

TIR-H

Transporting Industrial Relations towards Hydrogen

Recomendaciones

Deliverable 4.3



Co-funded by the
European Union

Project acronym: TIR-H | Project No. 101048682

Coordinador

Beneficiarios

Entidades afiliadas

Organizaciones asociadas

CONSORCIO DEL PROYECTO



Fondazione **ADAPT**



D4.2 POLICY RECOMMENDATIONS DOCUMENT

Información

Acrónimo del proyecto

TIR-H

Número de proyecto

101048682

Número y título del Deliverable

[D4.3.] [Policy recommendations document]

Nivel de difusión

Público

Nombre de la organización

[ADAPT]

Fecha de envío

20/05/2024

Índice

Índice.....	3
Consideraciones preliminares y contextuales	4
Recomendaciones	5
1. A nivel europeo	5
2. A los Estados miembros.....	7
3. A los interlocutores sociales a nivel nacional y sectorial	9
4. A los interlocutores sociales a nivel de empresa	9
Principales definiciones	11

Consideraciones preliminares y contextuales

Considerando que:

- El diálogo social y las iniciativas conexas, si son eficaces, pueden promover la innovación influyendo positivamente tanto en el mercado como en la sociedad. El refuerzo del diálogo social entre los Estados miembros de la Unión Europea, los actores relevantes de la industria, las empresas, los sindicatos y los representantes de los trabajadores es esencial para promover la innovación en las grandes empresas y las PYME del sector manufacturero (en particular las que se dedican a la producción de vehículos pesados para el transporte de pasajeros y mercancías), dada su importancia en la economía europea y global. Además, un diálogo social eficaz puede contribuir a reducir la brecha entre las empresas que operan dentro de la UE y las que operan en otros lugares para garantizar la consecución de los objetivos de transición ecológica y de equidad en todos los ámbitos.
- Los interlocutores sociales que operan a nivel nacional y sectorial son responsables de establecer las bases y directrices para la transición verde en el sector manufacturero. Deben formular e implementar disposiciones a nivel sectorial que garanticen una transformación verde y equitativa dentro del sector, promoviendo al mismo tiempo una política industrial que cree las condiciones para mantener y desarrollar las actividades manufactureras. Esto implica responder a las necesidades de formación, teniendo en cuenta las necesidades cambiantes tanto de los trabajadores como de las empresas para hacer frente, entre otras cosas, a nuevas tareas, tecnologías y transiciones laborales. También hay que tener en cuenta las infraestructuras, las habilidades y la educación, la inversión y la contratación pública.
- Lograr el objetivo de una transición verde y equitativa en el sector manufacturero, junto con la promoción de tecnologías innovadoras y sostenibles, requiere un compromiso constante y una cooperación continua con las instituciones públicas y privadas. Además, es crucial la cooperación con las autoridades nacionales y locales, adaptada a las necesidades específicas del sector. Además, a nivel de empresa, los interlocutores sociales deben desempeñar un papel central en la gestión e impartición de formación para los trabajadores y sus representantes.

Recomendaciones

Se recomienda:

1. A nivel europeo

- **Transición verde: igualdad entre Estados miembros y no miembros de la UE**

Las empresas de la UE realizan actualmente actividades que contribuyen a la contaminación ambiental en países no pertenecientes a la UE o económicamente desfavorecidos. Es imperativo que la UE reconozca y asuma la responsabilidad del impacto medioambiental de sus operaciones en estas zonas. Al hacerlo, la UE puede trabajar para promover prácticas sostenibles a lo largo de toda la cadena de valor, garantizando que se mitiguen los efectos negativos de sus actividades, especialmente en los países más vulnerables (un ejemplo de ello es el Reglamento sobre el pasaporte digital para baterías de la UE, que promueve los objetivos de sostenibilidad y economía circular mediante la normalización de la documentación, la mejora de la transparencia, la facilitación de la reutilización y el reciclado, y el fomento de la innovación y la competitividad de la industria europea de baterías, cumpliendo así los objetivos de neutralidad climática).

El debate sobre la transición verde no debe interpretarse como un medio para permitir la deslocalización de prácticas contaminantes fuera de la UE, mientras se mantienen estrictas normas medioambientales dentro de la UE. Por el contrario, es necesario establecer normas coherentes en materia de seguridad y salud en todos los Estados en los que operan empresas de la UE. Este planteamiento está en consonancia con los principios de justicia ambiental y subraya la importancia de un compromiso global con las prácticas sostenibles. La Unión Europea también debería garantizar que las multinacionales domiciliadas en su jurisdicción apliquen medidas de diligencia debida equivalentes en terceros países. En este sentido, la UE debería apoyar la adopción de la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en sostenibilidad, para que la responsabilidad medioambiental y social se mantenga a nivel global, promoviendo prácticas sostenibles y mitigando los impactos negativos más allá de sus fronteras.

