Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 13 (4º Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Pags. 149-168

La dimensión social de los procesos de transición justa en la literatura. Contextualización crítica[1]

The Social Dimension of Just Transition Processes in the Literature: A Critical Contextualization

Roberto Fernández Villarino *Profesor Asociado Doctor*
Universidad de Huelva
https://orcid.org/0000-0001-8587-9306

Sumario

1. INTRODUCCIÓN
2. DIMENSIÓN SOCIAL DE LA TRANSICIÓN JUSTA: CONCEPTO Y DESARROLLO
   2.1. Transición justa ante el cambio climático
   2.2. Transición justa ante la Cuarta Revolución Industrial
3. LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LOS PROCESOS DE TRANSICIÓN JUSTA. UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA
   3.1. Planteamiento en el que concurren materias que sugieren un nexo común
   3.2. Conceptos relacionados con el modelo de gestión y organización empresarial
   3.3. El papel de la formación profesional, de la negociación colectiva y de la perspectiva de genero en los procesos de transición
4. CONSIDERACIONES FINALES
5. BIBLIOGRAFÍA

[1] Esta publicación es parte del proyecto de I+D+I PID2022-141201OB-100, "La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España" (TRABEXIT), financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

Fecha Recepción: 29/10/2024
Fecha Revisión: 20/11/2024
Fecha Aceptación: 14/12/2024

Cita Sugerida: FERNÁNDEZ VILLARINO, R.: «La dimensión social de los procesos de transición justa en la literatura. Contextualización crítica». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 13 (2024): 149-168.

Resumen

Conceptual e históricamente la transición justa se vincula al cambio climático. Sin embargo la denominada Cuarta Revolución Industrial presenta impactos sobre similares aspectos laborales y sociales a considerar. Se percibe por tanto un nexo de conexión a propósito de la dimensión social inherente a los procesos de transición justa provocados por la profunda transformación del modelo económico. Sin embargo no se percibe que la Cuarta Revolución Industrial considere un modelo de planificación y dotación económica similar a los procesos de transición justa derivados del cambio climático. Se justifica la necesidad de llevar a cabo una revisión de la bibliografía que nos aclare sobre qué ámbitos y factores se está plasmando la dimensión social de los procesos de transición justa derivados del cambio climático y de la Cuarta Revolución Industrial. Por último, en qué medida estos procesos y la correcta planificación de los mismos genera confianza o no de la sociedad y de los trabajadores ante la incertidumbre del cambio.

Palabras clave

Transición justa; cambio climático; condiciones laborales; Cuarta Revolución Industrial.

Abstract

Conceptually and historically, just transition is linked to climate change. However, the so-called Fourth Industrial Revolution presents impacts on similar labor and social aspects that must be considered. Thus, a connection is perceived regarding the social dimension inherent in just transition processes triggered by the profound transformation of the economic model. Nevertheless, it does not appear that the Fourth Industrial Revolution considers a planning and economic allocation model similar to the just transition processes derived from climate change. This highlights the need for a literature review to clarify which areas and factors reflect the social dimension of just transition processes stemming from climate change and the Fourth Industrial Revolution. Finally, to what extent these processes, along with their proper planning, generate trust or not among society and workers in the face of the uncertainty of change.

Keywords

Just Transition; Climate Change; Working Conditions; Fourth Industrial Revolution.

1. INTRODUCCIÓN

La evidencia científica del cambio climático genera efectos que ya se están viviendo en multitud de aspectos relacionados con nuestro estilo de vida. Así lo ponen de manifiesto los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC)[2] que llevan advirtiendo de esta situación desde los años 90 del siglo pasado. Vivimos en una emergencia climática generada por la acción humana, con graves consecuencias, alguna de las cuales ya se están materializando provocando situaciones irreversibles. La necesidad y la urgencia por abordar y revertir el cambio climático se apoya principalmente en la transición a una economía que aspira a estar libre de huella e impacto ambiental. Un cambio de modelo económico en el que la Unión Europea está resultando ser un actor mundial relevante, mediante una serie de normas que parten del denominado European Green Deal[3], un acuerdo que tiene como objetivo el convertir a Europa en un continente climáticamente neutro hacia el año 2050. Tanto este ambicioso objetivo como cualquier otra acción de reducción del impacto ambiental debe considerar y planificar el impacto que puede tener sobre las personas trabajadoras y la sociedad civil en general. Para ello, un hito relevante fueron las Directrices sobre la Transición Justa adoptadas por la Organización Internacional de Trabajo en 2015[4]. Por otra parte, desde una perspectiva comparada y con énfasis en la dimensión social, las experiencias de diálogo multinivel en el seno de la Unión Europea, han contemplado una inversión generosa en la transición energética y, a la misma vez, en el proceso de transición justa para garantizar que nadie quede rezagado en este proceso[5].

Con posterioridad se adquiere otro nivel más alto de reconocimiento político de este concepto con la Declaración de Solidaridad y Transición Justa de los Jefes de Estado en la apertura de la COP24[6], en la que se subrayó la importancia de abordar el cambio climático de manera que se garantice una transición justa para las personas trabajadoras y las comunidades afectadas por la transición hacia una economía baja en carbono. Así mismo, en la parte que les afecta, se favorece la creación de nuevos empleos de calidad y la implementación de procesos de transición inclusivos que salvaguarden los derechos de todos[7]. Por tanto, como se observa, la sensibilidad hacia la perspectiva social es clave y aparece (de nuevo) un viejo concepto, la transición justa y los Principios de Transición Justa (en adelante PTJ), con un recorrido histórico inherente a las grandes revoluciones industriales del pasado. Un concepto que está tras el nacimiento de los sistemas de bienestar contemporáneos al asentar el paradigma de que la garantía de la estabilidad social, económica y política, sólo resulta posible con el reconocimiento de derechos, condiciones laborales sostenibles y mecanismos adecuados de protección social[8].

En España, la Ley 7/2021, de 20 de mayo de cambio climático y transición energética, aborda la necesidad de que el proceso de transición ecológica se desarrolle sobre cuatro pilares: asegurar el cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París, firmado por España el 22 de abril de 2016; facilitar la descarbonización de la economía española; promover la adaptación a los impactos del cambio climático; y, por último, implantar un modelo de desarrollo sostenible que genere empleo

[2] https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/ (acceso 10.10.2024)

[3] https://www.consilium.europa.eu/es/policies/green-deal/ (acceso 10/10/2024)

[4] ILO, Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All, 2015, https://www.ilo.org/global/ topics/green-jobs/publications/WCMS_432859 (acceso 10/10/2024)

[5] Hasta un trillón de euros a través del paquete European Green Deal: The European Green Deal Investment Plan and Just Transition Mechanism, 14 January 2020, https://ec.europa.eu/commission/ presscorner/detail/en/ip_20_17. Cantidades que se unen a otros recursos y fondos que ya tenía movilizados la Unión Europea.

[6] Celebrada en Polonia, en la región carbonífera de Silesia en 2018.

[7] COP24, Solidarity and Just Transition Silesia Declaration, 3 December 2018, https://cop24.gov.pl/presidency/initiatives/just-transitiondeclaration (acceso 10/10/2024)

[8] En el mismo sentido, Bergamaschi, L.; *There is no green deal without a just transition*. IAI Commentaries, 2020, *20*(1), 1-5.

decente. Precisamente entre sus principios rectores recogidos en el art. 2, aparece el desarrollo sostenible, que ha de contener en el significado el concepto de trabajo decente[9], unido (por cuanto aquí importa) a la cohesión social y territorial, la protección de colectivos vulnerables y la igualdad entre mujeres y hombres. Esta perspectiva sociolaboral aparece desarrollada igualmente en la Estrategia de Transición Justa[10], la cual constituye como se indica en su art. 27 en el "instrumento de ámbito estatal dirigido a la optimización de las oportunidades en la actividad y el empleo de la transición hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero y a la identificación y adopción de medidas que garanticen un tratamiento equitativo y solidario a las personas trabajadoras y territorios en dicha transición".

Un proceso de transformación radical que a su vez convive en el tiempo con la denominada "Cuarta Revolución Industrial", término acuñado por el fundador del Foro Económico Mundial, Klaus Schwab[11], cuando estaba describiendo una era marcada por una revolución tecnológica caracterizada por difuminar "las líneas entre las esferas física, digital y biológica" (2016). Algunas de las fuerzas tecnológicas en esta transición incluyen el desarrollo de big data, la gestión algorítmica, la impresión 3D, la computación cuántica, los robots inteligentes, la inteligencia artificial (IA), el internet de las cosas (IoT), la nanotecnología, la biotecnología y las formas alternativas de tecnología energética. A medida que la innovación tecnológica y su distribución continúan acelerándose, la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos entre nosotros y con el entorno que nos rodea está cambiando de manera fundamental. Cambios con trascedencia sobre la esfera laboral y social que plantean desafíos de políticas que muy especialmente surgen de la transformación del trabajo en la era digital. Así, se discuten los efectos de la disrupción laboral, incluidos el aumento de los niveles de desigualdad de la riqueza, la baja movilidad social y las crecientes disparidades regionales tanto dentro de los países como entre ellos[12].

