidad Social y la Sostenibilidad Empresarial: El *Libro Verde*.

Arranca con las Directrices de la OCDE de 1976 y con el Informe Brundtland (Naciones Unidas) de 1987 y, en Europa, con el Libro Verde “*Fomentar un marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas*” (Cumbre de Lisboa de 2001).

La responsabilidad social supone el compromiso de las empresas ante sus grupos de interés y la sociedad, del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, en materia medioambiental, en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

Por su parte, la sostenibilidad es “*el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades*”. En definitiva, responsabilidad social y sostenibilidad implican garantizar mejor calidad de vida a las generaciones futuras.

- El Acuerdo de París, de 12 de octubre de 2015.

Se firmó por los 195 países de la Convención Marco de la ONU sobre cambio climático y la UE con el objetivo de: “*Mantener la temperatura media mundial muy por debajo de 2°C respecto de los niveles preindustriales*”, pero con el compromiso de que no rebase los 1,5°C. Para ello, establece compromisos de lucha contra el cambio climático que entraron en vigor en 2020 y que serán revisados cada 5 años.

- La Estrategia sobre Clima y Energía, o *Paquete de Medidas 20-20-20*

Establecida hasta 2020 y con legislación vinculante para todos los Estados miembros, perseguía varios objetivos: Reducir un 20% las emisiones GEI; aumentar un 20% las energías renovables en la UE; y mejorar un 20% la eficiencia energética.

- La Estrategia sobre Clima y Energía 2030

Esta Estrategia revisa los objetivos del *Paquete 20-20-20* y los ajusta para el año 2030, teniendo a la vista el escenario de la *Estrategia 2050*, y estableciendo una revisión de los mismos en 2023, con los siguientes compromisos:

- » Reducción de, al menos, el 40% de las emisiones GEI, [El borrador de la ley europea del clima realizada en el marco del Pacto Verde Europeo, propone ampliarlo hasta el 55%],
- » Alcanzar, al menos, un 32% de cuota de energías renovables,
- » Mejorar, al menos, un 27% la eficiencia energética

- » Cada Estado miembro debía presentar su *Plan nacional de Energía y Clima*, antes de finalizar 2019, estableciendo sus estrategias nacionales a largo plazo para avanzar en una economía baja en carbono, creando, entre otras medidas, nuevas oportunidades de crecimiento y empleo.
- La Estrategia para una Europa neutral para el clima 2050

Se presentó, por la Comisión Europea, el 28 de octubre de 2018 antes de la *Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Clima (COP24)*, celebrada del 2 al 14 de diciembre en Katowice (Polonia). Con esta estrategia se confirma el compromiso de Europa de liderar la acción climática global a través de una transición socialmente justa.

LA ESTRATEGIA (O LOS PLANES, O PROCESOS) DE DESCARBONIZACIÓN: EL CIERRE DE LAS MINAS DE CARBÓN

Tienen su origen en la *Decisión 2010/787/UE, del Consejo Europeo*, relativa a las ayudas estatales destinadas a facilitar el cierre de minas de carbón no competitivas, por la que se promueve la “descarbonización”; esto es: el cierre* “irrevocable” (cese permanente de la producción y venta de carbón) de las Minas de Carbón en el período 2011-2018, al suprimirse esas ayudas y subvenciones.

Las reformas llevadas a cabo por las instituciones comunitarias hicieron que, desde 2018 se incrementara el precio del dióxido de carbono en el mercado europeo de emisiones. Este sistema, conocido como ETS, obliga a todas las grandes industrias a pagar por el CO₂ que emiten; lo que provoca que las industrias de carbón pierdan competitividad al tener que asumir esos pagos.

La supresión de esas ayudas para realizar los pagos por las emisiones de CO₂, implicaba el cierre de las minas antes del 31 de diciembre de 2018.

