

REVISTA DE DERECHO SOCIAL

SEPARATAS

Haciendo realidad la transición justa: el empuje desde el sindicalismo europeo.

*Jesús Cruces Aguilera, Alicia Martínez Poza
y Luis de la Fuente Sanz*

HACIENDO REALIDAD LA TRANSICIÓN JUSTA: EL EMPUJE DESDE EL SINDICALISMO EUROPEO

Jesús Cruces Aguilera

Alicia Martínez Poza

Luis de la Fuente Sanz

Fundación 1º de Mayo

Actuando sobre las políticas públicas. Acuerdos de transición justa: experiencias nacionales. Contenidos y resultados: garantías laborales desde una perspectiva sectorial y territorial. Retos de cara al futuro.

Ante la amenaza del cambio climático, el paradigma de la transición justa –acuñado e impulsado por las organizaciones sindicales desde hace varias décadas– pretende construir un marco de estrategias y políticas cohesionadoras en el cambio productivo necesario.

Este cambio productivo necesario y urgente tiene implicaciones de alto calado, dado que afecta necesariamente a los sistemas energéticos, a los métodos de transporte y las cadenas de suministro, para reducir el uso de combustibles fósiles, las emisiones los gases de efecto invernadero o la generación de residuos. La transición justa asume el reto de que esta transición hacia una economía más verde y sostenible no deje a nadie atrás y proporcione un futuro esperanzador para la población, el empleo y los territorios, especialmente aquellos más dependientes de las industrias intensivas en uso de carbono. Sin una transición realmente justa, tanto los impactos del cambio climático como las consecuencias del proceso de descarbonización ahondarán en la precarización, empobrecimiento y las desigualdades sociales.

Contener el cambio climático ha ido ganando peso como objetivo internacional desde la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (1994), el Protocolo de Kyoto (en vigor desde 2005) o El Acuerdo de París de 2015. Éste último supuso un avance en la delimitación de este paradigma. Fruto de las intervenciones de las organizaciones sindicales, el acuerdo expresaba en su preámbulo que se debía tener en cuenta “una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad”¹. Este paradigma se reafirmó posteriormente en la cumbre de 2018 en Katowice². En ese

¹ https://unfccc.int/files/meetings/paris_nov_2015/application/pdf/paris_agreement_spanish_.pdf

² <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14545-2018-REV-2/en/pdf>

caso se adoptó una declaración específica sobre transición justa, que fue apoyada por el sindicalismo europeo³.

Más tarde, en la cumbre de Glasgow del 2021, el diálogo social y los derechos en el trabajo se reafirmaron como elementos indispensables del desarrollo sostenible, debiendo estar en el centro de políticas decididas, sostenibles e integradoras. Se definieron una serie de principios que debían seguir tales políticas, como: apoyar a los trabajadores en la transición a nuevos puestos de trabajo; fomentar el diálogo social y de la participación de las partes interesadas; desarrollar estrategias económicas; contar con el trabajo local, inclusivo y digno; hacer frente a las cadenas de suministro; así como elaborar informes sobre el Acuerdo de París y transición justa, informando sobre nuestras políticas y medidas desarrolladas en cada uno de los países⁴.

Estos son sólo algunos ejemplos del camino que han seguido los compromisos internacionales de las cumbres del clima en la asunción del paradigma de la transición justa, que se despliega igualmente en el ámbito europeo.

ACTUANDO SOBRE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

El sindicalismo europeo viene desplegando numerosas actuaciones para hacer efectiva la transición justa, desde diversos ámbitos de actuación y en distintos niveles, ya sea europeo, nacional o sectorial. Sin intentar cubrir toda la extensión, merece la pena destacar, entre otros, dos ejes de actuación: uno en el ámbito de las políticas públicas europeas y otro, en el ámbito de las relaciones laborales desplegadas en cada país.

Las políticas públicas para enfrentar el cambio climático en la Unión Europea se han ido desarrollando a través de diversas iniciativas como, por ejemplo, el Pacto Verde Europeo⁵ –para adaptar las políticas de la UE sobre clima, energía, transporte y fiscalidad al objetivo de reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero– o la Estrategia NewGenerationEU⁶ –que destina recursos para abordar las transiciones digital y ecológica en los distintos países–.