Este debate filosófico ha aterrizado en la Comisión Europea, preocupada por introducir un claro condicionamiento social: la derivada de las razones de las personas, a fin de restaurar los equilibrios perdidos. En este escenario, pretende actualizar su estrategia industrial no ya solo corrigiendo lo que considera que no ha funcionado como debía o desarrollando los aspectos que entiende más exitosos, sino tal como sostiene Molina Navarrete[13], introduciendo todo un nuevo concepto sistémico: transformar esta Revolución Industrial 4.0 en la Revolución Social de la Industria 5.0. En efecto, desde instancias europeas, se avanza, sin embargo, la idea de la industria 5.0, construcción conceptual que aboga por un modelo de empresa en la que las herramientas digitales se encuentren al servicio de las personas, por lo que la transición digital ha de producirse con observancia de la sostenibilidad ambiental y la resiliencia[14]. Los actuales modelos empresariales se definen a través de la descentralización, atomización y la externalización productiva, aspectos que ponen de relieve

[9] VV.AA.: *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*. Miñarro Yanini, M., Arnau Moya, F., Díaz Rodríguez, J. M., Chiaromonte, W., y Chacártegui Jávega, C., Universidad de Jaén, 2022

[10] Tal como sostiene Álvarez Cuesta, H.: "Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social*, 2023, 18, pp. 9-40.

[11] Schwab, K.: *The Fourth Industrial Revolution: What It Means, How to Respond.* World Economic Forum, 2016 https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-torespond/.

[12] En términos similares VV.AA.: *Development: Ideal and Basics. Aligning Geopolitics, Humanitarian Action and Geography in Times of Conflict,* O'Reilly, G., y O'Reilly, G., Springer, 2019, pp. 159-187.

[13] VV.AA.: *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: Condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*. Navarrete, C. M., y Gámez, M. R. V., Aranzadi/Civitas, 2022 https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OCpdEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=gesti%C3%B3n+del+conflicto+laboral+nomadismo+digital&ots=hwCA0uObC2&sig=N2ncLlL6dfW9L_-Zjhj18HTXimM

[14] Bini, S.: *La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo*, Bomarzo, 2021. Disponible en: https://scholar.archive.org/work/asdnk3xkizf35jlcry5ru3v7la/access/wayback/https://www.mites.gob.es/es/publica/articulos_revista/Revista_MITES_152_rec3_DOI__0011.pdf

el difícil encaje del trabajo prestado en su seno en las instituciones del Derecho del Trabajo: nuevas formas de trabajar, plataformas, etc. Pero también repercute en instituciones tan básicas como la representación colectiva de las personas trabajadoras que se enfrenta cada vez a mayores dificultades en su constitución y acción.

El común denominador de estos procesos de cambio (impulsados por lo ambiental y lo digital), es además de su efecto sobre el mercado laboral, sobre los derechos individuales de las personas trabajadoras y sobre el modelo de sociedad que se esta generando. Así, hablamos de un impacto social que no sólo reviste las clásicas consecuencias de exclusión del mercado laboral (despidos colectivos), con problemas de nuevo acceso por falta de adaptación a las nuevas habilidades o competencias. Sino también permite visualizar la desigualdad entre condiciones laborales de colectivos de personas trabajadoras. Una desigualdad extrema, para el caso de personas peor formadas que tienen que tienen que simultanear varios trabajos para sobrevivir.

En este complejo contexto social las malas condiciones laborales comienzan a tener un efecto directo en torno a la calidad de la democracia en su país o a su afectación por los procesos migratorios o su exclusión en los procesos de transición ecológica. Es decir, las condiciones laborales influyen en cómo se percibe a la propia democracia[15], de tal manera que personas trabajadoras que están insatisfechos con sus condiciones laborales y su salario, y que tienen poca influencia en su trabajo, tienen actitudes negativas hacia la calidad del sistema democrático en su país. En especial hacia el fenómeno de la inmigración y la capacidad de respuestas de los estados, y se sienten amenazados por la transformación de la economía y el mundo laboral. Por el contrario, mejores condiciones laborales se corresponden con actitudes más positivas hacia la democracia y generan una mayor confianza en sus instituciones y en la Unión Europea[16].

Si bien cuando se habla o lee sobre transición justa, el concepto se vincula con los cambios en el modelo económico de economía gris/marrón a verde, y los desajustes en el mercado laboral como hemos apuntado más arriba. No obstante lo cual, la creciente afloración de este concepto en múltiples escenarios se extiende o se presta a diversas definiciones, interpretaciones o puntos de vista. En todo caso se intuye que la transición hacia otros modelos / economías, impulsada por factores (ambientales y tecnológicos) coadyuvantes en el tiempo, tienen un indudable sesgo o dimensión social que requiere entre otras muchas consideraciones que se planifique de forma justa, con toda la complejidad inherente al concepto de justicia y a los procesos de transformación económica que la generan. Todo ello justifica la necesidad de llevar a cabo una revisión de la bibliografía que nos muestre en qué medida se está abordando esta materia; sobre qué ámbitos y factores se está plasmando la dimensión social del proceso de transición justa: derechos colectivos, individuales, sociales, políticos, etc.; si se está enfocando más en los cambios sobre la economía verde (como mayoritariamente percibimos) o

[15] Algo que se viene intuyendo desde hace años y que igualmente dimana de los procesos de transformación impulsados por los cambios de la era digital: (…) "En cuanto a las acciones inmediatas, a corto plazo debemos actuar con rapidez y convicción para implementar el recientemente adoptado Pilar Europeo de Derechos Sociales, que ofrece una nueva oportunidad para la reforma política en materia de protección social. Esto incluye el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como una mayor seguridad para los trabajadores atípicos, como aquellos que venden su trabajo en plataformas digitales. Es a esta nueva generación de trabajadores a la que nuestro movimiento debe adaptarse para defender, asegurando que la socialdemocracia y sus valores tengan el máximo impacto en medio de la cuarta revolución industrial". Rodrigues, M.J.: *Work in the digital age. Challenges of the Fourth Industrial Revolution,* 2018. Foundation for European Progressive Studies.

[16] Interesantes conclusiones a las que han llegado Bettina Kohlrausch, directora del Instituto de Investigación Económica y Social de la Fundación Hans Böckler (WSI), en su muy reciente estudio (accesible a 11.09.2024: https://www.boeckler.de/en/survey-on-eu-elections-participation-opportunities-at-work-are-positive-for-democratic-climate-60976.htm) presentado recientemente (10.09.2024). Misma línea de investigación de Brand, U., y Wissen, M.: *The limits to capitalist nature: Theorizing and overcoming the imperial mode of living,* 2018,. Rowman y Littlefield.

si existe un espacio de interés por la dimensión social derivada de la Cuarta Revolución Industrial. Finalmente en qué medida estos procesos y la correcta planificación de los mismos genera confianza o desafección social.

2. DIMENSIÓN SOCIAL DE LA TRANSICIÓN JUSTA: CONCEPTO Y DESARROLLO

2.1. Transición justa ante el cambio climático

Como apuntábamos unas líneas más arriba partimos de un crecimiento exponencial en torno a la atención y utilización del concepto transición justa que, más allá del paradigma energético, impulsa un debate sobre la propia diversidad de formulaciones académicas en torno a las definiciones, interpretaciones y puntos de vista sobre el término[17]. Partiendo de esta premisa y a efectos de identificar un eje cronológico y orientado hacia una interpretación más centrada en el tratamiento de orden laboral (condiciones laborales, protección social y estabilidad social) la transición justa es una noción que surge y es impulsada desde el movimiento sindicalista de Estados Unidos, a partir de los años 1970 en adelante[18]. En el plano de las relaciones internacionales multilaterales, comienza a instalarse en la primera década del siglo XXI y es impulsada principalmente por la OIT[19]. Posteriormente, comienza a ser incorporada en el régimen internacional del cambio climático de Naciones Unidas hasta ser incluida en el Acuerdo de París de 2015. El régimen jurídico internacional del cambio climático se asienta en la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMUNCC), de 1992, cuya ratificación es prácticamente universal[20]. Su objetivo es lograr la estabilización de las concentraciones de gases de efecto invernadero en la atmósfera, en un plazo suficiente para permitir que los ecosistemas se adapten al cambio climático, asegurar que la producción de alimentos no se vea amenazada y permitir que el desarrollo económico sea esencialmente sostenible. El órgano supremo para la toma de decisiones de la CMNUCC es la Conferencia de las Partes (COP), donde todos los Estados Parte están representados[21].