Es cierto que, para llevar adelante estos cambios de modelo energético, se establecen ayudas al cierre de las minas en las que pueden computarse, entre otros conceptos:

- El coste de prestaciones sociales derivadas de la jubilación de trabajadores que no tengan la edad legal de jubilación;
- Otros gastos excepcionales a favor de los trabajadores que hayan perdido o pierdan su puesto de trabajo;
- El pago de pensiones e indemnizaciones ajenas al sistema legal a los trabajadores que hayan perdido o pierdan su puesto de trabajo;
- Las cargas cubiertas por las empresas para la reconversión de los trabajadores a fin de facilitar la búsqueda de un nuevo empleo fuera del sector del carbón, en particular los costes de formación;

- Las cargas residuales en concepto de cobertura del seguro de enfermedad de los antiguos mineros;
- y, otros gastos de obras de acondicionamiento para el cierre de la mina; gastos administrativos del cierre; rehabilitación de antiguas zonas de extracción, etc.

II. Conclusiones del análisis

de la Fase de Investigación sobre la Participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empresas.

Una vez recordados los cambios estructurales y socioeconómicos que se están produciendo en el ámbito del Sector de la Industria Minera, vamos a resumir, muy brevemente, las conclusiones obtenidas en la fase de investigación realizada en el marco de nuestro proyecto Together for efficient representation interests of employees of companies in extractive sector, en el que participan Organizaciones de siete países (Polonia, Bulgaria, España, Serbia, Macedonia, Rumanía y Lituania) y uno de cuyos objetivos es analizar los sistemas de participación de los trabajadores de la industria minera en la toma de decisiones de sus empresas, ante la economía baja en carbono en las industrias extractivas. A partir de estas conclusiones, estableceremos instrumentos de mejora que nos permitan avanzar e incrementar esa participación de los trabajadores.

Nuestra fase de investigación se ha llevado a cabo mediante la realización de un Informe Nacional, elaborado por el experto de cada socio del proyecto, a partir de un "Cuestionario-Guía" que pretendía homogeneizar los temas monitorizados que se han concretado en tres:

- Los Sistemas de Participación de los Trabajadores en el Sector Minero, la aplicación de la normativa UE y la existencia de normativa específica.
- La incidencia de la Reestructuración del Sector Minero en el empleo y en la industria y las medidas para conseguir la estabilidad del trabajador del sector minero.
- El Papel de los sindicatos en los procesos de reestructuración del Sector Minero.

CONCLUSIONES DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN

A modo de resumen, hemos establecido las siguientes conclusiones:

- Aplicación de la normativa europea de participación: Todos los Estados han transpuesto la *normativa UE sobre participación* de los trabajadores; y, tan solo, Polonia y España disponen de otra normativa específica en materia de participación. Serbia y Macedonia están adaptando su legislación nacional incorporando elementos de la normativa europea, en especial, sobre seguridad y salud en el trabajo.

Esta normativa es suficiente para garantizar que exista participación de los trabajadores, excepto para Macedonia; si bien, Polonia y Lituania creen que la participación es baja y poco efectiva.

- Sistemas de participación y órganos que la realizan: En todos los países, excepto en Macedonia, utilizan los sistemas de *Información y Consulta* como instrumentos de participación de los trabajadores, aunque considerando diferente número de trabajadores: España, a partir de 6 trabajadores; Rumanía a partir de 20; y Polonia, Serbia, Bulgaria y Lituania, a partir de 50 trabajadores.

Excepto en Lituania, en todos los países se reconoce el derecho a la *negociación colectiva*; además de la huelga (España y Serbia) y la participación institucional (España y Bulgaria).

La participación se lleva a cabo a través de los *Sindicatos*; compartida con los *Comités de Empresa* en Polonia, España, Lituania y Serbia.

- Existencia de Convenio Colectivo en el Sector Minero: Todos los países, excepto Macedonia, disponen de un Convenio Colectivo específico del Sector Minero: Estatal y de Empresa en el caso de España y Polonia; únicamente estatal, en Serbia; y de empresas en Lituania.
- Consecuencias de la descarbonización y estrategias para la reestructuración del Sector: La finalización del proceso de descarbonización tendría lugar en 2025 en España; en 2030 en Serbia; en 2040 en Macedonia; y en 2050 en Polonia, Bulgaria, Lituania y Rumanía.

Las consecuencias de la descarbonización son: El cierre de empresas y la pérdida de empleo de los trabajadores

Todos los Estados disponen de *estrategias* para abordar la reestructuración del Sector aunque solo en España y Bulgaria, se produce mediante Acuerdos Tripartitos.

