

SEMINARIO SOBRE DESCARBONIZACIÓN Y RELACIONES JURÍDICAS DE PRODUCCIÓN

Miércoles día 10 de abril de 2024

Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga

AULA LEX FLAVIA MALACITANA

PID2021-124031NB-C44 “Descarbonización y relaciones jurídicas de producción: políticas y acuerdos de transición justa en un contexto digital”

MESA REDONDA:

Colectivos vulnerables afectados por la descarbonización

TÍTULO DE LA PONENCIA:

“El uso de mecanismos tradicionales como herramientas de transición justa ante los retos futuros de la descarbonización”

Jorge Baquero Aguilar

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

ORCID ID.: 0000-0002-8524-7947

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=5178850>

jbaquero@uma.es

De cara a afrontar el reto de la transición ecológica se han adoptado una serie de medidas por parte de la Unión Europea frente a la descarbonización. Se une a lo anterior la normativa interna que intenta abordar un escenario de transición justa ante el cambio climático, la transición ecológica y la energética en términos de justicia social. Como herramienta principal de esa estrategia de transición, y de cara a su implementación, se establece en el marco de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética los “*Convenios de Transición Justa*”, donde la autonomía colectiva no va tener una especial relevancia sino que, por el contrario, va a ostentar un papel secundario y en segundo plano.



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA



Por tanto, nos encontramos inmersos en un proceso de transición ecológica como consecuencia del cambio climático que nos obliga a llevar a cabo un proceso de reestructuración a muchos niveles, comprometiéndonos a adoptar una serie de medidas de entre las que van a jugar un papel fundamental e importante los mecanismos tradicionales de autonomía colectiva como herramientas para una transición justa hacia los nuevos modelos de gestión empresarial.

Partimos de las ya conocidas necesidades de reestructuración tanto sectorial como empresarial que, ni que decir tiene, afectarán también a empresas de servicios que sirven de sustento a las empresas y sectores principales. Para hacer frente a este proceso de transformación, por parte del legislador se han adoptado una serie de medidas de entre las que se encuentran el Mecanismo Red (art. 47bis del Estatuto de los Trabajadores) y los Acuerdos de Transición Justa. Medidas acertadas pero que, de seguro, no van a atender a una parte de empresas inmersas en este proceso de reestructuración (sobre todo medianas y pequeñas empresas, así como sectores empresariales secundarios y auxiliares de las principales). Para estos casos, entendemos que los mecanismos tradicionales (sobre todo los ERTES) pueden suponer una alternativa importante como mecanismos de flexibilización interna de las empresas en proceso de transición.

Se plantea, desde nuestro punto de vista, una necesidad de un nuevo enfoque para viejos mecanismos que se han mostrado (de forma tradicional) como útiles. Si se incorpora a los ERES y, sobre todo, a los ERTES una perspectiva de responsabilidad corporativa de las empresas y una perspectiva igualmente comprometida de corresponsabilidad sindical que introduzca, vía negociación colectiva, acuerdos de transición y/o adaptación que, a su vez, tomen como eje pivotante criterios de Justicia Social, estas empresas podrían optar a un proceso de transición de una forma adecuada a los cambios de los sectores, procesos de producción y nuevas demandas del mercado. Unido a los criterios de Justicia Social se habrán de tener en cuenta tanto el Trabajo Decente como los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A los actores principales (Asociaciones Empresariales y Centrales Sindicales) se le habrá de unir la Administración Pública (autoridad laboral en su más amplio sentido a todos los niveles de descentralización) que, en ocasiones, tendrá que mostrar apoyo externo tanto en la negociación como en la posible necesidad de aportación económica –en su caso-, así como para evitar la falta de transparencia y claridad en los procesos de negociación.

Los tradicionales Expedientes de Regulación de Empleo (ERES) vía art. 51 del ET serán herramientas que habrán de utilizarse para los casos extremos (los menos deseables desde nuestro punto de vista). De aplicación clara a personas de mayor edad cercanas a la jubilación con indemnizaciones justas que procuren una transición sin riesgos para el colectivo de personas trabajadoras que se acojan a estas medidas (el colectivo más claramente identificable, quizás). Para el colectivo de trabajadores no tan claramente encuadrables en el caso anterior, que sería el colectivo que se pudiera encontrar en un término intermedio lejos de la edad de jubilación pero no tan joven como para tener otras opciones laborales claras, el uso de indemnizaciones acompañadas de medidas de formación y recualificación vía Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional sería la vía más adecuada. Para ello,



resulta de suma importancia que, desde ya, se empiecen a introducir –si no se ha efectuado todavía- en los convenios colectivos –con carácter preventivo- cláusulas específicas en relación a estas posibles situaciones de cara a un futuro.

Pero, como mecanismo de flexibilización interna de las empresas, y también como la más adecuada y proporcionada herramienta de transición, consideramos que los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo (ERTES) han de ser el mecanismo que se ha de utilizar para estas empresas que, como hemos anunciado, no entren dentro del Mecanismo Red o de los Acuerdos de Transición Justa que prevé la Ley /2021. Se plantea como una medida temporal y, en ocasiones, preventiva de flexibilidad interna de las empresas tanto para la toma de decisiones como para la adaptación a los nuevos escenarios.