El Acuerdo de París es clave para comprender la relevancia que la transición justa ha adquirido a nivel internacional. En su Preámbulo, los Estados Parte reconocen que "pueden verse afectadas no solo por el cambio climático, sino también por las repercusiones de las medidas que se adopten para hacerle frente" y tienen en cuenta "los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional"[22]. Aunque los preámbulos carecen de obligatoriedad jurídica para los estados, no es menos cierto que la tendencia en el derecho internacional es que a la interpretación de

[17] En este sentido VV.AA.: *Just transition: A conceptual review,* Wang, X., y Lo, K., Energy Research y Social Science, 82, 102291, 2021, ha llegado a identificar hasta cinco temas en torno a los cuales se ha discutido el concepto: a) transición justa como un concepto orientado al trabajo, b) transición justa como un marco integrado de justicia, c) transición justa como una teoría de la transición sociotécnica, d) transición justa como una estrategia de gobernanza, y e) transición justa como percepción pública.

[18] https://www.unrisd.org/en/library/publications/mapping-just-transitions-to-a-low-carbon-world (acceso 20/10/2024)

[19] La OIT comenzó a acuñar la noción de transición justa en el régimen internacional del trabajo en la primera década del siglo XXI (https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_158727/lang--en/index.htm) no fue hasta 2015 cuando el Consejo de Administración de la OIT adoptó las "Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos" (en adelante, "Directrices de la OIT") https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf

[20] Actualmente, cuenta con 197 partes, 196 Estados y una Organización de Integración Económica Regional. https://unfccc.int/process-andmeetings/the-convention/status-of-ratification-of-the-convention#:~:text=Pursuant%20to%20Article%2022%2C%20the,to%20it%20at%20any%20time

[21] CMNUCC, artículo 2 y 7. https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/6907.pdf (acceso 20/10/2024)

[22] https://unfccc.int/files/meetings/paris_nov_2015/application/pdf/paris_agreement_spanish_.pdf (acceso 20/10/2024)

los Acuerdos Multilaterales sobre el Medio Ambiente (AMUMAS), como el Acuerdo de París, debe aplicarse un enfoque evolutivo, que considera el contexto, objeto y propósito, los que incluso pueden prevalecer por sobre la intención original de las Partes[23].

Así, al menos dos cuestiones deben tener en mente los Estados Parte al adoptar medidas climáticas: primero, que sus políticas no sólo deben gestionar el riesgo presentado por los efectos directos del cambio climático, sino también por las repercusiones de las medidas que adopten para hacerle frente. Segundo, dichas políticas deben considerar los imperativos de una transición justa. Pero no se trata de una transición en términos genéricos, sino específicamente a la transición de las personas trabajadoras. A este respecto, también deben propender a la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional[24].

Como consecuencia de ello, todos estos cambios y estrategias van a acarrear transformaciones de mayor o menor calado en el conjunto de los sectores productivos y desde luego, en el mundo laboral. Por tal motivo, desde la perspectiva jurídico-laboral, la transición ecológica ha de ser justa, "que no deje a nadie atrás" y que asuma y defienda en su desarrollo el trabajo decente, la inclusión social, la erradicación de la pobreza y el respeto y defensa del medioambiente, es decir, un sistema productivo capaz de aunar ecología y empleo[25]. Para ello los principios del Proceso de Transición Justa[26] plantean garantizar un Desarrollo Sostenible con mercados laborales inclusivos, generadores de empleos verdes, y conseguir una sociedad socialmente justa. La creación de empleos verdes es uno de los retos principales, por cuanto implican la destrucción o reconversión de empleos en sectores altamente contaminantes hacia nuevos empleos en sectores no contaminantes. Unos nuevos empleos que conforme a los objetivos del PTJ, plantean la exigencia de deber ser dignos, de calidad, estables y sostenibles. El objetivo es el de evitar nuevos focos de desigualdad y pobreza, en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS), los Principios del Trabajo decente OIT, y la transición justa hacia economías y sociedades ambientales sostenibles para todos (Ginebra: OIT, 2018). Su puesta en marcha y desarrollo se materializa a través de tres ejes fundamentales: el papel de la formación profesional, de la negociación colectiva y de la perspectiva de genero[27].

2.2. Transición justa ante la Cuarta Revolución Industrial

La sociedad contemporánea ha evolucionado a lo largo de las tres revoluciones industriales anteriores. En la Primera Revolución Industrial se utilizó agua y el vapor como fuente de energía para las primeras máquinas, en la Segunda se empleó la energía eléctrica para crear la producción en masa; y la Tercera la irrupción de las computadoras personales, el internet y la automatización de la producción, siendo posteriormente denominada la Revolución Digital. Ahora, la Cuarta Revolución Industrial se basa en sus predecesoras, aprovechando la amplia disponibilidad de tecnologías digitales desarrolladas en la Revolución Digital que como apuntábamos, están cerrando la brecha entre las esferas digital, física y biológica. Este cambio en la innovación tecnológica está creando un vasto

[23] Entre otros, Ej. ver. Bjorge, E.: *The Evolutionary Interpretation of Treaties*, Oxford University Press, Oxford, 2015; Vidigal, G.: "Evolutionary Interpretation and International Law", Journal of International Economic Law, Volume 24, Issue 1, 2021 pp. 203–219; también ver caso Gabcikovo-Nagymaros Project (Hungary/Slovakia), Sentencia, Corte Internacional de Justicia, Reports 1997, p. 7.

[24] Singh Ghaleigh, N.: "Just Transitions for Workers: When Climate Change Met Labour Justice", Research Paper Series No 2019/30, School of Law University of Edinburgh, 2019, pp.16-17.

[25] Tal y como sostiene Álvarez Cuesta, 2023 vid. Nota 10.

[26] https://www.transicionjusta.gob.es/es-es/Paginas/La_Transicion_Justa/La-estrategia-de-transici%c3%b3n-justa.aspx (acceso 10.10.2024)

[27] Tal y como sostiene Sierra Hernáiz, E.: "El proceso de transición justa: Los empleos verdes como instrumentos para su implementación", *Foro*: *Revista de Derecho*, *40*, 2023, 69-82.

ecosistema de interacción interconectada, compleja y dinámica entre los humanos y el entorno construido, desde un espacio individual hasta la escala de una ciudad.

La Cuarta Revolución Industrial trae cambios radicales para los empleados, las organizaciones y la sociedad en su conjunto. El trabajo y su significado están cambiando para los empleados, y las organizaciones ahora deben equilibrar las eficiencias de la innovación tecnológica con nuevos conceptos de empleo y trabajo, así como con los cambios de poder globales y locales. Las investigaciones más recientes en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial han destacado que los lugares de trabajo, más que nunca, estarán impulsados por la digitalización y extensos ecosistemas inteligentes[28]. La era de incertidumbre socioeconómica y política posterior a la crisis se ha intensificado con la llegada de nuevas tecnologías y el debate sobre la robotización del trabajo, lo que ha dejado a muchas personas desorientadas respecto a su futuro personal y prosperidad. Una incertidumbre no solo sobre cómo será el futuro del trabajo[29] y si habrá suficientes empleos disponibles[30], sino también sobre cómo se regularán las nuevas formas de empleo[31] y cuáles serán las consecuencias de estos cambios en términos de medio ambiente, discriminación racial e igualdad[32].

La inteligencia artificial y el aprendizaje automático aumentarán su importancia y proporcionarán la base sobre la cual realizamos el trabajo y se desarrollarán los negocios. Esto implica que las empresas y los empleados tendrán que reimaginar cómo podrían ser las nuevas formas de trabajo y cómo se integrarán en los nuevos diseños y conceptos de los lugares de trabajo. No existe un termino como tal sino más bien una consideración del impacto que la revolución digital 4.0 tiene sobre el ámbito de las relaciones laborales. Las corrientes de análisis distinguen sus argumentos según sean economistas (destrucción de nuevos puestos de trabajo y aparición de nuevos), eficiencia laboral, productividad. Junto con ella, convive otra literatura (sociológica) más aferrada al cambio social / dimensión social.

En todo caso como se sugería ambos procesos de transición (ambiental y digital) son coetáneos en el tiempo y afectan a la sociedad, a la salud de la democracia y a la percepción de los trabajadores sobre la salud de la democracia. Así con el aumento de las tasas de divergencia económica, exclusión social y pobreza en los países más afectados por la crisis, los niveles de confianza en las instituciones políticas también han empeorado entre los ciudadanos de la UE[33]. "El panorama político europeo ha cambiado profundamente, con los votantes cuestionando las lealtades tradicionales y las afiliaciones partidistas[34]. Estos desarrollos han polarizado y fragmentado los sistemas de partidos en toda Europa, y han dado lugar a la aparición de una nueva generación de partidos desafiantes tanto en la izquierda como en la derecha[35]. También han debilitado el poder de los partidos tradicionales de centro-derecha

[28] Chearavanont, S.: "How digitization and innovation can make the post-COVID world a better place*",* In *World Economic Forum*, 2020 (Vol. 11).