La base de estas estrategias es: Dotar de un nuevo enfoque a la industria del carbón (Polonia, Serbia y Lituania); y potenciar las inversiones en el Sector energético (Polonia, Serbia, España y Bulgaria).

- Instrumentos para minorar la pérdida de empleo: La totalidad de países opinan que la *Formación y la recualificación profesional* son el elemento fundamental para mantener el empleo de los mineros.

Polonia y España apuestan, además, por *subvenciones y ayudas sociales* que puedan paliar esas situaciones de desempleo; mientras que Serbia, Bulgaria, España, Rumanía y Lituania, prefieren que se generen empleos “verdes” en la nueva industria.

Además, para garantizar la estabilidad personal y social del minero se proponen diferentes opciones:

- » *Subvenciones y ayudas sociales*, en Polonia, Serbia, España y Rumanía;
 - » *Jubilaciones anticipadas subvencionadas*, en España, Macedonia, Lituania y Rumanía;
 - » Mientras que Bulgaria, solo ve la *opción migratoria* para los mineros ante los procesos de descarbonización
- Imagen y rol de los Sindicatos: Los sindicatos cuentan con dificultades a la hora de ejercer su trabajo por: el *desprestigio* que sufren y que dificultaría su papel de interlocutor con trabajadores y empleadores, en Polonia y España; y, por la *pérdida de afiliación* o la *baja afiliación* que tienen en el sector minero, en Serbia, Lituania, España y Polonia.

Polonia cree que la *participación* en aspectos relacionados con la protección del clima y la reestructuración del sector *es muy escasa*; y tanto Polonia como Lituania, creen que su *eficacia* en la negociación colectiva no es la adecuada.

A pesar de esta situación, todos los Estados, excepto Macedonia, han alcanzado *Acuerdos en el Sector Minero* en varios temas: retribuciones, salud laboral, condiciones de empleo, etc.

III. Estrategia

para una Transición Energética Participativa y Socialmente Responsable en el Sector de la Industria Minera.

LA TRANSICIÓN JUSTA COMO GARANTÍA DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA TOMA DE DECISIONES DE SUS EMPRESAS.

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

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

- El Acuerdo de París requiere, en su preámbulo, la participación de los trabajadores: *"tener en cuenta los imperativos de una transición justa de la fuerza de trabajo"*.
- La OIT recomienda, en sus *Directrices*, la *consulta y la colaboración de los sindicatos en la elaboración y aplicación de políticas de bajas emisiones de carbono* "para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos".
- Y, la Comisión Europea subraya en su *Energy Union Package de 2015*, la importancia del papel de los interlocutores sociales e invita a incluir la transición energética en su diálogo social.

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

Características de la Just Transition:

Para que la *Just Transition* sea efectiva, debe de:

- Realizarse desde el *diálogo social tripartito*: entre Gobiernos, Empresarios y Sindicatos.
- Contar con medidas específicas de apoyo a los sectores e industrias afectados.
- Incluir la protección social de las personas trabajadoras más vulnerables al proceso de transición energética, incluyendo empleos directos, indirectos e inducidos.
- Incluir el diseño de planes de reactivación territoriales, en los que prime la diversificación de actividades económicas y el desarrollo rural, haciendo especial hincapié en los colectivos de mujeres y jóvenes.
- Establecer planes de formación y capacitación de los trabajadores en relación a los nuevos empleos verdes.
- Incluir fondos económicos a través de los Presupuestos de cada Estado y de una fiscalidad verde

A partir de estas características, y para conseguir esa *Transición Justa*, participativa y socialmente responsable, tenemos que impulsar la participación de los trabajadores, a través de la negociación colectiva; y buscar mayor implicación de los sindicatos en esa participación.

IMPULSANDO LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA TOMA DE DECISIONES DE SUS EMPRESAS.