Ante este tipo de iniciativas, la Confederación Sindical Europea (en adelante CES) viene reclamando la necesidad de profundizar en las políticas y medidas de la Unión Europea y de los estados miembros para cumplir los objetivos fijados. De cara a las recientes elecciones al parlamento europeo de 2024, la CES señala la necesidad de elaborar una directiva específica de transición justa para garantizar el objetivo climático de 2040 anunciado por la Comisión Europea: una directiva que contemple la intervención en el mundo laboral mediante la

3 <https://www.ccoo.es/4c01d65ba9b67c1533cebd9ce3faa9ac000001.pdf>

4 <https://ukcop26.org/supporting-the-conditions-for-a-just-transition-internationally>

5 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es

6 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/recovery-plan-europe_es

anticipación y la gestión del cambio y basada en los principios de participación sindical y negociación colectiva⁷.

En este sentido, la CES apoya la acción por el clima. Sin embargo, expresa que existen ciertas limitaciones de los compromisos contenidos en la legislación climática. El Pacto Verde Europeo, por ejemplo, no considera en toda su amplitud las repercusiones sociales y laborales de la transición en los sectores y regiones afectados. En sus posiciones, la CES apunta que esta legislación está limitada por una serie de motivos⁸: a) la limitación del ámbito de aplicación de mecanismos de transición justa sólo a las zonas altamente dependientes del carbón y por la falta de una financiación adecuada; b) la dificultad de salvaguardar los empleos industriales de calidad; c) la falta de planes para hacer frente a la escasez de mano de obra y personal cualificado; o d) la ausencia de una inversión necesaria para poder alcanzar el objetivo de 2040.

En conjunto, la CES reclama un cambio de estrategia de las políticas climáticas, que han de considerar los retos sociales, laborales e industriales de la transición eco-social. Para que haya una política industrial que respete tanto los objetivos de descarbonización y garantice la cohesión social, la CES señala, por un lado, la necesidad de potenciar la creación de empleos de calidad y mano de obra cualificada, y por otro, el refuerzo del papel del diálogo social y la negociación colectiva, como estrategia necesaria para anticipar y gestionar el cambio. En base a esto, la CES reclama “una Directiva de Transición Justa de la UE específica para anticipar y gestionar el cambio de forma que no deje a nadie atrás. Una financiación adecuada, una política industrial de calidad y generadora de empleo, condicionalidades sociales y la garantía de los derechos de los trabajadores en la transición deben ser componentes básicos del nuevo enfoque de la UE”⁹.

ACUERDOS DE TRANSICIÓN JUSTA: EXPERIENCIAS NACIONALES

Un segundo eje de intervención está relacionado con el desarrollo y fomento de las relaciones laborales, que se cristaliza en la consecución de acuerdos de transición justa a nivel sectorial o nacional. Estos acuerdos dan soporte y ayudan a desplegar las estrategias y planes de transición justa de los estados miembros. Aquí la diversidad de enfoques, estrategias y medidas que se desarrollan en el conjunto de la Unión Europea es amplio.

En el caso de España, la estrategia y entramado institucional creado a lo largo de las últimas décadas le sitúa en una posición destacada a lo hora de afrontar el cambio. Aquí, recordemos que España cuenta con un conjunto de leyes y estrate-

7 https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2023-11/ETUC%20Manifiesto%20for%20the%202024%20European%20Parliament%20elections_ES_0.pdf

8 <https://www.etuc.org/en/document/climate-targets-without-just-transition-recipe-unrest>

9 Ibid.

gias institucionales. Primero, la Ley de Cambio Climático (LCCTE, Ley 7/2021 de 20 de mayo), que crea una hoja de ruta para aumentar la eficiencia en las próximas décadas. Esta ley propone que el sistema eléctrico sea 100% renovable y neutro en emisiones de gases de efecto invernadero para el conjunto de la economía en 2050. En segundo lugar, un Marco Estratégico para la Energía y el Clima que define y promueve políticas para una transición justa hacia un modelo energético que contemple la diversificación de la producción, el crecimiento de la producción renovable, el ahorro y la eficiencia energética y el objetivo de alcanzar la neutralidad climática en 2050. En tercer lugar, la Estrategia de Transición Justa, que es «una estrategia de acompañamiento solidario para que las personas y los territorios aprovechen las oportunidades de esta transición ecológica sin que nadie se quede atrás. Por último, se ha creado un organismo específico, llamado Instituto de Transición Justa, que se encarga de la aplicación de la estrategia y en el que, en sus órganos, cuenta con la participación de las organizaciones sindicales.