[29] Benhamou, S.: "Artificial intelligence and the future of work"*, Revue d'économie industrielle*, (169), 2020, pp. 57-88.

[30] VV.AA.: "No need for automation angst, but automation policies"*,* Arnold, D., Arntz, M., Gregory, T., Steffes, S., y Zierahn, U., 2018, *Praise for Work in the Digital Age*, 75.

[31] VV.AA.: "Employment and regulation for clickworkers"*,* Berg, J., y De Stefano, V., *Praise for Work in the Digital Age,* 2018, 175.

[32] VV.AA.: *Working time, inequality, and sustainability*. Fitzgerald, J. B., y Schor, J., In Handbook on Inequality and the Environment, Edward Elgar Publishing, 2023 pp. 325-344.

[33] VV.AA.: "Mind the gaps - the political consequences of the great recession in Europe", Muro, D. y Vidal Lorda, G. 2014. *Notes internacionals CIDOB*: 90

[34] VV.AA.: "Economic indicators and electoral volatility: economic effects on electoral volatility in Western Europe, 1950–2013", Dassonneville, R., y Hooghe, M., 2017, *Comparative European Politics,* 15, 919-943; VV.AA.: "The electoral consequences of the financial and economic crisis in Europe", Hernández, E., y Kriesi, H., 2016*, European journal of political research*, 55(2), pp. 203-224.

[35] Hobolt, S. B.: "The Brexit vote: a divided nation, a divided continent*", Journal of European public policy*, 23(9), 2016, 1259-1277

y centro-izquierda, que están siendo electoralmente presionados, con lo que se favorece un escenario político ideológicamente fragmentado, en el que complica cada vez más alcanzar acuerdo o formar coaliciones de gobierno.

Se da la paradoja de que en las economías contemporáneas, el argumentario político frente a los problemas y las soluciones han dejado de funcionar para una parte importante del electorado. Estamos en un momento bien definido de "nerviosismo difuso"[36], en el que confluyen opiniones en torno a nuevos planteamientos políticos que en todo caso aterricen sobre necesidades tan básicas el acceso a una vivienda asequible, educación de primer nivel, atención social y sanitaria, un trabajo seguro y una economía sostenible que genere empleos, crecimiento y salarios más altos. Sin embargo, las soluciones propuestas por los partidos tradicionales no parecen convencer a esta parte del electorado. Esto posiblemente explica el aumento del apoyo a los grupos políticos populistas, quienes han aprovechado con éxito este vacío con estrategias anti-establishment, afirmando que los partidos tradicionales no son capaces de responder a estos desafíos, destacando los peligros de la migración y las fronteras abiertas[37].

3. LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LOS PROCESOS DE TRANSICIÓN JUSTA. UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA

El anterior marco teórico nos ofrece una serie de asuntos sobre los que la literatura de los últimos años[38] ha venido profundizando y que nos sugieren un nexo común entre la dimensión social de los PTJ derivados del Cambio Climático y de la Cuarta Revolución Industrial. A partir de esta percepción inicial, el proceso de identificación de referencias bibliográficas, ha evidenciado la existencia de al menos tres tipos de planteamientos. Por una parte, la existencia del referido nexo común sobre las siguientes materias 1) El rol de las organizaciones sindicales; 2) condiciones laborales; 3) habilidades y desempeños (inherentes a los puestos de trabajo) y 4) inestabilidad, desafección y exclusión social. Materias que sistemáticamente se repiten en la literatura con independencia del sector económico y productivo, o los ámbitos territoriales analizados. Por otra, la existencia de una corriente que, aunque de momento sólo se haya materializado en la literatura relacionada con los PTJ derivado del cambio climático, comparten en todo caso su orientación al ámbito de la gestión y organización empresarial. Circunstancia que ha provocado la aparición de nuevos argumentos, así como una nueva terminología interesante de cara a la comprensión general del propio fenómeno transicional. Finalmente una tercera corriente de análisis que, como en el caso anterior se corresponde más con la literatura relacionada con la dimensión social derivada del cambio climático, pero que desarrolla tres ejes de análisis, a priori plenamente extrapolables a la dimensión social de la Cuarta Revolución Industrial. Se trata del papel que la formación profesional, de la negociación colectiva y de la perspectiva de genero, pueden y deben desempeñar en estos procesos de transición[39].

3.1. Planteamiento en el que concurren materias que sugieren un nexo común

En este primer grupo se han identificado al menos cuatro asuntos o materias de análisis común tanto para la dimensión social derivadas de los PTJ como consecuencia del Cambio Climático o de la Cuarta Revolución Industrial. Ambos procesos de transformación han terminado alterando los equilibrios de poder entre los distintos actores sociales. Hablamos de la individualización de la vida

[36] VV.AA.: "Critical policy studies and the politics of post-truth politics*",* Braun, K., y Dodge, J. 2018, *Critical Policy Studies*, 12(1), 1-2.

[37] Goodwin, M.: *Education governance, politics and policy under New Labour,* 2011 (Doctoral dissertation, University of Birmingham), accesible en: https://etheses.bham.ac.uk/id/eprint/1771/

[38] Principal pero no exclusivamente desde 2020 que es a partir de donde se ha centrado la búsqueda.

[39] En línea con el planteamiento de Sierra Hernáiz *Vid.* nota 27

laboral y de las identidades personales de las personas trabajadoras (entre otras por la necesidad de su reforzamiento para adaptarse al cambio), factores que están repercutiendo negativamente sobre las experiencias e identidades de carácter colectivo[40]. Este argumento finalmente ha calado sobre los siguientes asuntos:

— El papel de las organizaciones sindicales. El elemento común que se observa es la reorientación o la redefinición del papel de los sindicatos aunque con distintos matices y enfoques justificados por las particularidades propias de cada proceso de transformación (climático o digital). Así, en los PTJ impulsados por el cambio climático, se subraya más la necesidad de que las organizaciones sindicales participen directamente en el diseño de las políticas ambientales en su dimensión social así como, y esto es especialmente interesante, en la aportación de propuestas y en la identificación de condiciones laborales más alineadas con las pretensiones, expectativas y objetivos de los grupos ambientalistas[41]. Este es un argumento determinante en un contexto como el medioambiental caracterizado por la relevancia del concepto multiactor. Esto a su vez, favorecerá la gestión del concepto de transición que ya es muy distinto, entre otras consideraciones por las aportaciones de distintos tipos de actores con responsabilidades sobre el espacio sometido a tan profundos cambios (activistas, colectivos sociales, etc.). Ello por cuanto los objetivos de cada uno de dichos actores sobre el concepto transición y sus consecuencias, es esencialmente distinto: para el caso de los sindicadores sus objetivos pasan por impulsar el reconocimiento de las mismas condiciones laborales entre empleos grises y los empleos verdes. Por contra, los objetivos que defienden los grupos ambientalistas, pasan por propugnar que las empresas enfoquen su modelo de negocio a lograr resultados económicos más sostenibles[42].

  Por otra parte se destaca la relevancia del sindicato en los procesos y políticas de negociación en su orientación al concepto de "trabajos verdes decentes"[43], esto es a través de la mejora de sus condiciones laborales. Una orientación dimanante de planteamientos socioambientales asentados en los principios de justicia ambiental o justicia climática. Este concepto de justicia climática arranca en los años noventa del pasado siglo pero retorna con fuerza en la mayoría de los textos legales a nivel internacional y en la más reciente bibliografía, e implica que la equidad y los derechos humanos ocupen un lugar central en la toma de decisiones y las acciones en materia de cambio climático. Básicamente consiste en no perjudicar al prójimo a través del calentamiento global y reparar el daño causado por ello. No sólo afecta a las personas (especie humana) sino a todos los seres vivos incluida la propia naturaleza. Como quiera que el cambio climático es un factor importante de desigualdad entre las personas trabajadoras, mejorar las condiciones laborales de los empleos verde disminuye las posibilidades de tensión entre actores[44].

[40] En los mismos términos, Treu T., "Labour Law and Sustainable Development", 2016, *WP CSDLE* "*Massimo D'Antona*". *INT*–130/2016.

[41] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf.

[42] Snell D., "'Just transition'? Conceptual challenges meet stark reality in a 'transitioning'coal region in Australia", 2018, *Globalizations*,15 (4) pp 550–564.

[43] VV.AA.: "Global labour unions and just transition to a green economy", Stevis D., Felli R., *Int. Environ. Agreements: Politics, Law Econ.* 15 (1), 2015, pp 29–43.