- **Políticas energéticas y uso del hidrógeno**

La Unión Europea ha logrado enormes avances en la promoción del hidrógeno como componente clave de la estrategia energética. Iniciativas como el plan RepowerEU fijan objetivos ambiciosos para la adopción e integración de las tecnologías del hidrógeno. Estos esfuerzos pretenden promover la seguridad energética, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y fomentar un crecimiento económico sostenible. Es crucial seguir apoyando estas iniciativas, al tiempo que se fijan objetivos claros y alcanzables para el futuro, a fin de garantizar el éxito de la integración del hidrógeno en la combinación energética europea.

Es esencial reconocer las importantes incertidumbres que rodean al potencial industrial del hidrógeno verde en Europa. A pesar de las promesas, la producción de hidrógeno verde sigue siendo prohibitiva debido a los bajos índices de eficiencia y a los estrictos requisitos técnicos de almacenamiento y transporte. Estas cuestiones requieren investigación, innovación e inversiones continuas para mejorar los procesos de producción y las infraestructuras.

Además, dada la naturaleza altamente explosiva del hidrógeno, es crucial hacer hincapié en la importancia de aplicar medidas de seguridad y salud en toda la Unión Europea. Esto incluye el establecimiento de protocolos estrictos para la manipulación, el almacenamiento y el transporte de hidrógeno con el fin de mitigar los riesgos y garantizar la protección de los trabajadores, las comunidades y las infraestructuras, así como la necesidad de proporcionar una formación adecuada sobre estas cuestiones a los trabajadores, sus representantes y las empresas.

- **Desarrollo sostenible: fomento del componente económico, medioambiental y social**

Para perseguir un verdadero desarrollo sostenible, es crucial que la Unión Europea promueva regulaciones que den igual importancia a los componentes económico, medioambiental y social. Equilibrar estas tres dimensiones garantiza un desarrollo integral que no se limita al crecimiento económico, sino que también promueve la conservación del medio ambiente y el bienestar social. Este enfoque holístico es esencial para crear un futuro sostenible y resiliente para todos.

La transición ecológica es crucial, pero no se debe subestimar la importancia de una transición justa. Una transición justa considera aspectos sociales y económicos, asegurando que la transición hacia prácticas más sostenibles no afecte desproporcionadamente a algunas comunidades o grupos. La UE debería hacer hincapié en la necesidad de una transición justa en sus políticas, para fomentar un camino más equitativo e inclusivo hacia la sostenibilidad.

La UE debería apoyar activamente políticas destinadas a salvaguardar a los grupos más vulnerables, para crear un entorno inclusivo y solidario, especialmente para quienes puedan estar más expuestos a los retos económicos y sociales, entre ellos, aunque no exclusivamente, las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad y los jóvenes.

- **Derechos colectivos**

La UE debería reconocer y fomentar la dimensión colectiva del trabajo, que es de gran importancia para promover la colaboración, la cohesión y la inclusión en los lugares de trabajo. Hacer hincapié en este aspecto no sólo fortalece los vínculos entre los trabajadores, sino que también mejora la eficiencia y eficacia generales de las organizaciones y empresas. Este énfasis está en consonancia con los principios de responsabilidad social y promueve un entorno de trabajo armonioso.

La UE debería reconocer y proteger el papel crucial de los sindicatos. Los sindicatos son actores clave no sólo dentro de las empresas, sino también en la configuración de debates y políticas sociales más amplios. Al garantizar su protagonismo, la UE puede contribuir a unas prácticas laborales justas y equitativas.

Debe adoptarse una postura firme contra cualquier legislación nacional que socave los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular el derecho de sindicación, huelga y manifestación. Estos derechos son parte integrante de las sociedades democráticas y contribuyen a un trato justo y equitativo de los trabajadores en los Estados miembros de la UE. Fortalecer los sindicatos ayuda a crear un entorno de trabajo más inclusivo y justo.

- **Promover el diálogo social**

La ausencia de un diálogo social significativo en algunos Estados miembros de la UE exige una clarificación a nivel europeo de lo que se necesita para hacerlo efectivo. Establecer una definición común garantiza que el diálogo social no solo esté presente, sino que contribuya positivamente a la cohesión social, el desarrollo económico y el bienestar general de la población.

