

ADAPTAR HABILIDADES Y COMPETENCIAS ANTE LA DESCARBONIZACIÓN

Defendiendo el mantenimiento del empleo



INTERNATIONAL WORKING SESSION
Online, 18 y 19/Febrero/2021

Together for efficient representation...

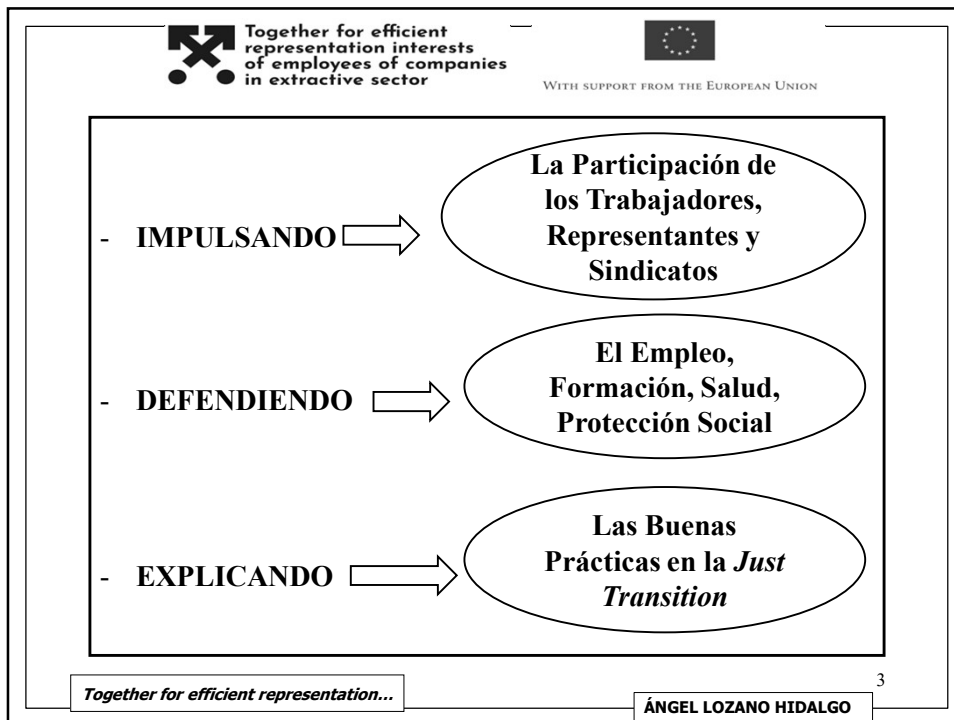
ÁNGEL LOZANO HIDALGO ¹


Los sindicatos tenemos que aprovechar nuestra participación en las estrategias sobre el cambio climático:

- **Impulsando la participación de los trabajadores y el diálogo social (la negociación colectiva)**
- **Defendiendo:**
 - la calidad del empleo (empleo verde),
 - el derecho a la formación y adaptabilidad profesional,
 - los derechos laborales y
 - la protección social.
- **Explicando** a los miembros del Sindicato que es la transición energética y la transición justa

Together for efficient representation...

ÁNGEL LOZANO HIDALGO ²




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


 WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

Encuesta realizada en 2019-20:

Forma más adecuada de realizar la *Just Transition*

Participaron:

- **Trabajadores, Sindicatos y Empresarios de sectores industriales afectados por la *Transición Energética***
- **Países:**
 - Italia
 - Polonia
 - Letonia
 - Bulgaria
 - Lituania
 - España

Together for efficient representation... 4

ÁNGEL LOZANO HIDALGO



➤ El 56% cree que es **prioritaria la participación de trabajadores y sindicatos en todas sus fases**

	España	Italy	Poland	Latvia	Bulgaria	Lithuania	TOTAL
Crear nuevos órganos de representación	16%	42%	19%	15%	22%		24%
Participar juntos trabajadores y sindicatos	84%	48%	53%	50%	65%		56%
Implicaciones sociales	0%	10%	28%	35%	13%		20%

Together for efficient representation...