En este marco se sitúan los acuerdos para la transición justa, que son acuerdos tripartitos firmados por la administración y las organizaciones sindicales y empresariales, o en su caso empresas, en diversos sectores de actividad. Esta dinámica de acuerdos se inició en los acuerdos de la minería, renovados en 2018, ha continuado con los acuerdos de cierre de las centrales térmicas de carbón (2020-2021)¹⁰ y se está ampliando su perímetro para que se incluyan también las centrales nucleares en proceso de cierre. En concreto, estos acuerdos abordan los procesos de transición marcados por las políticas de cierre y transformación de la producción energética: cierre de minas y centrales eléctricas. En el futuro, se espera también que se amplíe el espectro a otros sectores, especialmente aquellos en los que se presume que el cambio está próximo, como por ejemplo el transporte o el turismo; dos sectores interrelacionados y claves para la economía española.

Estos acuerdos expresan la capacidad de las relaciones laborales, en general, y de los sindicatos en particular, de hacer efectiva los procesos de transición justa en los sectores de actividad, materializando compromisos entre las partes, estableciendo medidas al respecto y evaluando los resultados obtenidos. En el caso de España, son fruto del diálogo entre la Administración, los sindicatos y las empresas propietarias de las centrales en cierre, con el objetivo de establecer un compromiso por parte de éstas de presentar planes alternativos antes del cese de su actividad para ofrecer oportunidades de empleo y fortalecer la economía en las zonas afectadas. Dado su tamaño, las empresas deberían ser capaces de generar alternativas con un importante efecto tractor sobre la reactivación. El acuerdo prevé la recolocación de sus propios trabajadores, la creación de actividades económicas alternativas en las zonas afectadas y la formación de los trabajadores de las empresas subcontratadas, y está sujeto al seguimiento periódico de cada una de las partes a través de una comisión de seguimiento de los acuerdos.

10 <https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/common/acuerdoporunatransicionenergeticajustapara-centralestermicasencierrees.pdf>

CONTENIDOS Y RESULTADOS: GARANTÍAS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA SECTORIAL Y TERRITORIAL

Entrando en el contenido e implantación de estos acuerdos tripartitos mencionados entre empresas, sindicatos y administración, se puede señalar el marcado carácter sectorial de estos acuerdos mientras que su desarrollo se despliega en el ámbito territorial¹¹.

Desde la perspectiva sectorial, la reducción de la emisión de gases de efecto invernadero producida por la actividad humana es clave para contener el cambio climático y para ello es crucial transformar el sistema energético, potenciando las energías renovables, la economía circular y otras formas de reducción de emisiones. Por ello, la transición energética es un objetivo imprescindible, un proceso de transformación productiva, con importantes repercusiones económicas, sociales y medioambientales.

La transformación del sector energético es por ello una prioridad. El peso que representa en la economía y otros sectores de actividad hace que los retos sean comunes a toda la sociedad. Entre los principales retos, el sector se enfrenta a la reducción de gases de efecto invernadero, la transformación digital y productiva del sector, la incorporación de nuevas fuentes de energía y productores de distinto tipo, la necesidad de garantizar el suministro y el transporte, la garantía de acceso a la energía o el empleo de calidad y en condiciones laborales dignas, entre otros.

En España, el proceso de transición energética justa se encuentra actualmente abordando el cierre de las centrales térmicas del carbón y el desarrollo de proyectos de energía renovables. No todas las plantas se están clausurando a la vez y los nuevos proyectos se van aprobando mientras su ejecución está aún por ponerse en marcha. De momento la mayor parte de los trabajadores de las centrales en cierre se han recolocado en otras instalaciones de las empresas propietarias o se encuentran trabajando en las tareas de desmantelamiento de las plantas clausuradas. Sin embargo, el cierre de las centrales no solo afecta a los propios trabajadores de las centrales, sino también al entramado de empresas subcontratas y actividades relacionadas con la antigua central, sus trabajadores y trabajadoras. Son precisamente las plantillas de estas empresas que daban servicio a la central y sus trabajadores y trabajadoras quienes se encuentran en una situación más delicada, ante desmantelamientos que terminan y proyectos que están aún por desarrollarse. Se encuentran a la espera, en bolsas de empleo, con las expectativas de proyectos generen empleo a largo plazo y formándose y recualificándose.