En particular, la UE se enfrenta al desafío de gestionar el diálogo social en empresas donde la producción se lleva a cabo en lugares distintos de la sede central. La UE debería explorar estrategias que garanticen una comunicación y colaboración eficaces entre las partes interesadas, reconociendo la dinámica específica de cada lugar de producción y defendiendo al mismo tiempo los principios generales del diálogo social.

- **Derechos de información y consulta**

En lo que respecta al diálogo social, la UE debería fomentar la transición de una simple relación informativa a otra de consulta y colaboración con los sindicatos, hacia un proceso compartido de toma de decisiones. Este cambio reconoce las valiosas intuiciones y contribuciones de los sindicatos y garantiza que sus perspectivas se tengan en cuenta activamente en la elaboración de políticas y estrategias.

La propuesta de hacer obligatoria la consulta en los centros de producción subraya el compromiso de la UE con la inclusión y la transparencia en la toma de decisiones. Así se garantiza que las perspectivas de todas las partes interesadas, incluidos trabajadores y sindicatos, se tengan en cuenta y se incorporen al marco de toma de decisiones.

La Unión Europea debe apoyar el funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos (CEE) para garantizar la coherencia de los procesos de información y consulta en los distintos países en los que opera una empresa y la igualdad entre todos los trabajadores. Este apoyo debe incluir iniciativas para armonizar los estándares de comunicación y compromiso, facilitar el diálogo transfronterizo y promover la aplicación efectiva de la revisión propuesta de la directiva sobre los CEE en todos los Estados miembros.

- **Contrarrestar las medidas de austeridad**

La UE debe promover una política de rechazo de las medidas de austeridad, haciendo hincapié en el compromiso de dar prioridad al bienestar y los medios de subsistencia de los trabajadores y las comunidades. Las medidas de austeridad, a menudo asociadas a recortes presupuestarios y reducción del gasto social, pueden exacerbar las desigualdades y obstaculizar el desarrollo sostenible. La UE debería explorar enfoques alternativos que prioricen el bienestar social y la estabilidad económica.

2. A los Estados miembros

- **El papel de los organismos públicos**

Cada Estado miembro debería hacer hincapié en el papel esencial de los organismos públicos en los procesos de regulación, reconociendo su responsabilidad tanto en la definición y aplicación de las políticas como en la fijación de determinadas variables del mercado (por ejemplo, los costes) capaces de influir en la dinámica de producción y compra no sólo de las empresas, sino también de la sociedad, para alcanzar los objetivos “verdes”.

- **Regulación energética**

Para desarrollar políticas energéticas eficaces, es esencial reconocer la necesidad de adaptar las exigencias energéticas de cada Estado debido a las diferentes cuotas de producción y consumo de energía. Cada Estado miembro debería reconocer el imperativo de adaptar las políticas energéticas en función de las cuotas energéticas de cada Estado, evaluando la diversidad de las necesidades energéticas y de los modelos de consumo.

Los Estados miembros deberían promover el uso del hidrógeno no en un sentido ideológico como solución definitiva, sino en un sentido pragmático como una de las soluciones para afrontar los retos energéticos.

- **Regulación sobre diligencia debida**

Los Estados miembros deberían apoyar los esfuerzos de la UE para construir un marco normativo que responsabilice a las empresas con sede en la UE a lo largo de toda la cadena de valor, garantizando la diligencia debida en todos los procesos de producción. Se espera que los Estados miembros voten a favor de la propuesta de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, haciendo hincapié en la necesidad de abordar los derechos humanos y una transición verde justa a lo largo de toda la cadena de valor, incluso en terceros países.

A este respecto, los Estados miembros también deberían hacer hincapié en la importancia de entablar un diálogo constructivo con los interlocutores sociales, los empresarios y los trabajadores para desarrollar políticas que tengan en cuenta los intereses de todas las partes involucradas en los procesos de transición.

- **Desafíos sociales**

Cada Estado miembro debería apoyar una mayor accesibilidad a las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad y los grupos vulnerables, respondiendo a las solicitudes específicas de los sindicatos. Centrándose en la población más joven y en el empleo de nivel inicial, los Estados miembros también deberían hacer hincapié en la importancia de las políticas de transición, ya que tienen un impacto significativo en su futuro.

- **Formación**

Los Estados miembros deberían apoyar, incluso financieramente, la organización de programas de formación, colaborando entre sí, con los terceros países en los que operan sus empresas y con las empresas, para garantizar que todos los trabajadores implicados en procesos de transición reciban orientación y protección durante las transiciones.