[44] VV.AA.: "Introduction: The genealogy and contemporary politics of just transitions", D. Stevis, E. Morena, D. Krause, 2020, in: E. Morena, D. Krause, D. Stevis (Eds.), *Just Transitions: Social Justice in the Shift Towards a Low-Carbon World*, 2020, Pluto Press, p. 240; Kalt T., "Jobs vs. climate justice? Contentious narratives of labor and climate movements in the coal transition in Germany", 2021, *Environ. Polit*. pp. 1–20.

En cualquier caso, los sindicatos tienen un interesante espacio de acción encaminado a la adaptación de sus estrategias para reafirmar su papel en este nuevo escenario. La revitalización de las acciones colectivas y de los sindicatos constituye en sí mismo un objetivo difícil y ciertamente incierto, pero los resultados de investigaciones confirman que el apoyo legislativo a la representación colectiva de los empleados y el crecimiento de la acción colectiva están correlacionados con negociaciones salariales más igualitarias y con un aumento de la participación laboral en el ingreso nacional[45]. Señas de identidad para impulsar una verdadera dimensión social fundamentada en la resiliencia de los trabajadores en los procesos de transición económica impulsada por los factores digital y climático.

Por otra parte en los PTJ dimanantes de la revolución digital pesa más el factor de la dispersión física de los trabajadores como consecuencia del propio modelo productivo y del modelo de empresa atomizado y descentralizado impulsado por las tecnologías. Un entorno que favorece la falta de contacto entre las personas trabajadoras y el debilitamiento del sentimiento de pertenencia no sólo a la organización, sino muy especialmente en el sentido de lo colectivo como palanca de reivindicación de derechos. Esta circunstancia afecta a la capacidad de movilización inherente al fenómeno sindical y obliga a diseñar nuevas herramientas y enfoques adaptados a esta situación[46]. No obstante la bibliografía percibe un cierto repunte de la naturaleza del poder asociativo de las personas trabajadoras en especial a aquellos que trabajan en plataformas digitales. Su importancia fue subrayada por investigadores que estudian las luchas de trabajadoras y trabajadores precarios o informales en el Sur global –o en empleos muy inseguros del Norte global–, a menudo en ausencia de afiliaciones u organizaciones sindicales[47].

Frente a acciones colectivas militantes y autoorganizadas sin presencia sindical, algunos autores apuntan la necesidad de adoptar una concepción más amplia del poder asociativo que supere las limitaciones de la representación sindical[48]. Además, en el caso de las personas trabajadoras sin derechos laborales formales en la medida que carecen de recursos de poder de representación, la extensión de la cobertura institucional se convierte a menudo en el objetivo de las acciones colectivas, en lugar de constituirse en su condición previa o su resultado[49]. Este hecho indica, una vez más, la necesidad de contar con un

[45] VV.AA.: *Labour law and inclusive development: the economic effects of industrial relations laws in middle-income countries*, Deakin, Simon, Colin Fenwick, y Prabirjit Sarkar, Institutional Competition between Common Law and Civil Law: Theory and Policy. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2014 pp. 185-209.

[46] Jolly, C. "Collective action and bargaining in the digital era'", M. Neufeind, J. O'Reilly y F. Ranft (eds), *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, London: Rowman and Littlefield International, 2016, pp. 209–223. VV.AA.: *La construcción del poder obrero en el capitalismo digital. Nuevas y viejas luchas sindicales,* Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., & Vandaele, K., Quito: Friedrich Ebert Stiftung. 2021

[47] Murray, G.. "Union renewal: What can we learn from three decades of research?", *Transfer: European Review of Labour and Research,* 23 (1), 2017, pp. 9-29.; VV.AA.: "Corporate social responsibility and labour standards: Bridging business management and employment relations perspectives*",* Jackson, Gregory, Virginia Doellgast, and Lucio Baccaro, *British Journal of Industrial Relations*, 56.1, 2018, pp. 3-13.; VV.AA.: "Paying the price for a broken healthcare system: Rethinking employment, labor, and work in a post-pandemic world", Avgar, A. C., Eaton, A. E., Givan, R. K., y Litwin, *Work and Occupations,* 47(3), 2020, pp. 267-279.; VV.AA.: "Workers' power in resisting precarity: Comparing transport workers in Buenos Aires and Dar es Salaam*",* Rizzo, Matteo, and Maurizio Atzeni*, Work, Employment and Society*, 34.6, 2020, pp. 1114-1130.

[48] VV.AA.:*Global perspectives on workers' and labour organizations*. Atzeni, Maurizio, and Immanuel Ness, eds. Springer, Singapore 2018.

[49] VV.AA.: "Corporate social responsibility and labour standards: Bridging business management and employment relations perspectives*",* Jackson, Gregory, Virginia Doellgast, and Lucio Baccaro*,* British Journal of Industrial Relations, 56.1, 2018, pp. 3-13.

concepto amplio del poder asociativo, capaz de englobar a las colectividades emergentes (cada vez más heterogéneas), y captar la naturaleza y dinámica de la conflictividad entre las personas, en un panorama de relaciones laborales cada vez más precarias.

— Condiciones laborales. Como elemento común se comparte la consideración del trabajo/empleo decente como fórmula para evitar los riesgos derivados de las disminución salarial y/o pérdidas de puestos de trabajo. En los PTJ impulsados por la Cuarta Revolución Industrial, se subraya más el fortalecimiento del estado del bienestar como fórmula para ayudar, a través de la implementación de seguros y subsidios a los trabajadores excluidos del mercado laboral[50]. En todo caso destacan las referencias fundamentadas en el concepto de Desarrollo Sostenible como elemento que en sí mismo debe contener el significado del trabajo decente[51]. Un concepto de empleo decente que la bibliografía considera ser la mejor herramienta para hacer frente a las precarias condiciones de trabajo[52], entre las que destacan los sacrificios que las personas trabajadoras están dispuestas a tolerar por pérdidas sustanciales de su salario, al no poder adaptarse a las nuevas habilidades inherentes a la transformación de sus puestos de trabajo[53].

— Habilidades/desempeños. Sin duda es la materia que cuenta con más referencias bibliográficas en torno a compartir el mismo diagnóstico: la existencia de una brecha de habilidades anteriores y nuevas impulsadas por el cambio climático y la revolución digital y su efecto sobre el mercado de trabajo (principalmente la pérdida de puestos de trabajo)[54]. A partir de la existencia de dicha brecha se plantean las necesidades de reorientación / adaptación de las mismas[55]. Si bien en los procesos de transición justa impulsados por la revolución digital, se apunta a que las propias tecnologías están llamadas a ser una herramienta útil para reorganizar y cambiar el contenido de las habilidades[56].

— Inestabilidad, desafección y exclusión social. Elemento sobre el que existe mayor coincidencia en el sentido de que ambos procesos generan la misma incertidumbre[57] para las personas trabajadoras. Una incertidumbre derivada del riesgo de pérdida de puestos de trabajo principalmente junto con el menoscabo de las condiciones laborales, así como la falta de certeza ante el reto de que los estados sean capaces de amortiguar estos cambios con políticas orientadas hacia el fomento de la recolocación o en todo caso, mediante la

[50] VV.AA .: *The digital transition of the economy and its consequences for the labour market,* Eichhorst, Werner, and Gemma Scalise, Research Handbook on Digital Sociology. Edward Elgar Publishing, 2023. pp. 419-432.

[51] VV.AA.: *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, Miñarro Yanini, M., Arnau Moya, F., Díaz Rodríguez, J. M., Chiaromonte, W., y Chacártegui Jávega, C., 2022, Universidad de Jaén.

[52] Citando como como conceptos ejemplos las denominadas "fábricas de explotación" entre otros en O'Rourke, Dara.*:* "Outsourcing regulation: Analyzing nongovernmental systems of labor standards and monitoring", *Policy Studies Journal*, 31.1 2003, pp. 1-29.

[53] VV.AA.: "The justice and equity implications of the clean energy transition", Carley, S., Konisky D.M., 2020, *Nat. Energy*, 5 (8) , 2020, pp. 569–577; VV.AA.: *Environmental justice, just transition, and a low-carbon future for California*, VV.AA. Cha J.M., Wander M., Pastor M., Environ 2020, Law Reporter 50 10216.

[54] VV.AA: "The justice and equity implications of the clean energy transition", Carley S., Konisky D.M. *Nat. Energy* 5 (8), 2020, pp. 569–577; Cha J.M., Wander M., Pastor M., "Environmental justice, just transition, and a low-carbon future for California", 2020, *Environ. Law Reporter*, 50, 10216.