11 Ambas perspectivas han sido abordadas en la Fundación 1º de Mayo a través de dos proyectos europeos sobre la transición energética justa: uno de ellos, *Rejeneraxion*, está más centrado en el ámbito sectorial, abordando la descarbonización de empresas energéticas centradas en fuentes de energía fósiles. Mientras que el otro proyecto, *Social Green Deal*, está orientado a la transición energética justa desde una perspectiva territorial, abordando la transición desde el punto de vista de los efectos sobre las personas, las economías y el medio ambiente de las zonas afectadas por los cierres.

En total, por el cierre de las centrales térmicas, en España se encuentran afectadas casi 3 mil personas, 1.500 personas de forma directa y casi 1.200 personas de forma indirecta, las cuales trabajan para empresas contratistas¹².

El papel de la representación sindical de las centrales térmicas y del sector está siendo clave. El acuerdo por una transición energética justa para las centrales térmicas en cierre es un acuerdo entre las empresas energéticas que cierran centrales térmicas en España, los Ministerios para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y de Trabajo y Economía Social y las federaciones de industria de CCOO y UGT. Se ha convertido en una herramienta fundamental para asegurar el compromiso de los agentes sociales, en el acompañamiento a los trabajadores y trabajadoras en las recolocaciones y compensaciones adecuadas que se acordaron con las empresas, así como en los trabajos de desmantelamiento y nuevas actividades, en el caso de personas trabajadoras de las empresas subcontratadas.

Figura 1. Situación del empleo de las centrales térmicas, a fecha de petición de cierre

Planta	Localización	Plantilla interna	Plantilla externa	Plantilla total
As Pontes	A Coruña	197	169	366
Carboneras	Almería	137	132	269
Compostilla	Ponferrada	159	149	308
Teruel	Andorra	147	153	300
Alcudia	Mallorca	134	94	228
Anllares	El Bierzo	15	12	27
La Robla	León	78	42	120
Narcea	Asturias	81	48	129
Meirama	A Coruña	77	35	112
Lada	Asturias	95	55	150
Velilla	Palencia	83	60	143
Aboño	Asturias	117	82	199
Soto de Ribera	Asturias	79	28	107
Puente Nuevo	Córdoba	69	60	129
Los barrios	Cádiz	89	64	153
Total		1.557	1.183	2.740

Fuente: Acuerdo por una transición energética justa para centrales térmicas en cierre: el empleo, la industria y los territorios. ITJ.2021¹³.

Los acuerdos alcanzados contemplan diversas medidas que implican una serie de compromisos. La Administración General del Estado se compromete a crear

12 https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/Comision_Termicas/Informe_%20Termicas%20261023%20DEF.pdf

13 <https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/acuerdoporunatransicionenergeticajustaparacentrales-termicasencierrees.pdf>

un marco para el seguimiento de los trabajadores implicados, que se ha materializado en la puesta en marcha de una Bolsa de Trabajo para trabajadores de Centrales Térmicas, además de planes de formación específicos y medidas orientadas a la recolocación, entre otras cuestiones. Dentro de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, se plantea la adaptación del catálogo de servicios existentes para las personas afectadas por el cierre de instalaciones, tanto para los trabajadores directos como para los trabajadores indirectos, así como medidas para el resto de la población de las zonas afectadas. Se trata de políticas activas de empleo de anticipación al cambio, con medidas que garanticen la participación laboral, con una atención específica a la población más vulnerable¹⁴.

Igualmente, se compromete al desarrollo de los Convenios de Transición Justa como instrumentos de apoyo a proyectos generadores de empleo y actividad económica en las zonas. Por su parte, las empresas propietarias de las centrales en cierre se comprometen a desarrollar planes de recolocación para el personal propio y a la prioridad de contratación de los trabajadores de empresas auxiliares en las labores relacionadas con las nuevas actividades y el desmantelamiento y restauración de las centrales. Además, deberán presentar planes de acompañamiento con nuevas inversiones en las zonas en energías renovables u otras líneas de negocio que resulten viables. Por último, los sindicatos se comprometen a facilitar el cumplimiento y seguimiento de los compromisos en materias de formación, prevención de riesgos laborales, reindustrialización y divulgación, entre otras actividades.