Los Estados miembros deberían garantizar que cada trabajador esté dotado de un conjunto diverso de competencias, esenciales para las necesidades de la futura mano de obra. Estas competencias deberían ir más allá de las que se adquieren normalmente mediante la formación en el puesto de trabajo e incluir el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad y la adaptabilidad como componentes clave para desenvolverse en entornos complejos y rápidamente cambiantes. En este sentido, los Estados miembros deberían apoyar la inversión en educación para fomentar la innovación, impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social en un entorno global cada vez más competitivo.

- **Políticas industriales y diálogo social**

Los Estados miembros deberían fomentar políticas industriales que no impliquen la intervención del Estado en la gestión de las empresas, sino que apoyen a los sectores en transición promoviendo la participación activa en el diálogo social y las medidas de apoyo. Los Estados miembros deberían fomentar la colaboración entre Estados, empresas y sindicatos en los procesos de transición. Esto incluye la creación de directrices para el crecimiento del empleo, la definición de nuevas oportunidades de trabajo y la atracción de inversiones. El objetivo es situar a estos actores en la vanguardia de los procesos de transición fomentando el diálogo y la participación activa.

3. A los interlocutores sociales a nivel nacional y sectorial

- **Promover la cultura de la transición**

Los interlocutores sociales a nivel nacional deben apoyar un cambio cultural tanto dentro de las grandes empresas y las PYME como entre los trabajadores para crear una «cultura de la transición». En este sentido, se anima a las partes a promover entre los trabajadores una mentalidad que les anime a cambiar y adaptarse a las nuevas tecnologías, reconociendo la necesidad de apoyar el aprendizaje permanente.

- **Promover el diálogo social**

Al subrayar la importancia de un diálogo auténtico con los gobiernos, los empleadores y las empresas, incluidas aquellas que se oponen o no reconocen la necesidad de una transición verde, los interlocutores sociales a nivel nacional deben exigir y promover colaboraciones constructivas para cerrar las brechas y fomentar el entendimiento entre las partes interesadas. Los interlocutores sociales deben promover el papel central de los sindicatos a la hora de abordar los retos relacionados con la formación, el empleo y el proceso de transición en general.

- **Formación**

Los interlocutores sociales nacionales deben desarrollar programas de formación para los trabajadores a fin de mitigar los posibles efectos negativos sobre el empleo durante los procesos de transición. Al mismo tiempo, se pide a los interlocutores sociales nacionales que diseñen itinerarios de formación para los representantes de los trabajadores, garantizando su competencia y conocimientos para contribuir activamente al diálogo social sectorial en la construcción de procesos de transición justos y equitativos.

Los recursos de formación desempeñan un papel crucial en la promoción de un aprendizaje permanente de alta calidad, eficaz e inclusivo, que permita a los trabajadores innovar y aplicar sus competencias, tanto en sus funciones actuales como a la hora de buscar empleo en diferentes sectores. Además, estos módulos deben responder a necesidades de formación específicas, centrándose en la promoción de resultados de aprendizaje y competencias fácilmente transferibles a través de herramientas de validación y certificación reconocidas a nivel europeo. En este sentido, las partes implicadas deberían establecer itinerarios de formación profesional que mejoren la empleabilidad, en lugar de limitarse a reaccionar ante situaciones contingentes como las nuevas innovaciones tecnológicas.

Los interlocutores sociales nacionales deberían reconocer y apoyar la necesidad de nuevas investigaciones sobre las futuras competencias esenciales, incluidas tanto las *hard skills* (por ejemplo, las competencias digitales), como las *soft skills* (por ejemplo, la adaptabilidad y la comunicación).

4. A los interlocutores sociales a nivel de empresa

- **Promover el diálogo social**

A nivel de empresa, los interlocutores sociales están llamados a promover y aplicar los derechos de información y consulta, permitiendo a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores participar en procesos de toma de decisiones que tengan en cuenta las

perspectivas y los intereses de ambas partes. En el contexto de las empresas multinacionales, los interlocutores sociales deberían reconocer el papel crucial que desempeña el Comité de Empresa Europeo (CEE) para facilitar los procesos de toma de decisiones y de comunicación. Enfatizar la necesidad de colaboración e intercambio de información entre el CEE y los representantes en las empresas garantiza un enfoque cohesivo para la toma de decisiones en contextos multinacionales.

- **Abordar las especificidades territoriales y empresariales**

Por lo que respecta a la dimensión territorial, especialmente en el contexto de transiciones que podrían provocar pérdidas de puestos de trabajo y desafíos en algunas regiones, los interlocutores sociales a nivel de empresa deben reconocer la importancia crucial de abordar los aspectos regionales y territoriales en los procesos de toma de decisiones. El objetivo es garantizar que las decisiones tengan en cuenta el impacto más amplio sobre los individuos y las comunidades dentro de territorios específicos.

