

El proceso de transición justa: los empleos verdes como instrumentos para su implementación

Just Transition Process: Green Jobs as Instruments for Implementation

Elisa Sierra Hernaiz

Universidad Pública de Navarra

Navarra, España

elisa@unavarra.es

<https://orcid.org/0000-0002-4320-026X>

Artículo de investigación

<https://doi.org/10.32719/26312484.2023.40.4>

Fecha de recepción: 29 de diciembre de 2022

Fecha de revisión: 23 de febrero de 2023

Fecha de aceptación: 15 de marzo de 2023

Fecha de publicación: 3 de julio de 2023

Licencia Creative Commons



RESUMEN

En la actualidad, uno de los retos más complejos de la sociedad global es proporcionar respuestas a los efectos del cambio climático. Es esta una cuestión especialmente compleja, puesto que es necesario idear un conjunto de medidas de carácter público que abarquen cuestiones sociales, económicas, financieras, ecológicas o formativas que garanticen que el resultado del Proceso de Transición Justa no dé lugar a nuevas desigualdades o perpetúe las existentes. Es cierto que la actual coyuntura mundial no facilita su implementación, pero ello no es óbice para ignorarlo dada la magnitud del cambio climático. Pues bien, y por lo que respecta a su impacto en el mercado laboral, marcado por transiciones de mano de obra entre sectores productivos y los nuevos yacimientos de empleo, los empleos verdes son el instrumento adecuado, siendo tres las cuestiones especialmente relevantes. En primer lugar, son necesarias políticas de formación profesional que proporcionen competencias profesionales para esta fase de transición, especialmente en nuevas tecnologías digitales. En segundo lugar, estas políticas tienen que incorporar la perspectiva de género para evitar ahondar en las desigualdades que las mujeres, como colectivo especialmente vulnerable a los cambios, padecen. Y, en tercer lugar, el diálogo social ha de ser el eje central para garantizar el éxito de estas medidas mediante la participación de los agentes sociales.

PALABRAS CLAVE: medioambiente; cambios; cambio climático; derechos laborales; retos; empleo; trabajo decente; empleos verdes

ABSTRACT

Nowadays, one of the most important changes in global society is providing responses to the effects of climate changes. In this context it is essential to start social, economic, financial, ecological or training public policies to guarantee that the result of the Just Transition Process does not give rise to new inequalities or perpetuate existing ones, especially for the most vulnerable social groups, as young people, women or unemployed people. Despite the fact that current world situation does not facilitate its implementation, this cannot be an obstacle to ignoring it given the magnitude of climate change. Regarding its impact on the labor market, characterized by workforce transitions and new sources of employment, green jobs are the appropriate instrument, with three main challenges to guarantee its success. Firstly, it is necessary to adopt professional training policies to get new professional skills, especially in new digital technologies. Secondly, it is necessary to incorporate the gender perspective in all phases to avoid perpetuating women's inequalities. Finally, social dialogue must be the central

axis to guarantee the success of these measures through the participation of social agents.

KEYWORDS: environment; changes; climate change; labor rights; challenges; job; decent job; green jobs

FORO

INTRODUCCIÓN

Uno de los desafíos más importantes a los que se enfrenta nuestra sociedad en la actualidad es el tránsito hacia una economía verde conforme a los principios del Proceso de Transición Justa (PTJ) para garantizar un desarrollo sostenible, con mercados laborales inclusivos, generadores de empleos verdes, y conseguir una sociedad socialmente justa. Pues bien, la creación de empleos verdes es uno de los retos principales, puesto que este proceso implica la destrucción o reconversión de empleos en sectores altamente contaminantes y la creación de nuevos empleos verdes en sectores no contaminantes, empleos que, a su vez, deben ser dignos, de calidad, estables y sostenibles, para evitar nuevos focos de desigualdad y pobreza, en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios del Trabajo decente, que son el fundamento último del PTJ.¹ Para el cumplimiento de estos objetivos es fundamental la actuación de los poderes públicos con diferentes medidas de carácter transversal, dada la complejidad de este PTJ.² Este estudio se centrará en analizar exclusivamente los aspectos sociolaborales más relevantes en relación con los empleos verdes, aunque su regulación necesariamente deberá quedar integrada en otras políticas públicas, como puedan ser, a modo de ejemplo, las políticas