ÁNGEL LOZANO HIDALGO

5



➤ El 52% opina que es **necesaria la cooperación de todos los interlocutores sociales para facilitar la Transición Justa**

	España	Italy	Poland	Latvia	Bulgaria	Lithuania	TOTAL
Cooperación de interlocutores sociales sectoriales	62%	42%	38%	30%	70%	70%	52%
Políticas gubernamentales	15%	39%	38%	45%	18%	20%	29%
Estrategia de empleo a nivel sectorial	23%	19%	23%	25%	12%	10%	19%

Together for efficient representation...

ÁNGEL LOZANO HIDALGO

6



➤ En cuanto a **la participación de los sindicatos en la transición:**

- Solamente el **21%** piensa que **los sindicatos participan activamente** en estos procesos
- El **40%** opina que **sólo están informados**
- y para el **39%** los sindicatos **no están priorizando la transición en sus estrategias.**



	España	Italy	Poland	Latvia	Bulgaria	Lithuania	TOTAL
Participan activamente	0%	33%	15%	28%	16%		21%
Están informados	16%	26%	47%	44%	72%		40%
No priorizan sus actuaciones en este tema	84%	41%	38%	28%	12%		39%



➤ El 52% opina que **la transición justa debe centrarse en la adaptación formativa (recualificación) de los trabajadores** y en su rehabilitación en el puesto de trabajo.

	España	Italy	Poland	Latvia	Bulgaria	Lithuania	TOTAL
Rehabilitación Formativa de los trabajadores	67%	39%	19%	39%	66%	Mayoría	52%
Cambio socialmente justo	13%	15%	48%	17%	24%		22%
Anticiparse al cambio	20%	46%	30%	44%	10%		26%



En este sentido, opinan que **la educación y el aprendizaje** debe jugar un papel fundamental en esa cualificación de los trabajadores:

	España	Italy	Poland	Latvia	Bulgaria	Lithuania	TOTAL
Esencial para adquirir nuevas habilidades	65%	46%	38%	25%	52%		39%
Importante para optimizar el empleo	22%	36%	22%	30%	38%		26%
Relevante en el aprendizaje de por vida	13%	18%	39%	45%	10%	80%	35%



En cuanto a las **dificultades para abordar la *Transición Justa***:

- El 40% cree que la mayor dificultad está en los perfiles desactualizados de los trabajadores y en una formación inadecuada que requeriría de grandes transformaciones; apuntándose al déficit de formación y cualificación como la mayor deficiencia para abordar la ecologización.

	España	Italy	Poland	Latvia	Bulgaria	Lithuania	TOTAL
Necesidad de transformar la formación de los trabajadores	52%	36% *	40% *	48%	17%	50%	40%

* Ambas opciones coinciden en porcentaje con la existencia de políticas rígidas y poca participación sindical.



- Los otros dos elementos de dificultad se sitúan:
 - en la tendencia que existe a **reemplazar empleos, en lugar de transformar y renovar**; el 31%; y
 - en la existencia de **políticas rígidas y en la poca cooperación de los interlocutores sociales**, el 29%.

	España	Italy	Poland	Latvia	Bulgaria	Lithuania	TOTAL
Políticas rígidas y poca participación sindical	34%	36%	40%	14%	8%	40%	29%
Tendencia a reemplazar en vez de transformar	14%	28%	36%	38%	75%	10%	31%



Conclusiones de la Encuesta

- **La transición energética no es una prioridad para los Sindicatos (ni para el Diálogo Social) que la consideran una perspectiva de futuro.**
- Los trabajadores reclaman de los Sindicatos:
 - Que exista **cooperación transnacional** como mejor manera de tratar estos temas
 - **Incrementar la participación y el compromiso sindical que es escaso.**
 - **Apuesta decidida por el trabajo decente y la calidad del empleo**, como elemento fundamental del diálogo social.