Las empresas están llamadas a promover el respeto de los derechos humanos y los procesos de transición ecológica a lo largo de toda la cadena de valor y de suministro globales. Deben tener en cuenta las especificidades de cada país en el que operan, garantizando la protección de los derechos humanos y una transición ecológica justa para todos.

Los interlocutores sociales también desempeñan un papel importante en el seguimiento y la mejora de la satisfacción de los trabajadores dentro de la empresa. Una plantilla satisfecha y realizada no sólo contribuye positivamente al entorno laboral, sino que también influye en el éxito general y la productividad de la organización. La atención a la satisfacción de los empleados se alinea con el objetivo más amplio de crear un entorno de trabajo armonioso y próspero.

Los sindicatos a nivel de empresa y los representantes de los trabajadores deben recibir apoyo tanto a nivel europeo como nacional, garantizando que sean capaces de promover medidas de protección social y medioambiental.

- **Formación**

Los interlocutores sociales a nivel de empresa deben apoyar programas de formación integrales que incluyan competencias verdes y digitales y la promoción del aprendizaje permanente, haciendo hincapié en la responsabilidad de la empresa de contribuir al desarrollo continuo de su mano de obra. Adoptando este enfoque, los interlocutores sociales deben trabajar juntos para crear un entorno de aprendizaje acorde con las necesidades dinámicas del panorama laboral contemporáneo, con el objetivo de preparar a los individuos para la empleabilidad, mejorando así su adaptabilidad al cambiante mercado laboral. La promoción de una mano de obra capaz de adaptarse a diferentes funciones es esencial para reducir las posibles repercusiones negativas de los procesos de transición.

Además, reconociendo la importancia de contar con representantes de los trabajadores bien informados y competentes, los interlocutores sociales deberían apoyar iniciativas para su formación y reciclaje. De este modo se garantiza que los representantes de los trabajadores dispongan de las competencias y los conocimientos necesarios para contribuir activamente a los procesos de toma de decisiones dentro de la empresa, fomentando una comunicación y una colaboración eficaces.

Principales definiciones

DIÁLOGO SOCIAL EFICAZ

El diálogo social puede definirse como todo tipo de negociación, consulta, acción conjunta o simplemente intercambio de información o debate entre los representantes del gobierno, de los empresarios y de los trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede ser un proceso tripartito, con el gobierno como parte oficial del diálogo, o puede consistir en relaciones bipartitas entre trabajadores y gerentes (o sindicatos y organizaciones de empleadores) únicamente, con o sin la participación indirecta del gobierno. Los procesos de diálogo social pueden ser informales o institucionalizados, y a menudo son una combinación de ambos. Puede tener lugar a nivel nacional, regional o de empresa, y puede ser interprofesional, sectorial o una combinación de ambos.

El principal objetivo del diálogo social es promover la creación de consenso y la participación democrática de los principales actores del mundo laboral. Al equilibrar los intereses de trabajadores y empresarios y contribuir tanto a la competitividad económica como a la cohesión social, las estructuras y los procesos de diálogo social exitosos tienen el potencial de resolver importantes cuestiones económicas y sociales, fomentar la buena gobernanza, promover la paz y la estabilidad social e industrial y estimular el progreso económico. (ILO; Eurofound)

FORMACIÓN PROFESIONAL

La educación y formación profesional, abreviada VET en inglés, a veces llamada simplemente formación profesional, es la formación de habilidades y la enseñanza de conocimientos relacionados con un oficio, ocupación o vocación específicos en los que participan estudiantes o empleados. Proporciona una educación práctica y específica para el trabajo y puede conducir a la obtención de un certificado, un diploma o, a veces, incluso un título de grado.

La formación profesional puede realizarse en un centro educativo, como parte de la educación secundaria o terciaria, o puede formar parte de la formación inicial durante el empleo, como ocurre en los itinerarios de formación en alternancia. La educación y formación profesional inicial (IVET en inglés) comprende el aprendizaje realizado, normalmente, antes de entrar en el mercado laboral, con el objetivo de adquirir habilidades y competencias que conduzcan a una ocupación o puesto de trabajo específico.

Por el contrario, la educación y formación profesional continua (CVET en inglés) se refiere al aprendizaje realizado tras la educación o formación inicial, o tras la incorporación a la vida laboral, con el objetivo de mejorar o actualizar los conocimientos, el know-how y las habilidades (upskilling); adquirir nuevas competencias para avanzar profesionalmente (retraining/reskilling); y apoyar el desarrollo profesional.

La educación y formación profesionales pueden tener lugar en una amplia gama de contextos -formales y no formales- y sectores -públicos o privados-. (CEDEFOP; Comisión Europea)