[55] VV.AA.: "Lost (and found) in transition: expert stakeholder insights on low-carbon energy transitions in Spain Energy", Sorman, A.H. García-Muros, X., Pizarro-Irizar, C., González-Eguino M., *Res. Social Sci.,* 64, 2020 Article 101414

[56] VV.AA.: *Introduction: Work and labour relations in global platform capitalism*. Haidar, Julieta, and Maarten Keune. Work and labour relations in global platform capitalism. Edward Elgar Publishing, 2021, pp. 1-27.

[57] VV.AA.: "This time it was different? The salience of the Spitzenkandidaten system among European parties", Braun, Daniela, and Sebastian A. Popa*., West European Politics*, 41.5, 2018, pp. 1125-1145.

implementación de ayudas públicas dignas[58]. Se trata de una inseguridad ante el futuro del trabajo y la existencia de suficientes empleos, pero también ante nuevas formas de regulación del empleo, así como de la movilidad social, teniendo presente además las crecientes disparidades entre regiones y territorios lo que se traduce en multitud de impactos ante estos cambios[59]. Esta circunstancia impulsa (de nuevo) una manifiesto riesgo de pérdida del sentido de pertenencia social y una profunda desafección con los discursos, argumentos y recetas clásicas de la política y los sistemas democráticos. En definitiva un entorno que favorece la inestabilidad y conflictividad social.

El elemento común que se sucede en los planteamientos de estos autores es la consideración de la persona trabajadora en todas aquellas decisiones de las empresas orientadas a adaptarse al nuevo modelo económico con el menor impacto ambiental o para adaptarse a los desafíos del nuevo contexto digital. Una consideración que más allá de la esfera de los derechos y condiciones laborales (individuales y colectivos) debe incluir su desempeño, interacción y confianza en la sociedad y en los estados dentro de un sistema democrático. Nos referimos a la persona trabajadora como elemento nuclear del modelo de Gobernanza de las Relaciones Laborales. Un modelo más complejo por la concurrencia de circunstancias tan heterogéneas como: a) el impacto del Cambio Climático y la Cuarta Revolución Industrial está teniendo sobre el modelo de negocio de las empresas; b) la incorporación de nuevos actores con nuevas expectativas así como con un cierta capacidad de influencia sobre las decisiones de las empresas: consumidores, grupos ambientalistas, sociedad civil, etc.: b) un estado atribulado por el debate ante las distintas recetas que frenen la desigualdad creciente entre colectivos de trabajadores, cada vez más desencantados; c) un concepto de empresa más atomizada y descentralizada que nunca, así el auge de empresas transnacionales con efectos sobre las condiciones laborales de las empresas de su cadena de valor.

En todo caso sigue proliferando, al menos a nivel cuantitativo, una bibliografía más densa y prolífica (por su amplio espectro de análisis) sobre la dimensión social de los PTJ impulsados por el cambio climático. Ello muy probablemente tenga que ver con el hecho de que esta dimensión social en el ámbito del cambio climático tenga el respaldo del reconocimiento legal internacional pero sobre todo con la referida dotación presupuestaria, circunstancia que termina favoreciendo el análisis sobre experiencias concretas. En todo caso se apuntan, como líneas de trabajo e investigación futura, identificar el grado o nivel de impacto real sobre el mercado laboral de estos PTJ distinguiendo entre los impulsados por el Cambio Climático y por la Cuarta Revolución Industrial.

3.2. Conceptos relacionados con el modelo de gestión y organización empresarial

La literatura que ha abordado los procesos de transición justa impulsados por el cambio climático dentro del ámbito del management empresarial, se caracteriza por aportar una serie de conceptos y argumentos que sustentan la efectiva incorporación del desempeño ecológico / ambiental al modelo productivo de la empresa. Comenzando por esto último, se identifican como vectores para este fin. la orientación de la empresa hacia la innovación y creación ecológica, profundizar en la cultura del comportamiento ecológico, la orientación estratégica hacia la inversión ecológica, fomentar el comportamiento ciudadano ecológico en las organizaciones e incorporar las prácticas ecológicas de gestión de los recursos humanos. Junto con ello destaca la ya mencionada relevancia de la responsabilidad del consumidor a la hora de ejercer un desempeño de consumo responsable y haciendo valer una visión critica del comportamiento ambiental de las organizaciones.

[58] VV.AA.: "Why do countries emulate each others' policies? A global study of renewable energy policy diffusion", Baldwin, Elizabeth, Sanya Carley, and Sean Nicholson-Crotty, *World Development*, 120, 2019, pp. 29-45. 2019.

[59] Entre otros VV.AA.: *Employment and regulation for clickworkers,* Berg, J., y De Stefano, V. vid. nota 31.

Esta planteamiento bibliográfico, incorpora además como valor el hecho de facilitar la comprensión así como la propia gestión de los procesos de cambio o transición productiva. Como línea de investigación futura se apunta el interés por identificar la concurrencia de elementos similares en la literatura que aborde estos elementos desde la perspectiva de la Cuarta Revolución Industrial, conceptos muy poco desarrollados hasta la fecha.

3.3. El papel de la formación profesional, de la negociación colectiva y de la perspectiva de genero en los procesos de transición

La literatura sostiene que en los procesos de negociación colectiva están comenzando a asumir la necesidad de incorporar contenido medioambiental en los textos de los convenios, muy especialmente materias relacionadas con la lucha contra el Cambio Climático[60]. Así puede observarse un mayor compromiso por parte de los interlocutores sociales, aunque falta un mayor grado de proliferación del mismo a la gran parte de los sectores productivos[61]. En este sentido, las referencias a la protección del medio ambiente aumentan, pero sigue siendo excepcional la creación de instrumentos de control efectivo cumplimiento de tales compromisos. Aunque todos los niveles negociadores resultan propicios para la defensa del medio ambiente, ha sido especialmente en el sectorial, donde se ha mostrado de forma más evidente la preocupación medioambiental, aunque no acaba de aflorar con todo su potencial debido, en cierta medida, a la falta de conciencia sobre la importancia y repercusión social de la materia entre las partes negociadoras[62]. En todo caso se echa de menos una mayor grado de sistematicidad, concreción e implantación práctica de las cláusulas denominadas *green friendly*, si bien la incorporación de cláusulas de contenido medioambiental (de cualquier tipo) en la negociación colectiva puede contribuir a la concienciación de los agentes sociales y ejecutivos de empresas[63].

Por otra parte, a nivel normativo sí que disponemos de referencias más permeables con este contenido climático que, además tiene como interés la construcción de un relato en el que comienza a vertebrarse de una manera razonablemente coherente otras materias conexas. Hablamos de las cuestiones de género así como de la formación profesional. En este sentido destaca la Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva[64] (en adelante AENC). En este documento se aborda de forma específica la "transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, en tanto pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan las personas trabajadoras". En sus líneas iniciales se relata como cada uno de los acuerdos que han precedido a este, han "obedecido a las situaciones de cada momento, nunca sencillas pero muy diferentes entre sí. Pero todos ellos tienen un hilo conductor común, que es buscar desde la negociación colectiva la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y también enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, así como a abordar contenidos que contribuyan a atajar problemas estructurales como la desigualdad entre mujeres y hombres o preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras".

[60] Tal como apunta Álvarez Cuesta, H., 2023 *Vid.* Nota 10.

[61] VV.AA.: "La representación de los intereses de los trabajadores en materia medioambiental: la creación convencional de los delegados medioambientales*"*, Canalda Criado, S. 2020, *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid.

[62] UGT: Adaptación de los sectores productivos a los retos climáticos y la generación de empleo, 2020.

[63] Muñoz Ruiz, A. B. "Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: más allá de la prevención de riesgos laborales*",* 2014, *Información Laboral*, (8).

[64] BOE 31/05/2023.

Pues bien, en este documento se hace mención a cuestiones ambientales, centradas exclusivamente en el concepto "Transición ecológica", para incluir dentro de él elementos tales como la descarbonización energética y la economía circular (apartado 4). Para concluir que todos ellos, junto con la digitalización, (sic) (…) "pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan las personas trabajadoras. De hecho, puede suceder que surjan nuevas ocupaciones al tiempo que otras desaparecen o se transforman". La herramienta clave para asegurar un proceso transicional justo es la negociación colectiva que debe ser proactiva en orden a procurar una atención inmediata a estas transiciones, así "(….) deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales". Para ello contempla la necesidad de: (…) "identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras en la organización del trabajo. Para lo cual resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático.

No obstante lo anterior, al día de la fecha los resultados son manifiestamente mejorables. Así se deduce del Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (en adelante CESE) sobre Negociación Colectiva verde: buenas prácticas y perspectiva de futuro[65], en el que se ha constatado que, hasta el momento, la experiencia negociadora verde en la UE y en los Estados miembros sigue siendo escasa, además de muy desigual. En claro contraste con el ámbito de la transición digital, se ha prestado menos atención a las cuestiones medioambientales como parte de la negociación colectiva. De ahí que el CESE (…) "pida a la UE, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales, desde el pleno respeto de la autonomía colectiva, la adopción de medidas más comprometidas y eficaces que favorezcan el desarrollo —y aumenten la relevancia— de una negociación colectiva verde en los diferentes niveles adecuados".