Lo más deseable sería evitar los ERES (art. 47 ET), para ello, el ERTE se manifiesta como especial adecuada fórmula de mantenimiento del empleo a través de procesos de reducción de jornada acompañados de procesos de formación para la recualificación profesional que permite una suspensión de la relación que permita, por un lado, la toma de decisiones más acertada para la empresa mientras se forma a los trabajadores en las nuevas competencias. Para algunos casos, y como medida complementaria también la movilidad geográfica (art. 40 del ET) y las modificaciones sustanciales temporales de las condiciones de trabajo (art. 41 del ET) podrían revelarse como medidas complementarias o de acompañamiento. A lo que se puede unir también el descuelgue convencional previsto en el art. 82.3 del ET). Todo ello con las miras puestas en que los nuevos procesos de recolocación productiva se lleven a cabo en términos de “Justicia Social”. En ese sentido, de hecho, ya el *V Acuerdo Nacional para el Empleo y la Negociación Colectiva* expresa su preferencia por las medidas de flexibilización interna de las empresas, declarando que los Convenios Colectivos deberían priorizar la reducción de jornada frente a la suspensión de contratos (opción preferente por la que nos postulamos en este trabajo de investigación). De tal forma que la formación para la recualificación y readaptación profesional sería el eje vertebrador de un proceso de transición productiva justo ante los nuevos escenarios que plantea el proceso de descarbonización en el que no encontramos inmersos.

Pero, como venimos anunciando, del bloque de medidas propuestas y de las que pudieran surgir para casos concretos, la implementación de las mismas siempre habría de realizarse con una perspectiva de “Justicia Social”, donde responsabilidad social corporativa de las empresas jueguen un papel preponderante, que ha de ser acompañado con un factor igualmente preponderante de corresponsabilidad sindical. Claro está, todo ello argamasado con el apoyo claro de la Administración. Y no nos referimos sólo al apoyo técnico y de acompañamiento, sino que también al económico y al de formación, además de, por ejemplo, con el fomento de sellos de empresas responsables socialmente que sirvan como factores decisivos a tener en cuenta en contratos con las Administraciones Públicas o en la concesión de subvenciones. Para el caso de los contratos públicos la Ley de Contratos del Sector Público está repleta de preceptos laborales como factores de favorecimiento de las concesiones para las empresas licitadoras, a lo que se puede incluir en los pliegos técnico-administrativos estas cuestiones adicionales que venimos abordando.



Pero existen también otra serie de medidas complementarias, quizás con un componente más utópico e idealista pero no por ello menos importante y con posibilidad de implementación. Nos referimos a la cogestión de los procesos de transición empresarial hacia nuevos escenarios. Ciertamente es que en nuestro sistema mediterráneo de relaciones laborales no existe una cultura de cogestión, ni por parte de la empresa, ni de los trabajadores ni de las centrales sindicales. El modelo de cogestión y de participación en las decisiones de la empresa es más propio de modelos del centro y del norte de Europa. Pero plantear una postura responsable y realista por parte de los actores implicados desde un punto de vista colaborativo y consensado, y partiendo de una postura responsable y realista de los procesos de reestructuración en un mecanismo de negociación adaptativa a todos los niveles, podría resultar un mecanismo más eficaz y eficiente de lo que pudiera parecer y al que todavía no nos hemos atrevido a sumergirnos dentro de nuestro sistema mediterráneo.

Pero para ello resulta fundamental el compromiso y la confianza mutua basada en términos realistas y verdaderamente comprometidos que provocaría un círculo virtuoso de beneficios mutuos. A modo de ejemplo, durante la crisis sanitaria de la Covid-19, los sindicatos y la patronal han jugado un papel parecido en colaboración con el Gobierno de la nación para solventar la grave situación en la que nos vimos inmersos. Ha sido una muestra de que ese espíritu de colaboración al que hacemos alusión es más que posible. De hecho, ha tenido como fruto la regulación del Mecanismo Red como respuesta positiva ante situaciones excepcionales que proviene de la experiencia de la regulación y el desarrollo de los ERTES-Covid. Ese espíritu de cooperación ya lo recoge la Directiva 2002/14/CE en lo relativo a los derechos de información y consulta de los trabajadores.

De hecho, y a modo de conclusión, ya en el *V Acuerdo Nacional para el Empleo y la Negociación Colectiva* firmado para el período 2023-2025 por parte de CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, ya se apuesta de una forma decidida por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones a las que nos vamos a tener que enfrentar, la transformación tecnológica, la transformación digital y la transformación ecológica; así como también a las consecuencias disruptivas que tendrán estas transformaciones en el seno de las empresas y de actividad. Lo que afectará, claro está al empleo y a sus condiciones. Lo planteado debe permitir, y citamos de forma textual parte del texto del V Acuerdo, *“la transición justa a una realidad que aún no está escrita, a través de la anticipación, la formación continua y la recualificación, y abordar las diferentes brechas para que nadie quede descolgado”*.