1. En este sentido, cabe recordar que la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala la necesidad de que el proceso y resultado del PTJ queden integrados en el proceso de implantación. Así: “El ‘resultado’ debería ser el trabajo decente para todos en una sociedad inclusiva que erradique la pobreza. El ‘proceso’, o cómo llegar allí, debería basarse en una transición gestionada mediante un diálogo social significativo a todos los niveles para garantizar que la carga se comparte de manera justa y nadie queda excluido”. OIT, *Transición justa hacia economías y sociedades ambientales sostenibles para todos* (Ginebra: OIT, 2018), 2.
2. Como ejemplo de ello, véase OIT, *La aplicación de las directrices de la OIT sobre transición justa en el contexto de la transición energética española* (Madrid: CONAMA, 2018).

de inversiones públicas para la creación de empleos verdes, de calidad e inclusivos en el sector de las energías renovables, la gestión forestal, la agricultura sostenible o la protección del suelo.³

UNA APROXIMACIÓN AL SIGNIFICADO DEL CONCEPTO EMPLEO VERDE

El punto de partida a la hora de delimitar qué son los empleos verdes es el proceso de transición justa, puesto que es uno de sus instrumentos de implementación. Como es sabido, el PTJ es una respuesta a los efectos del cambio climático que pretende sustituir un modelo de producción con un alto impacto ambiental por otro respetuoso con el medioambiente, hallando su fundamento último en un modelo de desarrollo sostenible que busca un crecimiento sostenido, sostenible e inclusivo para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Principios del Trabajo Decente (PTD).⁴ En cuanto a los ODS, responde principalmente al Objetivo 8: trabajo decente y crecimiento económico, cuyas metas son promover el pleno empleo y el trabajo decente para todas las personas, abarcando aspectos tan relevantes como la desigualdad por razón de sexo; el desempleo entre las personas jóvenes, la creación de espacios de trabajo seguros y la protección social de las personas trabajadoras, aunque también presenta estrechas conexiones, entre otros, con los objetivos 4: educación y formación para y en el empleo; 1: erradicación de la pobreza y 5: igualdad de oportunidades, mientras que los PTD se fundamentan en el diálogo social, la protección social y los derechos en el trabajo y empleo, en un entorno de empresas sostenibles y que creen empleos de calidad.⁵

Pues bien, partiendo de los principios apenas expuestos, por transición justa como mecanismo del desarrollo sostenible hay que entender: “aquel que permite satisfacer las necesidades de la generación actual sin restar capacidad a las generaciones futuras para satisfacer las suyas. El desarrollo sostenible abarca

-
3. Parlamento Europeo, *Resolución sobre iniciativa del empleo verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde* (2014/2238[INI], 2015), considerandos G, I y E.
 4. OIT, *Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono* (Ginebra: OIT, 2008), 11 y ss.
 5. Sobre la relevancia de los empleos verdes, véase Margarita Miñarro Yanini, “Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde”, en *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, ed. Margarita Miñarro Yanini (Jaén: Universidad de Jaén, 2022), 43 y ss.

tres dimensiones —la económica, la social y la ambiental— que están interrelacionadas, revisten igual importancia y deben abordarse conjuntamente”.⁶

En este contexto, como ya ha sido señalado, uno de los mayores retos del proceso de transición justa es la creación de empleos verdes. No se puede ignorar que este proceso implica la eliminación de trabajos directos e indirectos en sectores altamente contaminantes, con el riesgo de exclusión social que lleva aparejado para las personas trabajadoras que desempeñen servicios en dichos sectores, pero, al mismo tiempo, generará nuevos empleos en sectores vinculados a la transición justa, como son las nuevas tecnologías. Pues bien, la finalidad no es otra que garantizar que estos nuevos empleos verdes sean decentes, de calidad e inclusivos para todos los grupos y colectivos sociales. En este contexto, el empleo verde —decente— es aquel que:

contribuye a preservar o restablecer la calidad del medio ambiente, ya sea en la agricultura, la industria, los servicios o la administración. En la práctica, estos empleos: i) reducen el consumo de energía y de materias primas; ii) limitan las emisiones de GEI; iii) reducen al mínimo los residuos y la contaminación; iv) protegen y restablecen los ecosistemas; y v) hacen posible la adaptación de las empresas y las comunidades al cambio climático. Todo ello implica que el empleo verde es un trabajo decente que reduce de manera considerable los efectos negativos en el medio ambiente de la actividad económica, hasta llevar en última instancia a la instauración de empresas y economías sostenibles.⁷