Se precisa en cualquier caso un verdadero cambio en esta tendencia, que pudiera pasar por incluirlas expresamente como contenido normativo del convenio, así como la conveniencia de regular un marco legal a tal efecto semejante al previsto para los planes de igualdad[66].

4. CONSIDERACIONES FINALES

La literatura analizada subraya el papel determinante que la transición justa está desempeñado en el desarrollo y el fortalecimiento de las relaciones entre el fuerza de trabajo y la naturaleza. Constituye una hoja de ruta sobre la que una pluralidad y diversidad de actores (países, interlocutores sociales, organizaciones internacionales, etc.) deben considerar para equilibrar sociedades y economía sin generar desigualdades y manteniendo la paz social. La transición justa implica el ajuste de los sistemas de producción con la consideración de medidas de amortiguación de impacto negativo sobre el mercado laboral. Pero esta necesidad no está contemplada jurídicamente en la dimensión social de la Cuarta Revolución Industrial. Se echa en falta este contenido en un nuevo contrato social más permeable con esta realidad. Esta ausencia, de una u otra forma obliga a comportamientos reactivos de la legislación laboral ante problemas concretos[67], sin contar con una estrategia y planificación de

[65] Texto disponible (4.12.2024) en https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/fb058e52-3d99-11ee-a97e-01aa75ed71a1/language-es

[66] Tal y como sostiene Álvarez Cuesta, H. (2023) cuando sugiere este argumento para la implementación eficaz de los empleos verdes, *Vid.* Nota 10.

[67] Como por ejemplo la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

contenidos, pero sobre todo de cobertura económica como en el caso de la transición justa ante el cambio climático.

Ello pese a que ambos procesos transicionales están profundamente imbricados entre sí en lo que respecta a la dimensión social derivada de sus consecuencias. Así se apunta en el Dictamen del CESE (en su apartado 1.8) "(….) La transición ecológica, la descarbonización y la economía circular, junto con la digitalización, están teniendo un impacto en el mundo laboral: cambian las tareas y la naturaleza misma de los puestos de trabajo, y se crean nuevas ocupaciones al tiempo que se eliminan otras. Estas transiciones están relacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente".

Por otra parte, constituye una realidad incuestionable que, dentro de los estudios sobre la organización empresarial, la incorporación efectiva de valores y materias relacionados con estos procesos transicionales en los modelos de gestión empresarial han dado buenos resultados en términos de cultura de empresa. Elementos que antes o después se trasladan a la cuenta de resultados. La incesante incorporación de los conceptos vinculados con el desempeño ambiental, constituyen una evidencia de que progresivamente se están sumando a la cultura de la empresa y hacia la orientación estratégica de la misma. Circunstancia que además comienza a ser bien vista por los consumidores y por la generalidad de actores que se relacionan con la empresa. Incorporar elementos propios de los procesos de transición justa derivados de la revolución digital asentarían igualmente esta orientación en el propio modelo de gestión de las organizaciones.

Mención especial requiere el sindicato como actor relevante con un papel poliédrico en el debate transicional. Así destaca su participación efectiva en el diseño de las medidas y políticas de amortiguación social, la deseable mayor amplitud de sus propuestas considerando para ello la opinión de otros actores con los que va a compartir objetivos o la necesidad de innovar para encontrar fórmulas que enganchen con una generación de trabajadores ajenos a la relevancia histórica del sindicato. Ante la magnitud y complejidad de este escenario se antoja determinante que los sindicatos participen en el debate, más allá de la reivindicación de crear una red de seguridad para los trabajadores precarios en sectores en declive ante el cambio de modelo económico. La complejidad social del panorama y el evidente riesgo de desigualdad, desequilibrios e inestabilidad social requieren de otros planteamientos que pasan por dar voz a los trabajadores y la sociedad civil para que puedan participar en el debate ambiental y tecnológico.

Finalmente, el argumento que sobrevuela a la literatura sobre la dimensión social de los procesos de transición (derivada del cambio climático o de la revolución industrial) es que su mayor o menor acierto encierra un peligro de deterioro social y la pérdida de confianza en las instituciones políticas en toda Europa (y de la propia UE). No formar parte del proceso de cambio sitúa a la sociedad civil y a las personas trabajadoras como sujetos pasivos pendientes del grado de impacto del cambio (por naturaleza imprevisible e incierto) sobre su esfera individual o colectiva. La pérdida del sentido de pertenencia siempre ha estado tras los procesos de fragmentación de la vida política en Europa y sólo ha sido cuestión de tiempo observar (ya en las urnas) la presión (y el castigo) sobre los partidos tradicionales debido al auge de nuevos actores políticos.

5. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Cuesta, H.: "Transición ecológica y empleos verdes: una visión desde la negociación colectiva", *Revista Galega de Dereito Social*, 2023, 18, pp. 9-40.

Álvarez Cuesta, H.: "Transición justa y lucha contra el cambio climático en el Pacto verde europeo en el proyecto de ley de cambio climático en España", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret Del Treball*, 2, 2020, pp. 74-100.

Benhamou, S.: "Artificial intelligence and the future of Work", *Revue d'économie industrielle,* (169), 2020, pp. 57-88.

Bergamaschi, L.: "There is no green deal without a just transition", *IAI Commentaries,* 20(1), 1-5, 2020. Disponible en: https://www.iai.it/sites/default/files/iaicom2001.pdf.

Bini, S.: *La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo*, Bomarzo, 2021. Disponible en: https://scholar.archive.org/work/asdnk3xkizf35jlcry5ru3v7la/access/wayback/https://www.mites.gob.es/es/publica/articulos_revista/Revista_MITES_152_rec3_DOI__0011.pdf.

Bjorge, E:, *The Evolutionary Interpretation of Treaties*, Oxford University Press, Oxford, 2015

Brand, U., y Wissen, M.: *The limits to capitalist nature: Theorizing and overcoming the imperial mode of living*, 2018, Rowman y Littlefield.

Chearavanont, S.: "How digitization and innovation can make the post-COVID world a better place", In *World Economic Forum*, 2020 (Vol. 11).

Fletcher, P.: *The Built Environment at the Eve of the Fourth Industrial Revolution, Through Ideas*, 2016. Disponible en: https://www.throughideas.com/the-built-environment-at-the-eve-of-the-fourth-industrial-revolution/.

Goodwin, M.: *Education governance, politics and policy under New Labour*, (Doctoral dissertation, University of Birmingham), 2011 accesible en: https://etheses.bham.ac.uk/id/eprint/1771/

Hobolt, S. B.: "The Brexit vote: a divided nation, a divided continent*", Journal of European public policy,* 23(9), 2016 pp. 1259-1277

Jolly, C.: "Collective action and bargaining in the digital era", M. Neufeind, J. O'Reilly y F. Ranft (eds), *Work in the Digital Age: Challenges of the Fourth Industrial Revolution,* London: Rowman and Littlefield International, 2016, pp. 209–223

Kalt T., "Jobs vs. climate justice? Contentious narratives of labor and climate movements in the coal transition in Germany", *Environ. Polit*. 2021 pp. 1–20.

Muñoz Ruiz, A. B.: "Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: más allá de la prevención de riesgos laborales", *Información Laboral,* 2014 (8).

Murray, G.. "Union renewal: What can we learn from three decades of research?", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23 (1), 2017, pp. 9-29

Navarrete, C. M.: "Industria 5.0, ecosistemas de empresas y calidad de entorno laboral: de la 'ley de riders' a la 'ley de nómadas digitales'", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 2022, pp. 5-22 Disponible en: https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/3243.

O'Rourke, Dara.: "Outsourcing regulation: Analyzing nongovernmental systems of labor standards and monitoring", *Policy Studies Journal*, 31.1 2003, pp. 1-29.

Rodrigues, M.J.: *Work in the digital age. Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, Foundation for European Progressive Studies. 2018

Schwab, K.: *The Fourth Industrial Revolution: What It Means, How to Respond, World Economic Forum*, 2016. Disponible en: https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/.

Sierra Hernáiz, E.: "El proceso de transición justa: Los empleos verdes como instrumentos para su implementación", *Foro: Revista de Derecho*, 40, 2023, pp. 69-82.

Singh Ghaleigh, N.: "Just Transitions for Workers: When Climate Change Met Labour Justice", *Research Paper Series*, No 2019/30, School of Law University of Edinburgh, 2019, pp.16-17.