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

El derecho de participación de los trabajadores en la Unión Europea, arranca con La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989 (la *Carta Social*) que subraya que: “*es deseable fomentar la participación de los trabajadores*”; y, más adelante, con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que reconoce derechos colectivos de participación de los trabajadores como:

- La libertad de reunión y asociaciones, tanto política como sindical (Art. 12)
- El derecho a la información y consulta de los trabajadores en el ámbito de la Empresa o del Sector Profesional, que se realiza a través de los Representantes de los Trabajadores o de los Sindicatos (art. 27)

- O, el derecho a la negociación y la acción colectiva, en los niveles adecuados, con la inclusión del derecho de huelga (art 28)

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

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

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

- La Directiva 98/59/CE de 20 de julio, referente a los despidos colectivos, que establece que, ante despidos masivos, el empresario debe entablar negociaciones con los trabajadores con objeto de determinar la forma y la manera de evitar aquellos o de reducir el número de trabajadores afectados.

La directiva establece el concepto de despido colectivo *en función del número de despidos producidos*; si bien, su definición queda a elección de cada Estado miembro; y se regulan las obligaciones del empresario (y los derechos del trabajador, a través de sus representantes) antes de realizarse dichos despidos. Las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador se concretan en:

- » El empresario facilitará, por escrito, a los representantes de los trabajadores, toda la información necesaria sobre el proyecto de despidos: Motivos, categorías y trabajadores que serían despedidos; criterios de elección de los candidatos y cálculos de las indemnizaciones; y deberá comunicar esa información, también, a la autoridad pública competente.
- » El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores con el objetivo de alcanzar un acuerdo para evitar o reducir los despidos; o, atenuar sus consecuencias aplicando medidas sociales de readaptación o reconversión de los trabajadores despedidos

- La Directiva 2001/23/CE, de 12 marzo, relativa al deber de informar a los trabajadores en situaciones de traspasos empresariales y al mantenimiento de los derechos en esos supuestos.
- Y la Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, fijando las normas mínimas de procedimiento en materia de protección de estos derechos; y que analizaremos a continuación.

Estas tres directivas fueron evaluadas por el *Fitness Check* de 2013, que estableció que son: *"pertinentes, eficaces y coherentes y se refuerzan mutuamente"*, a pesar de reconocerse algunas deficiencias en su aplicación.

Además, debemos mencionar el Pilar Europeo de Derechos Sociales, compuesto por 20 medidas dotadas de un carácter "obligacional" para el conjunto de Estados de la Unión, y cuyo objetivo es servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes, así como para garantizar una mejor regulación y aplicación de los derechos sociales. En este *Pilar*... se prevé el derecho de los trabajadores no solo a recibir información, sino, también, de ser consultados sobre este tipo de operaciones empresariales:

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

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

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

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

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

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

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

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

Al igual que en la toma de decisiones generales, también se regulan los procedimientos de participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, a través de una serie de normas que tienen la peculiaridad de que, junto a los derechos de participación de los trabajadores, establece obligaciones concretas que el empleador debe de cumplir para garantizar las adecuadas condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

- La Directiva Marco de la Unión Europea 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que incluye:
 - » La Información a los trabajadores (art. 10), en función de lo establecido en las legislaciones, usos y costumbres nacionales y sobre la existencia de riesgos, su evaluación y medidas y actuaciones de protección y/o prevención.
 - » La Consulta de los trabajadores o sus representantes (art. 11)
 - » La Participación equilibrada de acuerdo con las legislaciones nacionales (art. 11)
 - » Y una Formación adecuada y suficiente de los trabajadores en materia de seguridad y salud; en especial: información e instrucciones (art. 12)

Esta Directiva define el concepto de representante de los trabajadores a efectos de la seguridad y la salud de los trabajadores como:

"Cualquier persona elegida, nombrada o designada, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, como delegado de los trabajadores para los problemas de la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo"

Y les otorga la condición de ser los interlocutores en la fase de consultas en materia de protección laboral, estableciendo garantías (dispensa laboral suficiente, sin pérdida de salario, y de todos los medios necesarios para ejercer sus funciones) para ejercer esas funciones y reconociendo su derecho a solicitar al empresario que tome las medidas adecuadas para paliar riesgos para los trabajadores y a recurrir a la autoridad competente si considera que no se adoptan las medidas necesarias por parte del empresario.