Así pues, son empleos verdes aquellos que conjuguen el trabajo decente con o bien una actividad económica respetuosa con el medioambiente o bien proporcionen productos o servicios verdes,⁸ pudiendo identificarse dos grandes categorías. Una, la relacionada con actividades nucleares que tienen como finalidad la protección del medioambiente, y otra, las actividades conectadas, que tiene como objetivo la producción de bienes y servicios no ambientales, pero ligados con el medioambiente. A su vez, por sectores vinculados al empleo verde cabe señalar, dentro de las actividades nucleares, las actividades vinculadas al suministro de energía; transporte de personas y mercancías; manufacturas;

6. OIT, *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (Ginebra: OIT, 2015), 5.

7. OIT, *Informe V. El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes* (Ginebra: OIT, 2013), 28.

8. Henar Álvarez Cuesta, *Empleos verdes: una aproximación desde el derecho del trabajo* (Albacete: Bomarzo, 2016), 26.

edificios; gestión de materiales; venta al por menor y agricultura, mientras que en el segundo grupo cabría situar control y prevención de la contaminación atmosférica; tratamiento y depuración de aguas residuales; gestión, tratamiento y reciclaje de residuos; control y prevención de la contaminación del suelo y acústica; gestión de los espacios naturales, del agua y áreas forestales; energías renovables y eficiencia energética; investigación y desarrollo; servicios ambientales a empresas y entidades; y educación, formación e información ambiental y administraciones pública.⁹

Sobre el impacto que la creación de empleos verdes supone en el actual modelo de relaciones laborales son dos los principales cambios, tanto en el nivel del empleo como en su composición. En primer lugar, los cambios en el modelo productivo conllevan necesariamente transiciones de mano de obra en el mercado de trabajo, tanto en el mismo sector productivo como entre sectores diferentes, lo que implicará la necesidad de recolocar y reubicar a personas trabajadoras durante el PTJ. Y, en segundo lugar, también se producirán cambios en la calidad del empleo, puesto que se modificarán las condiciones de trabajo, lo que afectará a un sinfín de aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, los derechos colectivos, los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar o la jornada de trabajo.¹⁰

Pues bien, partiendo de estos cambios, el PTJ plantea dos desafíos principales.¹¹ Por un lado, la creación de empleos de calidad en estos procesos de reestructuración y reubicación de la mano de obra y, por otro, evitar, en la medida de lo posible, que estos procesos de adaptación supongan la destrucción de empleo y se generen nuevos focos de desigualdad. Así, es necesario emprender una serie de actuaciones para dar respuesta a estos desafíos en la creación de empleos verdes. Destacan por su importancia tres aspectos prioritarios: la for-

9. *Ibíd.*, 29.

10. Tal y como se indica en Parlamento Europeo, *Resolución sobre iniciativa del empleo verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde*, punto 11, los empleos verdes van a tener un impacto directo en un sinfín de condiciones laborales, demandando una actuación específica para su regulación dada su importancia. Así se cita aspectos como una protección social y una remuneración adecuadas; el empleo estable y condiciones de trabajo saludables y seguras; inversiones en educación, programas de formación y capacitación profesional; el respeto de los derechos laborales y el reforzamiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en cuestiones referidas al desarrollo sostenible y la representación efectiva de los trabajadores.

11. OIT, *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, 87.

mación profesional; la incorporación de la perspectiva de género; y el rol del diálogo social para garantizar la participación de las personas trabajadoras en el PTJ.¹²

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE EMPLEOS VERDES COMO INSTRUMENTO DEL PROCESO DE TRANSICIÓN JUSTA

Con carácter previo al análisis de tres de las cuestiones más relevantes para garantizar el éxito de la creación de empleos verdes decentes y de calidad durante el PTJ, es imprescindible que estas medidas vayan acompañadas por otras actuaciones por parte de los poderes públicos para garantizar su éxito. Así, en primer lugar, hay que elaborar datos estadísticos específicos sobre el impacto del PTJ en el empleo y la eficacia de las medidas a la hora de crear empleos verdes para detectar carencias o la necesidad de nuevas medidas. En segundo lugar, se deben adoptar políticas activas de empleo integradas a su vez en políticas públicas macroeconómicas dirigidas no solo al fomento del empleo, sino también a atender las demandas formativas de los nuevos empleos verdes y la integración de colectivos especialmente vulnerables, como son los jóvenes, mujeres, personas desempleadas o el sector de trabajos informales o no remunerados. Y, en tercer lugar, es necesario asegurar sistemas de protección social que resguarden a los más débiles para evitar situaciones de pobreza y exclusión social.¹³