- **Trabajadores y Sindicatos consideran que el empleo verde tendrá un efecto en los diferentes sectores energéticos.**
 - Mientras los sindicatos **lo perciben como una amenaza** para el empleo actual.
 - Los trabajadores creen que es una posibilidad de **combatir el desempleo** y una opción de **mejora en su puesto de trabajo**, fundamentalmente a través de su propia recualificación en habilidades profesionales.
- Más de la mitad de los encuestados opinan que **la transición justa debe centrarse en la recualificación de los trabajadores** y en su rehabilitación en el puesto de trabajo, a partir de **la educación y el aprendizaje.**
- **La falta de formación y cualificación de los trabajadores es la mayor dificultad para abordar la *Transición Justa.***

Por tanto,

Un instrumento para que exista *Just Transition* en el proceso de *Descarbonización* es:

Establecer planes de formación y capacitación de los trabajadores en relación a los nuevos empleos verdes.

El diseño de esta formación tiene que hacerse con la participación de los representantes de los trabajadores para que sea realmente efectiva.

DEFENDIENDO
DOS DESAFÍOS ANTE LOS PROCESOS DE
DESCARBONIZACIÓN:

EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Y

LA FORMACIÓN Y ADAPTACIÓN
PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA INDUSTRIA MINERA

Cómo afecta la *descarbonización* al empleo:

- La ***descarbonización*** significará la **pérdida de muchos puestos de trabajo en la denominada *economía marrón o negra*.**
- La ***descarbonización*** tiene un **impacto territorial y sectorial** que puede significar **pérdidas de empleo:**
 - **Tanto directo como inducido o indirecto** (el que surge alrededor de la industria) por la reconversión, sustitución o cierre de instalaciones.
 - En ámbitos como **las industrias extractivas de carbón y combustibles fósiles.**
 - Por **cambios en los sistemas de producción** de algunas empresas.

- La **OIT** ha valorado que **la transición hacia una economía baja en carbono** puede suponer la **pérdida de 6 millones de empleos relacionados con los sectores implicados.**
- En **Europa**, se **prevé que, en 2030**, se pierdan **160.000 de los 240.000 puestos de trabajo actuales en las minas y centrales térmicas.** [*Informe del Joint Research Centre (JRC)*, centro de Investigación y Asesoría Científica de la Comisión Europea]
- Las previsiones UE hablan de **crear más de 400.000 nuevos puestos de trabajo, en 2030 en el marco de las energías renovables.**

Si bien, estas contrataciones se producirían en el autoconsumo, hogares, comercios e industrias, electrificación y transporte, fundamentalmente.

- La **Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo, sobre el cambio climático** establece como efectos de la **Transición Justa** sobre el empleo:
- Sería posible alcanzar el nivel de cero emisiones sin pérdidas de empleo neto
 - La transición energética puede suponer el aumento, neto, de **2.1 millones de empleo si se alcanzan cero emisiones en 2050**; y 1,3 millones si tan solo se consiguen reducir las emisiones en un 80%.
 - Para ello, es necesario **renovar las competencias del Panorama de Cualificaciones de la UE**, para adaptarle a las regiones, sectores y personas más vulnerables y mejorar las capacidades de los trabajadores con vistas a un empleo de calidad en su misma región.

EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO,

La **Transición Energética** va a configurar un nuevo tejido de empresas y de actividad económica que va a generar empleo en varios sectores.

Aunque la estimación es que las nuevas oportunidades de empleo verde compensarán las pérdidas de los *empleos negros*, **los trabajadores que accedan a los nuevos empleos verdes no van a ser, necesariamente, los que pierdan su empleo en la economía marrón.**

La transición energética creará más empleo del que destruirá; pero, también supone el cierre de empresas extractivas y la pérdida de empleo de sus trabajadores.

¿Qué tenemos que hacer para evitar la pérdida de empleo en la Minería?