Además, esta Directiva Marco obliga al empresario a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, estableciendo, para ello, los siguientes principios de prevención:

- » Evaluar los riesgos que se pueda evitar; y evitarlos.
- » Combatir los riesgos en su origen y proveer a los trabajadores de los Equipos de Protección Individuales (EPIs) necesarios
- » Adaptar al trabajador el puesto de trabajo; la elección de los EPIs y los métodos de trabajo; para atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos en la salud.
- » Planificar la prevención integrando la técnica, la organización del trabajo; las condiciones laborales; las relaciones sociales y los factores ambientales
- » Dar las instrucciones, información y formación debidas a los trabajadores

- » Establecer medidas de protección en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores
- » Realizar vigilancias periódicas, y voluntarias, de la salud de sus trabajadores
- El Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, en el que se establecen diversas consideraciones sobre la participación de los trabajadores [este *Marco*... será sustituido por uno nuevo para el período 2021-2027, que mantiene los mismos pronunciamientos en el tema que estamos tratando]:
 - » La plena participación de los trabajadores y el compromiso de los empleadores en materia de seguridad y salud.
 - » El refuerzo de las competencias de los representantes de los trabajadores, *“para la aplicación satisfactoria de la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo”*.
 - » La garantía de los Estados a los representantes en seguridad laboral para que *“puedan recibir una formación que no se limite a los módulos de base”*.
 - » La realización de las modificaciones de la legislación *“de modo transparente y democrático”*; con la implicación de los interlocutores sociales”
 - » Además, el nuevo Marco Estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo para el período 2021-2027 se refiere de forma concreta a:

Contribuir a “una mejor preparación para afrontar nuevas crisis y amenazas, como la actual Pandemia de COVID-19, en particular porque las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo son críticas para la continuación de las ocupaciones”

Y a mantener y mejorar altos estándares de seguridad y salud para los trabajadores, preparándose para “las próximas nuevas crisis y amenazas, reduciendo los accidentes en el trabajo y las enfermedades relacionadas con el trabajo”.

Por último, tenemos que referirnos a una Directiva específicas para los trabajadores del Sector de la Industria extractiva:

- La Directiva 92/104, sobre disposiciones mínimas destinadas a mejorar la protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores de las industrias extractivas a cielo abierto o subterráneas que establece que *la consulta y participación de los trabajadores y/o de sus representantes tendrá lugar sobre:*
 - » Los lugares de trabajo: diseño, construcción, equipamientos, funcionamiento, servicios, seguridad...
 - » Detección y evaluación de riesgos y establecimiento de medidas preventivas y utilización de equipos de protección
 - » Protección en materia de primeros auxilios y contra incendios, explosiones y atmósferas nocivas

- » Medios de evacuación y salvamento
- » Información y comunicación sobre medidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, alertas y alarmas
- » Vigilancia de la salud de los trabajadores
- » Organización de los lugares de trabajo
- » Información, instrucción y formación, incluido el reciclaje profesional, para preservar la seguridad y la salud
- » Información sobre equipos e instalaciones mecánicos y eléctricos y mantenimiento
- » Realización de ejercicios (simulacros) de seguridad

La negociación colectiva (o el Diálogo Social): Sistema de Participación en la toma de decisiones.

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

Así, el artículo 2º del Convenio 154, establece que:

“las negociaciones tienen lugar sobre: Fijar condiciones de trabajo y empleo; regular relaciones entre empleadores y empleados; y regular las relaciones entre empleadores y las organizaciones de los trabajadores.

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

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

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

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

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

Y, por su parte, el artículo 155 TFUE, reconoce, en su apartado 1º, que:

“El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos”.

LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS A TRAVÉS DE LOS “CONVENIOS DE TRANSICIÓN JUSTA”.

Los Convenio de Transición Justa

Ya hemos comentado, cómo la *Transición Energética Justa*, participativa y socialmente responsable, es el instrumento que nos debe permitir que, aún cambiando nuestro modelo productivo, los empleados tengan oportunidades de seguir trabajando y viviendo en sus ámbitos geográficos; y los empleadores desarrollen oportunidades empresariales ante el cierre de sus empresas.