-
12. Parlamento Europeo, *Resolución sobre iniciativa del empleo verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde*, considerando J, se indican los cinco pilares de una transición justa que son la consulta/voz de los sindicatos, inversión en puestos de trabajo verdes y dignos, competencias ecológicas, respeto de los derechos laborales y humanos, y protección social de los trabajadores y de las comunidades en la vanguardia de la transición de una economía hipercarbónica a otra hipocarbónica.
 13. OIT, *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, 10-1; y, ONU, *El futuro que queremos* (Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas, 2012), puntos 149, 150, 154, 155 y 156, siguiendo la Recomendación n.º 202 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los pisos nacionales de protección social.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Uno de los pilares fundamentales de las políticas de empleo verde para garantizar el éxito del PTJ y aprovechar al máximo las oportunidades de empleo que ofrece es dotar a las personas trabajadoras de competencias profesionales específicas para el acceso y desempeño de estos trabajos, así como en los procesos de reestructuración y recolocación, prestando especial atención a colectivos vulnerables como son las personas jóvenes, las personas desempleadas o las mujeres.

Esta es una cuestión especialmente compleja, ya que abarca tanto el contenido de la formación como los sistemas de impartición de la misma. Para este aspecto es fundamental que todo el proceso de puesta en marcha se realice mediante un sistema de estrategias formativas específicas, teniendo en cuenta las necesidades que se planteen, evaluando, con carácter previo, las demandas del mercado laboral, incluyendo la revisión y armonización de los perfiles laborales y de capacitación profesional, con la finalidad de facilitar tanto el tránsito de las personas trabajadoras entre sectores de producción como los procesos de reconversión que supone el PTJ. En este sentido, para rentabilizar al máximo las oportunidades de empleo que ofrece el PTJ,¹⁴ es fundamental que el proceso de implementación de estas estrategias sea lo más transparente y accesible posible, por un lado, a través de un sistema público de ofertas de cursos de formación y, por otro, mediante la creación de bases de datos que recoja las ofertas formativas y de empleo verde para mejorar la calidad de la información y el asesoramiento durante el PTJ.

En cuanto a su contenido, en primer lugar, y como punto de partida, hay que formar en capacidades y competencias específicas en los nuevos yacimientos de empleo verde que se centran fundamentalmente en los ámbitos de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, incorporándolas a los programas de estudios de formación básica y aprendizaje permanente.¹⁵ En segundo lugar, también hay que proporcionar formación para los procesos de transición de mano de obra entre los sectores verdes y no verdes y evitar, de esta manera, que nadie quede excluido, por lo que será necesario la adquisición y desarrollo de com-

14. Parlamento Europeo, *Resolución sobre iniciativa del empleo verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde*, puntos 21 y ss.

15. OIT, *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, 14 y ss.

petencias profesionales en prácticas empresariales ecológicas y en tecnologías respetuosas con el medioambiente.¹⁶ Y, en tercer lugar, deben idearse sinergias entre los sistemas de educación a todos los niveles de estudio, formación profesional y grados universitarios, y todos los sujetos y entidades encargadas de impartir formación, incluyendo también a las asociaciones de empresarios, para tener la información más completa posible de las necesidades formativas que plantea el PTJ, incluso anticipándose a ellas.¹⁷ En este punto, es fundamental reforzar el papel del diálogo social en los sistemas de formación profesional y desarrollo de capacidades laborales para el mercado laboral, tanto en el momento de acceso como en el proceso de adaptación a los empleos verdes.

LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En segundo lugar, el proceso de transición justa sí o sí ha de incorporar la perspectiva de género, puesto que las mujeres son un colectivo especialmente vulnerable a los cambios del PTG por los riesgos de perpetuar e incluso generar nuevas desigualdades sociales.¹⁸ En este sentido, se recuerda la importancia de asegurar la plena participación y liderazgo de las mujeres en la economía y el acceso a los recursos económicos, tanto para garantizar su presencia en condiciones de igualdad de derechos en todo el proceso de transición justa como para aumentar sus oportunidades de empleo y lograr unas condiciones de empleo decentes.¹⁹

16. ONU, *El futuro que queremos*, punto 152.

17. OIT, *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, puntos 30-1.

18. Así se sostiene en la OIT, *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, 8. A su vez, la ONU, *El futuro que queremos*, punto 242, reconoce que las mujeres tienen que tener un papel fundamental en el PTJ: “la igualdad entre los géneros y la participación efectiva de las mujeres son importantes para la adopción de medidas eficaces en todos los aspectos del desarrollo sostenible”. En igual sentido, Parlamento Europeo, *Resolución sobre iniciativa del empleo verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde* señala en los considerandos W) que “las mujeres han de beneficiarse equitativamente de la creación de empleos verdes dignos y que es preciso romper el ‘techo de cristal’” y X) “que las mujeres se ven afectadas de forma desproporcionada por las crisis y las políticas de austeridad, y que los empleos verdes han demostrado ser más resistentes que otros a la crisis”.

19. ONU, *El futuro que queremos*, puntos 240 y 157.

Por ello, para lograr ambos objetivos es imprescindible incorporar la perspectiva de género en todas las fases de las políticas de empleo verdes, tanto en su definición como aplicación y seguimiento, asegurando la participación efectiva de las mujeres.²⁰ A modo de ejemplo, en la Estrategia Española de Transición Justa se recalca la importancia de que las políticas de fomento del empleo verde garanticen que las mujeres se aprovechen de las oportunidades del PTJ y reduzcan, al mismo tiempo, las desigualdades existentes incorporando, para ello, la perspectiva de género en todas las medidas que se adopten en el empleo y protección social.²¹

Pues bien, las principales medidas de actuación para la realización de dichos objetivos pasan, en primer lugar, por la recogida de datos con perspectiva de género que permitan conocer la realidad del trabajo femenino en los sectores de empleo verde y formular propuestas de actuación específicas para crear empleos verdes decentes para las mujeres, así como evaluar el impacto que el PTJ tiene sobre el colectivo de trabajadoras para evitar nuevos focos de desigualdad.²² En segundo lugar, hay que garantizar el acceso a la formación profesional e incrementar el número de mujeres que estudien materias relacionadas con las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, carreras de empleos verdes, para garantizar su acceso a dichos empleos,²³ puesto que hay que asegurar su acceso a la formación continuada en dichos ámbitos para “reforzar la posición de las mujeres en la sociedad, evitar los estereotipos de género y garantizar empleos que respondan plenamente a las necesidades y al carácter de la integración de las mujeres” como forma de garantizar el empoderamiento

20. ONU, *El futuro que queremos*, 45 y ss., y puntos 148, 151, 152 y 153.

21. Instituto para la Transición Justa, *Estrategia de Transición Justa* (Madrid: Instituto para la Transición Justa, 2020), 14 y ss.

22. Parlamento Europeo, *Resolución sobre iniciativa del empleo verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde*, el punto 24 en el que se pide a la Comisión Europea que incorpore una perspectiva de género en el desarrollo de nuevas tareas de recogida de datos, desglose y análisis, como la labor desarrollada con la herramienta econométrica FIDELIO, o con partes interesadas como la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Igualmente, en Instituto para la Transición Justa, *Estrategia de Transición Justa*, 40, exige: Presentar un análisis periódico de la transición ecológica de los sectores económicos para conocer la situación, tendencias y evolución, sus posibilidades de generación de empleo, las actividades económicas y ocupaciones con mejores perspectivas de empleo, las competencias más solicitadas por las empresas y las necesidades formativas, etc. La información incluirá segregación de datos por sexo para proponer estrategias de género adecuadas.