Del informe de seguimiento del acuerdo de centrales se extrae¹⁵:

- Se están realizando inversiones alternativas en los territorios por parte de las empresas propietarias de las centrales en cierre, con estimaciones de creación de empleo indefinido mayores al número de personas afectados por los cierres en la mayor parte de las centrales.
- El Instituto de Transición Justa y el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía están apoyando económicamente proyectos e infraestructuras para la Transición energética.
- En la actualidad hay 606 personas adheridas a la bolsa de empleo del ITJ, lo que supone un 22% del total de las personas afectadas por los cierres. La mayor parte de las personas inscritas, 97% del total de la bolsa, pertenecen a empresas auxiliares subcontratadas por las propietarias.
- Todas las personas afectadas por los cierres que forman parte de la bolsa de empleo del ITJ han recibido al menos una oferta formativa relacionada con la transición energética limpia y el desmantelamiento. Además, la

14 Ibid.

15 Acuerdo por una transición energética justa para centrales térmicas en cierre: el empleo, la industria y los territorios. Informe de seguimiento ITJ.2023.

mayor parte de las centrales tienen cursos de formación programados para los próximos meses. Hay que añadir que el ITJ ha iniciado un servicio de formación en inserción dirigido a personas mayores y con un mínimo de mujeres.

Respecto a los mecanismos de evaluación, los acuerdos contemplan la constitución de una comisión de seguimiento del acuerdo, cuyo cometido se centra en el seguimiento de la implementación de los Convenios de Transición Justa de zonas afectadas por el cierre de centrales térmicas de carbón que se firmen durante la vigencia de este acuerdo (inversiones y proyectos industriales en las zonas afectadas, nivel de recolocación del empleo, programas de formación para los trabajadores y trabajadoras afectadas por el cierre de las centrales térmicas).

El impacto del cierre de las minas y centrales térmicas tienen un impacto territorial de gran calado. Es importante remarcar que a menudo los cierres se producen en entornos rurales, que se vienen enfrentando a la despoblación y al envejecimiento desde hace décadas, donde las actividades industriales tienen un impacto medioambiental relevante, y en las que estas actividades mantenían población, generaban actividad y contribuciones fiscales importantes. Es por ello que, de los acuerdos de cierre surge el compromiso por parte de los firmantes para participar en el diseño de los Convenios de Transición Justa para la reactivación de aquellas comarcas donde la transición energética y ecológica pueda poner en dificultades a las empresas y la actividad económica.

Concebidos como procesos participativos, los convenios contemplan la participación de la Administración General del Estado a través del Ministerio de transición Ecológica y el Reto Demográfico, la participación de la Administración de la Comunidad Autónoma donde se sitúa el convenio concreto para la transición justa (Asturias, Andalucía, Aragón, Castilla y León o Galicia, en función de la zona geográfica afectada) y la Federación Española de Municipios y Provincias, las administraciones locales implicadas y las organizaciones empresariales, sindicales, empresas y otras organizaciones de las zonas afectadas.

Su objetivo es “fomentar la actividad económica y su modernización, así como la empleabilidad de trabajadores vulnerables y colectivos en riesgo de exclusión en la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono, en particular, en casos de cierre o reconversión de instalaciones”. La prioridad es el mantenimiento y creación de actividad y empleo en la comarca a través del acompañamiento a sectores y colectivos en riesgo, la fijación de población en los territorios rurales o en zonas con instalaciones en cierre y la promoción de una diversificación y especialización coherente con el contexto socio-económico.

Los Convenios de Transición Justa se constituyen, en torno a diagnósticos territoriales, como estrategia para canalizar fondos y recursos para estas regiones

afectadas por la transición energética. Se plantea así aprovechar los recursos endógenos del territorio, ya sean económicos, sociales o ambientales, y atraer inversiones exógenas, apostando prioritariamente por aquellos sectores que también presenten mejores resultados de sostenibilidad, tanto ambiental como económica y social. Se pretende de este modo potenciar las alternativas industriales para los territorios afectados con nuevos sectores actividad tanto en el sector energético basado en energías renovables como la inclusión de otros proyectos industriales, así como otras actuaciones orientadas a mejorar la calidad de vida y la ampliación de infraestructuras en las zonas afectadas.

Los convenios de transición justa incorporan un proceso de evaluación del territorio en diversas fases: incluyen en primer lugar una firma de un protocolo entre los representantes de las CCAA y los municipios. En segundo lugar, abordan un diagnóstico con la evaluación de posibles impactos para el empleo y socioeconómicos para las zonas afectadas con el objetivo de fijar una serie de compromisos para las partes firmantes. En tercer lugar, se implanta un proceso participativo donde los actores locales pueden presentar iniciativas y propuestas al proyecto, propuestas que son reflejadas en el proyecto. La cuarta fase incluye la evaluación de propuestas y la identificación de las herramientas adaptadas a cada uno de los convenios en función de los beneficios esperados para el empleo, la población y el medio ambiente. Por último, se procede a la firma final del convenio de transición justa.