Para llevar adelante, estos procesos y como una parte de la *Estrategia* que estamos definiendo, los Convenios de Transición Justa constituyen una herramienta tanto para la reactivación de los territorios donde se produce el cierre de industrias extractivas, centrales térmicas u otras instalaciones energéticas; como para proteger a los trabajadores afectados por los procesos de descarbonización.

Estos *Convenios de Transición Justa* tienen, por tanto, dos actuaciones complementarias: por un lado, la elaboración de un Plan de acción territorial integral que debe de incluir una hoja de ruta con compromisos de acciones concretas calendarizadas y con el establecimiento de sinergias y estrecha colaboración entre las empresas y los trabajadores afectados; y, por otro lado, un Acuerdo Laboral en el que se contengan todas aquellas medidas para proteger a los trabajadores ante el cierre de sus empresas.

Así, los *Convenios de Transición Justa* deberán de promoverse en aquellas zonas territoriales donde existan empresas del sector energético (en nuestro caso, del Sector de la Industria Minera) cuyo cierre esté previsto como consecuencia de los procesos de una economía baja en carbono. Y, para que sean efectivos, deben de contar con la

implicación y coordinación de todos los actores sociales y políticos; e incluir medidas y proyectos que generen empleo estable y digno; además, de contener las necesarias condiciones de financiación, ejecución y justificación.

El Plan de Acción Territorial Integral:

Como todo plan de acción, debe de contar con medidas y proyectos concretos que se puedan desarrollar a corto y medio plazo; y, además, con la correspondiente evaluación, con indicadores que nos permita realizar un seguimiento de la consecución de los objetivos previstos, tanto en el aspecto económico, como medioambiental.

Partiendo de esta premisa, podemos establecer algunos elementos que nos ayuden a configurar el Plan de Acción en un *Convenio de Transición Justa*.

En primer lugar, sus contenidos básicos:

- Un diagnóstico y evaluación de la zona geográfica y de las empresas afectadas por los procesos de descarbonización.
- La identificación de los actores participantes en el proceso: Administraciones públicas, empleadores y representantes de los trabajadores o sindicatos
- La configuración del Plan de Acción Territorial
- El establecimiento de una comisión de seguimiento del Convenio.

En segundo lugar, tenemos que definir las fases para elaborar el *Convenio de Transición Justa*, que vendrán establecidas por la siguiente secuencia temporal:

- La delimitación del ámbito geográfico que va a definir las actuaciones del Convenio.
- El diagnóstico preliminar de la zona afectada
- El proceso de participación pública que tendrá lugar desde la elaboración del diagnóstico preliminar y que estará definido por la participación de los sindicatos a través del diálogo social. Esta participación sindical debe ser inclusiva y efectiva para garantizar que existe una transición justa.
- La identificación de potenciales inversores y proyectos de desarrollo
- La identificación de las fuentes de financiación y otras formas de apoyo que se puedan considerar

En tercer lugar, tenemos que contemplar otras medidas complementarias entre las que podemos incluir, por ejemplo: la protección de los trabajadores más directamente afectados; la asignación de subvenciones y ayudas a proyectos de empresas o municipios afectados; o la activación de mecanismos de apoyo financiero y líneas de financiación de proyectos.

Por último, en cuarto lugar, tenemos que definir las líneas de apoyo y financiación, teniendo en cuenta, que un *Convenio de Transición Justa*, no compromete fondos concretos para utilizar, sino que éstos se consideran en función de los proyectos seleccionados por cada Convenio, para los que será necesario, como hemos señalado en las “fases”, establecer las líneas de financiación necesarias.

El Acuerdo Laboral:

El objetivo prioritario del *Acuerdo Laboral*, en el marco del *Convenio de Transición Justa*, es el mantenimiento y la creación de empleo en la comarca objeto del mismo; por tanto, estos acuerdos tienen que tener en cuenta la necesidad de mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de los trabajadores; y todo ello, debe realizarse de manera negociada y pactada con los sindicatos.