23. Parlamento Europeo, *Resolución sobre iniciativa del empleo verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde*, puntos 23 y ss.

de las mujeres a través de la educación durante el PTJ.²⁴ Y, en tercer lugar, hay que garantizar unas condiciones de empleo dignas, con especial mención al salario, el trabajo no remunerado y la protección de la salud, así como la protección social.²⁵

LA RELEVANCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL

Uno de los pilares del proceso de transición justa para la creación de empleos verdes es el diálogo social, que adquiere un papel relevante en tres cuestiones fundamentales,²⁶ siendo los convenios de transición justa el instrumento adecuado para la consecución de estos objetivos.²⁷ De hecho, expresamente se

-
24. Así, CCOO, *Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización* (Madrid: CCOO, 2019), 7, dentro de los criterios de actuación prioritario incluye en el apartado 4: Formación continua: adaptación y adquisición de competencias; gestión de la edad; e igualdad de género (formación para mujeres en disciplinas STEM —ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas—). Igualdad y no discriminación por razones de género, edad y adaptabilidad tecnológica, etc., con especial atención a la brecha digital y salarial de género (medidas de acción positiva para eliminar desigualdades fuera del ámbito laboral: corresponsabilidad, etc.). En los objetivos y ejes de actuación 9 se prevé la incorporación de la dimensión de género en todas las iniciativas y, en particular, aquellas relativas a la creación y calidad del empleo como al fomento de educación y formación en competencias digitales.
25. ONU, *El futuro que queremos*, punto 35.
26. Parlamento Europeo, *Resolución sobre iniciativa del empleo verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde*, punto 13. Igualmente, la OIT, entre los principios rectores, recuerda que: 13. La transición hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles debería regirse por los siguientes principios: a) Es preciso contar con un consenso social sólido sobre el objetivo de la sostenibilidad y las vías para alcanzarlo. El diálogo social debe formar parte integrante del marco institucional para la formulación y la aplicación de políticas en todos los niveles. Se debería llevar a cabo un proceso de consultas fundamentado, adecuado y permanente con todos los interesados pertinentes. OIT, *Resolución sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes* (Ginebra: OIT, 2013), y también el *Informe V. El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes*, 13. Véase al respecto: Beia Galgoczi, “La transición justa sobre el terreno: aspectos sectoriales específicos, el papel de los sindicatos y los derechos sociales”, *Gaceta Sindical*, n.º 36 (2021): 25 y ss., y Consuelo Chacartegui Jávega, “La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva”, en *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, dir. Margarita Miñarro Yanini (Jaén: Universidad de Jaén, 2022), 97 y ss.
27. UGT, *El diálogo social y la negociación colectiva en el nuevo escenario de la transición ecológica justa* (Madrid: UGT, 2021), 22. Sobre la relevancia del papel de estos convenios, véase Juan Escribano Gutiérrez, “Convenios de transición justa: perspectiva jurídico-

señala que los gobiernos deberían:²⁸ “b) promover y participar activamente en el diálogo social, en todas las etapas del proceso, desde la fase de formulación de políticas hasta la ejecución y evaluación, y hacerlo en todos los niveles, desde el nacional hasta el nivel de la empresa, en consonancia con las normas internacionales del trabajo”, mientras que los interlocutores sociales deberían:

- a) promover la sensibilización de sus miembros y guiarlos en cuanto al marco para una transición justa; b) desempeñar un papel activo en la formulación, la aplicación y el seguimiento de las políticas nacionales de desarrollo sostenible; c) fomentar la participación activa de sus miembros en el diálogo social a todos los niveles, y d) propiciar la incorporación de disposiciones ambientales a través de la negociación colectiva a todos los niveles.

En cuanto a sus principales actuaciones, en primer lugar, y en materia de formación, el diálogo social desempeña un papel fundamental para asegurar que las personas trabajadoras adquieran las competencias necesarias para garantizar una transición justa, tanto en la fase de reconversión como en la de creación de nuevos focos de empleos, mediante la formación continua y la formación para el desarrollo de competencias digitales, que es una de las principales demandas del PTJ.²⁹ En segundo lugar, su rol es esencial para limitar o evitar el impacto negativo de las medidas de reestructuración en las condiciones de trabajo y en el empleo, asegurando un mejor aprovechamiento de los recursos locales y, al mismo tiempo, protegiendo a los colectivos más vulnerables por los efectos del PTJ.³⁰ Y, en tercer lugar, también sirve para incorporar la dimensión de género con carácter transversal en todas las medidas que se adopten fruto del diálogo social. Un ejemplo de ello es que los nuevos avances digitales y tecnológicos pueden favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar mediante el teletrabajo y otras fórmulas de trabajo a distancia —foco de empleos verdes y espacio de regulación de la negociación colectiva—, lo

laborales”, en *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, coord. Consuelo Chacartegui Jávega (Valencia: Tirant lo Blanch, 2021), 119 y ss.