Snell D., "'Just transition'? Conceptual challenges meet stark reality in a 'transitioning'coal region in Australia", *Globalizations* 15 (4), 2018, pp 550–564.

Treu T.: "Labour Law and Sustainable Development", *WP CSDLE "Massimo D'Antona",* 2016 INT–130/2016.

Vidigal G: "Evolutionary Interpretation and International Law*", Journal of International Economic Law,* Volume 24, Issue 1, 2021, pp. 203–219

VV.AA .: *The digital transition of the economy and its consequences for the labour market,* Eichhorst, Werner y Gemma Scalise, Research Handbook on Digital Sociology. Edward Elgar Publishing, 2023. pp. 419-432.

VV.AA. *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva,* Miñarro Yanini, M., Arnau Moya, F., Díaz Rodríguez, J. M., Chiaromonte, W., y Chacártegui Jávega, C., Universidad de Jaén. 2022.

VV.AA.: "Corporate social responsibility and labour standards: Bridging business management and employment relations perspectives", Jackson, Gregory, Virginia Doellgast y Lucio Baccaro, *British Journal of Industrial Relations,* 56.1, 2018, pp. 3-13.

VV.AA.: "Critical policy studies and the politics of post-truth politics", Braun, K., y Dodge, J., *Critical Policy Studies,* 12(1), 2018, 1-2.

VV.AA.: "Challenges to the low carbon energy transition: A systematic literature review and research agenda", Saraji, M. K. y Streimikiene, D., *Energy Strategy Reviews*, 49, 101163, 2023. Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2211467X2300113X.

VV.AA.: "Defining the meaning of 'sustainable work' from activity-centered ergonomics and psychodynamics of work's perspectives", Brunoro, C. M., Bolis, I., Sigahi, T. F., Kawasaki, B. C. y Sznelwar, L. I., *Applied Ergonomics,* 89, 103209, 2020.

VV.AA.: "Economic indicators and electoral volatility: economic effects on electoral volatility in Western Europe, 1950–2013", Dassonneville, R., y Hooghe, M. 2017, *Comparative European Politics*, 15, 919-943.

VV.AA.: "Employment and regulation for clickworkers", Berg, J., y De Stefano, V., *Praise for Work in the Digital Age*, 2018, 175.

VV.AA.: "Environmental justice, just transition, and a low-carbon future for California", Cha J.M., Wander M., Pastor M., *Environ. Law Reporter*, 50 10216, 2020.

VV.AA.: "From a 'just transition for us' to a 'just transition for all'", Galgóczi, B., *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(3), 349-66, 2022. Disponible en: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10242589221125066.

VV.AA.: "Global labour unions and just transition to a green economy", Stevis D., Felli R., *Int. Environ. Agreements: Politics, Law Econ*., 15 (1), 2015, pp 29–43.

VV.AA.: "Green human resource management and sustainable performance with the mediating role of green innovation: A perspective of new technological era", Awwad Al-Shammari, A. S., Alshammrei, S., Nawaz, N. y Tayyab, M., *Frontiers in Environmental Science,* 10, 901235, 2022.

VV.AA.: "Introduction: The genealogy and contemporary politics of just transitions", D. Stevis, E. Morena, D. Krause, 2020, in: E. Morena, D. Krause, D. Stevis (Eds.), *Just Transitions: Social Justice in the Shift Towards a Low-Carbon World*, 2020, Pluto Press, p. 240

VV.AA.: "Just energy transitions to low carbon economies: A review of the concept and its effects on labour and income", García-García, P., Carpintero, Ó. y Buendía, L., *Energy Research y Social Science*, 70, 101664, 2020. Disponible en: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214629620302395.

VV.AA.: "Just transition: A conceptual review", Wang, X., y Lo, K. *Energy Research y Social Science*, 82, 102291, 2021

VV.AA.: "La representación de los intereses de los trabajadores en materia medioambiental: la creación convencional de los delegados medioambientales", Canalda Criado, S.: *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, Madrid.

VV.AA.: "Lost (and found) in transition: expert stakeholder insights on low-carbon energy transitions in Spain Energy", Sorman, A.H. García-Muros, X., Pizarro-Irizar, C., González-Eguino, M., *Res. Social Sci*., 64, 2020, Article 101414

VV.AA.: "Mind the gaps - the political consequences of the great recession in Europe", Muro, D. y Vidal Lorda, G. 2014. Notes internacionals CIDOB: 90

VV.AA.: "No need for automation angst, but automation policies", Arnold, D., Arntz, M., Gregory, T., Steffes, S., y Zierahn, U., 2018, *Praise for Work in the Digital Age*, 75.

VV.AA.*:* "Paying the price for a broken healthcare system: Rethinking employment, labor, and work in a post-pandemic world"*,* Avgar, A. C., Eaton, A. E., Givan, R. K., y Litwin, *Work and Occupations*, 47(3), 2020, pp. 267-279.

VV.AA.: "Redefining labour relations and capital in the digital age", Crouch, C., *Praise for Work in the Digital Age*, 187, 2018. Disponible en: https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-172035-ea.pdf#page=210.

VV.AA.: "Relationship of environmental strategy and performance: Role of green human resource management", Aggarwal, P. y Agarwala, T., *International Journal of Business Environment,* 14(1), 2023 pp. 37-66, .

VV.AA.: "The electoral consequences of the financial and economic crisis in Europe", Hernández, E., y Kriesi, H., *European journal of political research*, 55(2), 2016 pp. 203-224.

VV.AA.: "The justice and equity implications of the clean energy transition", Carley, S., Konisky D.M., *Nat. Energy,* 5 (8), 2020 pp. 569–577

VV.AA.: "This time it was different? The salience of the Spitzenkandidaten system among European parties"*,* Braun, Daniela y Sebastian A. Popa*, West European Politics*, 41.5, 2018, pp. 1125-1145.

VV.AA.: "Why do countries emulate each others' policies? A global study of renewable energy policy diffusion", Baldwin, Elizabeth, Sanya Carley, and Sean Nicholson-Crotty, *World Development*, 120, 2019, pp. 29-45. 2019

VV.AA.: "Workers, Trade Unions, and the Imperial Mode of Living: Labour Environmentalism from the Perspective of Hegemony Theory", Wissen, M. y Brand, U., en Räthzel, N., Stevis, D. y Uzzell, D. (Eds.), *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, Cham, Springer International Publishing, 2021, pp. 699-720.

VV.AA.: "Workers' power in resisting precarity: Comparing transport workers in Buenos Aires and Dar es Salaam", Rizzo, Matteo y Maurizio Atzeni, *Work, Employment and Society,* 34.6, 2020, pp. 1114-1130.

VV.AA.: *Cambio climático y derecho social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva*. Miñarro Yanini, M., Arnau Moya, F., Díaz Rodríguez, J. M., Chiaromonte, W., y Chacártegui Jávega, C, Universidad de Jaén, 2022.

VV.AA.: *Conflictos laborales globales en las plataformas*, Trappmann, V., Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M. y Umney, C., Berlín, Fundación Friedrich Ebert, 2020. Disponible en: https://library.fes.de/pdf-files/iez/16939.pdf.

VV.AA.: *De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Navarrete, C. M. y Gámez, M. R. V., Aranzadi/Civitas, 2022. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OCpdEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5.

VV.AA.: *Development: Ideal and Basics. Aligning Geopolitics, Humanitarian Action and Geography in Times of Conflict*. O'Reilly, G., y O'Reilly, G. Springer, 2019, pp. 159-187.

VV.AA.: *Global perspectives on workers' and labour organizations*, Atzeni, Maurizio, and Immanuel Ness, eds. Springer, Singapore 2018.

VV.AA.: *Introduction: Work and labour relations in global platform capitalism*, Haidar, Julieta, y Maarten Keune, Work and labour relations in global platform capitalism. Edward Elgar Publishing, 2021, pp. 1-27.

VV.AA.: *La economía de la Seguridad Social. Sostenibilidad y viabilidad del Sistema*, Sánchez Rodas, C. y Ortiz Castillo, F. (Eds.), Murcia, Laborum, 2006.

VV.AA.: *Labour law and inclusive development: the economic effects of industrial relations laws in middle-income countries.* Deakin, Simon, Colin Fenwick, and Prabirjit Sarkar, Institutional Competition between Common Law and Civil Law: Theory and Policy. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2014 pp. 185-209.

VV.AA.: *Working time, inequality, and sustainability*, Fitzgerald, J. B., y Schor, J., In Handbook on Inequality and the Environment, Edward Elgar Publishing, 2023 pp. 325-344.

VV.AA.: *La construcción del poder obrero en el capitalismo digital. Nuevas y viejas luchas sindicales,* Basualdo, V., Dias, H., Herberg, M., Schmalz, S., Serrano, M., & Vandaele, K., Quito: Friedrich Ebert Stiftung. 2021.