En el desarrollo de estas fases el Instituto de Transición Justa diseñó procesos de participación pública que pretendían crear canales de comunicación estables en el tiempo para la detección de necesidades y oportunidades en los territorios afectados, así como de cara a la realización del seguimiento de los convenios. Con ello se pretendía generar espacios participativos que ayudasen a mitigar la desconfianza y escepticismo que se generan en torno a las expectativas de creación de empleo de calidad a largo plazo en estas regiones. Sin embargo, las percepciones no son siempre positivas. Los agentes sociales consideran que los cauces abiertos para la participación sindical resultan limitados, la diversidad de realidades e intereses en los territorios y los tiempos de espera hasta que los proyectos echen a andar contribuyen a que no haya una percepción homogéneamente positiva.

Habrà que esperar para comprobar si en los próximos años los acuerdos y convenios dan los frutos esperados generando alternativas reales de economía verde para estos territorios. Por el momento, cabe reforzar las instituciones públicas para que ejerzan el liderazgo y ampliar los espacios de diálogo social para el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de los procesos, para generar modelos que sirvan de guía para futuras transiciones asegurando la anticipación necesaria a los cambios.

RETOS DE CARA AL FUTURO

Recordemos, finalmente, que, en 2023, en Berlín tuvo lugar el 15º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, que conmemoraba su 50º aniversario y cuyo lema reivindicaba “un trato justo para los trabajadoras y trabajadores”. Se reclamaba entonces a los gobiernos y a las instituciones internacionales un impulso del diálogo social y una mayor participación de los sindicatos para proteger a los trabajadores, las comunidades y el medio ambiente, y garantizar una transición justa para todos y todas.

El programa de acción de la CES (2023-2027)¹⁶ y el Manifiesto de Berlín señalan¹⁷ que las políticas enfocadas únicamente al mercado entrañan el riesgo económico sin precedentes que podría devastar puestos de trabajo y comunidades y socavar la democracia y sus instituciones. El Plan de Acción de la CES incluye el compromiso de adoptar medidas detalladas para:

- Apoyar a las organizaciones afiliadas y a los sindicatos en sus campañas a favor de una sólida protección de los trabajadores a escala nacional, iniciativas de empleo y una transición justa al nuevo mundo laboral;
- Abogar por una Directiva europea para la transición justa del mundo laboral mediante la anticipación y la gestión del cambio, con la participación sindical y la negociación colectiva como principios rectores;
- Presionar para que el principio de «control humano» de la digitalización se incorpore a la legislación de la UE para establecer el derecho a la toma de decisiones humanas en el trabajo;
- Facilitar y apoyar las campañas sindicales y de otro tipo a favor de la reducción del tiempo de trabajo y otros medios para compartir equitativamente los beneficios de las nuevas tecnologías;
- Apoyar la aplicación del acuerdo de los interlocutores sociales sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión, así como un enfoque más amplio de las nuevas tecnologías centrado en el ser humano, incluida la prohibición de las prácticas de vigilancia y control, que son invasivas o no respetan la dignidad humana y la intimidad en el trabajo;
- Presionar para que se impongan condiciones sociales y medioambientales estrictas a la financiación pública y a los contratos públicos;
- Movilizarse para que el aprendizaje permanente y el derecho a la formación sean una realidad y no un mero eslogan.

Con todo ello, desde sus diversos ámbitos de intervención, el sindicalismo europeo viene reclamando un papel protagonista del diálogo social y las relaciones

16 https://www.etuc.org/sites/default/files/2023-06/ETUC%20Action%20Programme_Together%20for%20a%20Fair%20Deal%20for%20Workers_0.pdf

17 <https://www.etuc.org/sites/default/files/2023-06/Berlin%20Manifiesto.pdf>

laborales como herramientas para hacer efectiva la transición justa de los sectores en cambio, así como ante la aparición de nuevos sectores de actividad. La utilidad y los resultados del diálogo social y la negociación colectiva está más que contrastada. En países como España, la experiencia reciente demuestra que la participación del diálogo social, y de las organizaciones sindicales en particular, han hecho posibles políticas de desarrollo industrial sostenible, de refuerzo de los servicios públicos, así como políticas de protección social en diversos ámbitos. Buena muestra de ello son los resultados obtenidos en materia económica y laboral, garantizando el empleo y los derechos de las personas trabajadoras y de la ciudadanía.