- 28. OIT, *Transición justa hacia economías y sociedades ambientales sostenibles para todos*, 2.
- 29. Sobre el papel fundamental de las nuevas tecnologías y la formación en competencias digitales, véase ONU, *Transición socialmente justa hacia el desarrollo sostenible: la función de las tecnologías digitales en el desarrollo social y el bienestar de todos* (Naciones Unidas, 2020).
- 30. OIT, *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, 9-10.

que puede incrementar la participación laboral de las mujeres y mejorar sus condiciones laborales.

A MODO DE CONCLUSIÓN

El proceso de transición justa es un proceso especialmente complejo, ya que en su implementación hay que tener en cuenta no solo los resultados a conseguir —crecimiento económico sostenido e inclusivo que garantice el desarrollo social—, sino también el proceso de su implementación —que no dé lugar a nuevas desigualdades o a perpetuar las existentes—. En este contexto, los empleos verdes se convierten en el instrumento más adecuado para garantizar estos objetivos en el mercado laboral, pero para ello han de quedar integrados en macropolíticas públicas de transición justa que tengan en cuenta todas las fases y aspectos de dicho PTJ. Por ello, tanto los poderes públicos como el diálogo social tienen un papel clave para garantizar el éxito de los empleos verdes y la participación de las personas trabajadoras. Igualmente, es un proceso especialmente complejo en su contenido en el marco laboral, ya que hay que idear medidas que faciliten tanto la transición de mano de obra entre sectores productivos verdes y no verdes como la incorporación a los nuevos focos de empleo producto del PTJ, asumiendo un papel fundamental la formación específica en competencias laborales y profesionales. A su vez, la transición justa ha de ser una transición gestionada con perspectiva de género si se quieren cumplir realmente los objetivos marcados. Para finalizar, es necesario señalar que el actual contexto de incertidumbre marcado por crisis de índole social, económica, financiera, climática, guerras, que condicionan el PTJ, no puede servir de excusa para incumplir los objetivos señalados, puesto que el cambio climático es una cuestión que ya nos afecta en nuestra vida cotidiana, por lo que se hace imprescindible adoptar medidas con una visión global y transversal para cambiar, o al menos ralentizar, sus efectos.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Cuesta, Henar. *Empleos verdes: una aproximación desde el derecho del trabajo*. Albacete: Bomarzo, 2016.
- CCOO. *Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización*. Madrid: CCOO, 2019.

- Chacartegui Jávega, Consuelo. “La gobernanza colectiva para una transición eco-laboral justa: el papel de la negociación colectiva”. En *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, dirigido por Margarita Miñarro Yanini, 97-123. Jaén: Universidad de Jaén, 2022.
- Escribano Gutiérrez, Juan. “Convenios de transición justa: perspectiva jurídico-laborales”. En *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, coordinado por Consuelo Chacartegui Jávega, 119-48. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.
- Galgoczi, Beia. “La transición justa sobre el terreno: aspectos sectoriales específicos, el papel de los sindicatos y los derechos sociales”. *Gaceta Sindical*, n.º 36 (2021): 17-38.
- Instituto para la Transición Justa. *Estrategia de Transición Justa*. Madrid: Instituto para la Transición Justa, 2020.
- Miñarro Yanini, Margarita. “Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde”. En *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, dirigido por Margarita Miñarro Yanini, 43-70. Jaén: Universidad de Jaén, 2022.
- OIT. *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. Ginebra: OIT, 2015.
- . *Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono*. Ginebra: OIT, 2008.
- . *Informe V. El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes*. Ginebra: OIT, 2013.
- . *La aplicación de las directrices de la OIT sobre transición justa en el contexto de la transición energética española*. Madrid: CONAMA, 2018.
- . *Resolución sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes*. Ginebra: OIT, 2013.
- . *Transición justa hacia economías y sociedades ambientales sostenibles para todos*. Ginebra: OIT, 2018.
- ONU. *El futuro que queremos*. Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas, 2012.
- . *Transición socialmente justa hacia el desarrollo sostenible: la función de las tecnologías digitales en el desarrollo social y el bienestar de todos*. Naciones Unidas, 2020.
- Parlamento Europeo. *Resolución sobre iniciativa del empleo verde: aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde (2014/2238[INI]*. 2015.
- UGT. *El diálogo social y la negociación colectiva en el nuevo escenario de la transición ecológica justa*. Madrid: UGT, 2021.