- ❑ **Establecer medidas para mantener tanto el empleo directo como el indirecto a través de una Transición Energética Justa**
- ❑ **Establecer medidas para anticiparnos al cambio mediante políticas de empleo destinadas a formar y capacitar a los trabajadores a través de una Transición Energética Justa**
- ❑ **Establecer medidas de protección social adecuadas y eficientes que protejan a los trabajadores afectados**



Establecer medidas para mantener tanto el empleo directo como el indirecto a través de una Transición Energética Justa

- **La Transición Justa es una oportunidad para la creación de empleo cualificado y de calidad asociado a los nuevos procesos productivos, que requieren de nuevas competencias y habilidades de los trabajadores.**

Por tanto, tenemos que:

- **Garantizar la adaptación profesional (recualificación) de los trabajadores de la economía negra para adaptar sus competencias profesionales a los nuevos requerimientos.**

- **Dedicar especial atención a los trabajadores poco cualificados y de mayor edad, que son los más vulnerables** y los que verán más difícil competir por sus nuevos puestos de trabajo.
- Garantizar la **calidad del trabajo** en dos sentidos:
 - **En el empleo de media y baja capacitación con condiciones de trabajo más deficientes y más riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo** [que se producirá aunque se estimulen los empleos altamente cualificados]
 - **Potenciar los sistemas de participación de los trabajadores** ante sistemas económicos más fragmentado donde los convenios colectivos y la representación de los trabajadores, sean más débiles

Establecer medidas para anticiparnos al cambio mediante políticas de empleo destinadas a formar y capacitar a los trabajadores a través de una Transición Energética Justa

- **Promover políticas industriales sostenibles** que permitan la creación de empleos verdes y de calidad
- **Promover la inversión en tecnologías verdes** a través de programas europeos de I+D y plataformas de tecnologías de bajo o cero carbono; con la participación de los Sindicatos en la gobernanza de los Fondos UE para llevarlos a cabo
- **Promover la diversificación económica** en las regiones e industrias más afectadas por la transición con medidas que permitan una *transición justa para los trabajadores*. En este sentido, ya hay una plataforma “regiones de carbón en transición”:
<https://ec.europa.eu/energy/en/events/conference-coal-regions-transition-platform>

Establecer medidas de protección social adecuadas y eficientes que protejan a los trabajadores afectados

La protección social es un derecho humano fundamental (*Programa de Trabajo Digno* de la OIT) y

garantizar una transición justa, implica establecer medidas de protección adecuadas y eficientes que protejan a los trabajadores afectados por los procesos de descarbonización: Despidos colectivos; jubilaciones anticipadas; cierres empresariales, etc.

Debemos buscar la inclusión social de estos trabajadores y el mantenimiento de sus condiciones de vida con: prestaciones de desempleo, seguros de enfermedad, beneficios sociales, jubilaciones, etc

En Europa, las empresas sujetas a procesos de transición energética, representan una proporción mayor del PIB y del empleo en países donde los niveles de vida están por debajo de la media UE.

En los nuevos Estados (UE-10) más del 20% de todos los empleados trabajan en las 15 principales industrias emisoras de GEI (frente al 10% en la Europa occidental)

Doc trab: “Aprovechar el potencial de empleo del crecimiento ecológico-SWD/2012/0092 final



Frente a estas situaciones los Sindicatos deberíamos

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



LA FORMACIÓN Y LA ADAPTACIÓN PROFESIONAL para luchar contra la pérdida de empleo

Establecer una transición justa para evitar la pérdida de empleo implica adaptar los sistemas profesionales y educativos dirigidos a crear empleo

Desarrollar competencias profesionales es una de las claves para garantizar el éxito de la transición justa hacia la economía hipocarbónica, ya que desbloquea la incorporación al trabajo en nuevos yacimientos de empleo, estimula la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. (OIT)

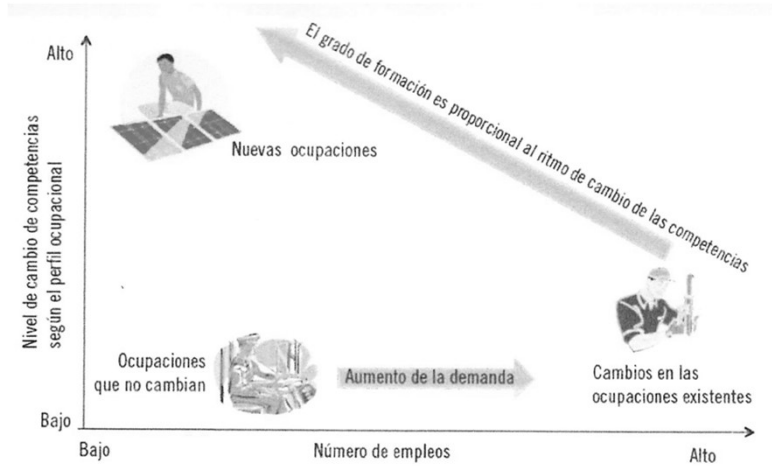
- **La transición ecológica provoca la aparición de profesiones nuevas**, que va a suponer la contratación de mano de obra cualificada, que escasea