De la *fase de investigación* realizada, se desprende la existencia de dos problemas principales, para los trabajadores del Sector de la Industria Minera, provocados por los cambios estructurales del sector. Por un lado, la pérdida de empleo directo de muchos trabajadores ante el cierre de sus empresas; y, por otro lado, la falta de cualificación y adaptabilidad profesional, de muchos de ellos, que les dificultaría tanto mantener sus actuales puestos de trabajo, como acceder a nuevos *empleos verdes* que se pudieran crear.

Por tanto, en nuestros *Acuerdos laborales* tenemos que prestar especial atención a estos dos problemas, siendo conscientes de que, en muchas ocasiones, los trabajadores que accedan a los nuevos empleos verdes que se generen, no van a ser, necesariamente, los que pierdan su empleo en la economía marrón.

Así, para evitar la pérdida de empleo en la Minería tenemos que anticiparnos a ese 2050 en el que se prevé que las “cero emisiones” sean una realidad, implementando una *Transición Energética Justa*, con una serie de medidas y objetivos, entre los que se encontrarían:

- Establecer medidas para mantener tanto el empleo directo como el indirecto en las comarcas mineras a través de planes específicos a desarrollar con los municipios mineros.

- Promover la reubicación de los trabajadores una vez identificados los sectores y regiones más afectados por el cambio y establecida su adaptación profesional.
- Garantizar compensaciones adecuadas a los trabajadores que pierdan su empleo en empresas mineras que cierren, como: prejubilaciones, bajas indemnizadas, o el acceso a prestaciones económicas o indemnizaciones.
- Promover el establecimiento de sistemas de protección social basados en los principios de universalidad, igual trato y continuidad, que ofrezcan atención médica, seguridad de ingresos y servicios sociales.
- Promover la integración de medidas adecuadas de protección social en las políticas nacionales sobre cambio climático, para los trabajadores dependientes de los recursos naturales, valorando las situaciones de pobreza energética y a los consumidores más vulnerables
- Establecer Planes de apoyo para la formación profesional e inserción laboral de trabajadores en las zonas afectadas.
- Negociar acuerdos, a nivel sectorial y de empresa, para anticipar las necesidades de habilidades y promover el aprendizaje profesional permanente en los sectores más afectados por la transición ecológica, como es el de las industrias extractivas.
- Utilizar los mecanismos de Información y Consulta para anticipar los cambios estratégicos y supervisar las políticas de formación de la empresa para promover su adecuación a las necesidades de los trabajadores por la transición ecológica
- Definir un Plan de restauración de la minería para mantener el empleo local, en particular de trabajadores excedentarios de empresas mineras y de empresas auxiliares, asegurando el cierre seguro de las instalaciones con los mejores resultados para el medio ambiente, la recuperación de la biodiversidad o la promoción de nuevas actividades en las zonas.

La participación de los sindicatos en los Convenios de Transición Justa: Propuestas de Mejora.

La participación de los sindicatos, imprescindible para que exista una *Transición Justa*, debe ir orientada, en lo que a los *Planes de Acción* se refiere, a plantear ideas y sugerencias lo más concretas posible para el desarrollo de medidas y proyectos empresariales, de las instituciones públicas, o de ambas, en las zonas territoriales afectadas por los procesos de descarbonización.

En cambio, en los Acuerdos Laborales, estamos hablando de una verdadera negociación colectiva, en el ámbito sectorial de la minería, en la que vamos a defender las condiciones de empleo y, en su caso, de supervivencia de los trabajadores, con una protección social adecuada, afectados por el cierre de sus empresas, en los aspectos que ya hemos comentado.

Por tanto, nos encontramos ante unos procesos de carácter transversal que, por un lado, pueden afectar a varios sectores profesionales en un mismo ámbito geográfico; y que, por otro lado, combinan el impulso de la reactivación de un territorio afectado por el cierre de instalaciones, con la protección de los trabajadores afectados por esos cierres empresariales.

Esto obliga a los sindicatos, a mantener una adecuada coordinación sindical en la que se combinan sus estructuras territoriales y sectoriales en los ámbitos afectados. Por tanto, es particularmente importante, consensuar una respuesta única del sindicato en la participación de cada *Convenio de Transición Justa*,

Ahora bien, como hemos podido analizar en nuestra *Fase de Investigación*, la actual participación de los sindicatos es baja o muy baja; y, cuando se produce, no es todo lo eficaz que se pretendería. En otras encuestas publicadas, se concluye que la transición energética no es una prioridad para los Sindicatos ni para los empleadores en el Diálogo Social y la consideran una perspectiva de futuro; mientras los trabajadores reclaman, de los Sindicatos, más cooperación transnacional para tratar estos temas e incrementar la participación y el compromiso sindical que es escaso.