[Holanda, por ejemplo, necesitó, en 2019, 50.000 profesionales cualificados y experimentados para asentar las bases de su transición energética hasta el 2030: construcción e instalación de placas solares y molinos, sistemas de almacenamiento y mejoras de la red para evitar pérdidas].

- **La introducción de nuevas tecnologías producirá una ecologización progresiva de todos los sectores económicos** con la necesidad de nuevas cualificaciones profesionales. Los trabajadores tendrán que desarrollarse profesionalmente y formarse de manera permanente

- **El cierre de industrias (fundamentalmente de la industria del carbón) en determinadas regiones, provocará:**

- **la reubicación de esos trabajadores**, en otros lugares de la geografía, fuera de esas regiones
- y, como consecuencia de esa emigración a otros lugares, se puede provocar **el declive de esas regiones**; a las que también habrá que prestar atención y no dejar abandonadas



Fuente: Strietska-Iliina y otros, 2011.



La *Transición Energética Justa* de la *descarbonización* debe **garantizar unas cualificaciones actualizadas y la disponibilidad de empleos altamente cualificados para evitar la discontinuidad en el empleo y la precariedad laboral.**

➤ **Problema:**

Las empresas no forman, en exceso, a sus trabajadores: Apenas el 26% de las empresas prevé las capacitaciones profesionales que necesitarán en el futuro

[Estudios del CESE, Eurofound –Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo- y Cedefop –Centro europeo para el desarrollo de la Formación Profesional]

- Los **obstáculos** más comunes para abordar esas nuevas cualificaciones son:
 - La **falta de motivación** entre los empleadores que no consideran introducir esas mejoras
 - La **falta de información** correcta, la escasa capacidad para introducir cambios y los riesgos financieros para acometerlos; y
 - El **temor** de los trabajadores **ante los cambios**, en especial si no tienen una cultura participativa.

Frente a estas situaciones los Sindicatos deberíamos

- Promover el desarrollo de estrategias nacionales de capacitación**, solicitando adaptar los actuales programas educativos y de formación profesional para favorecer la cualificación en los nuevos empleos
 - Que tienen que conectarse con las **políticas educativas y ambientales para desarrollar competencias profesionales de futuro**. Si solo atendemos a las recualificaciones perderemos el potencial de crear nuevos empleos más ecológicos.
 - E incorporar en la enseñanza básica los principios fundamentales de la nueva economía verde para garantizar una transformación completa y eficaz desde la demanda

- 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.

- 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

- Promover la reubicación de los trabajadores** una vez identificados los sectores y regiones más afectados por el cambio. [Estas medidas pueden financiarse, en parte, a través del *Fondo Europeo de Modernización del RCDE*

[Información sobre sistemas de educación, formación y empleo:

<https://resourcecentre.etuc.org/Skills-needs-in-greening-economies-102.html>]

Bulgaria:

Entre 2009 y 2014, se ha desarrollado el programa “*Desarrollo del sistema de la competencia laboral por sectores y regiones*”, por parte de la Asociación Industrial Búlgara y los sindicatos CITUB y Podkrepa

Este proyecto está vinculado a la iniciativa de la Comisión Europea sobre el establecimiento de una *Clasificación europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO)* y permitió estudiar 40 sectores e identificar numerosos perfiles vinculados a la transición ecológica.

El objetivo final era integrar esas cualificaciones en los currícula vigentes en educación secundaria, universidad y formación profesional.