En definitiva, esta situación nos lleva a pensar que los sindicatos no siempre están concienciados de la importancia de su participación en la toma de decisiones, pudiendo mejorar esa participación en todo lo que hace referencia a la reestructuración del Sector Minero. Para ello, es necesario que preparen a sus dirigentes y a sus representantes para que su implicación, comunicación y funciones de participación sean más eficaces, partiendo de la consideración, fundamental, de que los sindicatos (trabajadores y representantes) deben de ser el centro de cualquier reforma hacia una transición ecológica justa

Por este motivo, como colofón de nuestra *Estrategia para una transición participativa y socialmente responsable hacia una economía baja en carbono en las industrias extractivas*, hemos elaborado unas *Prácticas de Mejora sobre la implicación de los Sindicatos* con el objetivo de incrementar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empleadores en el Sector de la Minería ante los cambios estructurales que se producen en el Sector.

- **Informar a los responsables de los sindicatos y a los representantes de los trabajadores**, sobre lo que implica la normativa europea de descarbonización y sus efectos en la reestructuración del Sector Extractivo
- **Sensibilizar a los dirigentes sindicales** sobre la importancia de trasladar a los trabajadores una completa y correcta información de lo aportado por el empleador en el procedimiento de Información.
- **Proporcionar a los dirigentes sindicales, y a los representantes de los trabajadores, una capacitación** suficiente en aquellas cuestiones necesarias para desempeñar un papel activo en el diseño y la aplicación de las estrategias de desarrollo de una **Transición Energética Justa**.
- **Establecer la just transición como una prioridad de las políticas sindicales.**
- **Implicar al conjunto del sindicato**, mediante debates, herramientas y propuestas, que le involucren en la defensa de actuaciones específicas del Sector de la Minería
- **Establecer alianzas** con otros sindicatos y organizaciones que nos ayuden a promover una transición energética justa, considerando el carácter transversal de la transición ecológica.
- **Fomentar el reconocimiento del sindicato y de los representantes de los trabajadores, como los legítimos interlocutores ante el empleador**, eliminando situaciones de despersonalización en el proceso de toma de decisiones y evitando que se les considere un elemento subordinado a los procesos económico-sociales.
- **Desarrollar una mayor afiliación** entre los trabajadores del Sector Minero, buscando mayor presencia sindical en los lugares de trabajo, que permita una mayor implicación de los trabajadores y facilite la defensa de sus condiciones de empleo.
- **Buscar una coordinación sindical en distintos sectores y estructuras territoriales.** Es importante que desde el Sindicato se dé una respuesta única al proceso de transición energética ya que esta tiene un carácter transversal.

- **Defender el mantenimiento del empleo y las condiciones de vida de los trabajadores del Sector de la Minería**, ante el avance de los procesos de descarbonización, las pérdidas de empleo y el cierre de industrias extractivas.
- **Defender la calidad del empleo**, potenciando la **formación** como instrumento de capacitación laboral ante la implantación de nuevas tecnologías, de nuevas fórmulas de empleo y de nuevas capacitaciones y habilidades ante la reestructuración del Sector
- **Analizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del Sector Minero**, estableciendo mecanismos que permitan avanzar en la defensa de nuevas situaciones de riesgo generadas con los nuevos *empleos verdes* y frente a la existencia de nuevos riesgos sanitarios y psicosociales, en especial, los producidos por efectos de la pandemia de la COVID-19.



With financial support from the European Union



Together for efficient
representation interests
of employees of companies
in extractive sector

Sole responsibility
lies within autor.
The European
Commission is not
responsible
for any use that
may be made of
the information
contained therein.

ISBN 978-83-64617-10-2

This copy is free



Бизнис Конфедерација на Македонија
Business Confederation of Macedonia

