



La contribución del diálogo social a la Agenda 2030

Promoviendo una Transición Justa hacia economías
y sociedades sostenibles para todo el mundo





Este estudio fue realizado por Antonio Ferrer Márquez, Begoña María-Tomé Gil y Olga López Maeztu del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud - ISTAS

Esta publicación está disponible en línea:

<https://www.ituc-csi.org/dialogo-social-para-ods-promoviendo-transicion-justa>

Imagen de portada: obrera industrial - © Chevanon Photography

La contribución del diálogo social a la Agenda 2030 - Promoviendo una Transición Justa hacia economías y sociedades sostenibles para todo el mundo
ES - D/2019/11.962/5

© TUDCN 2019

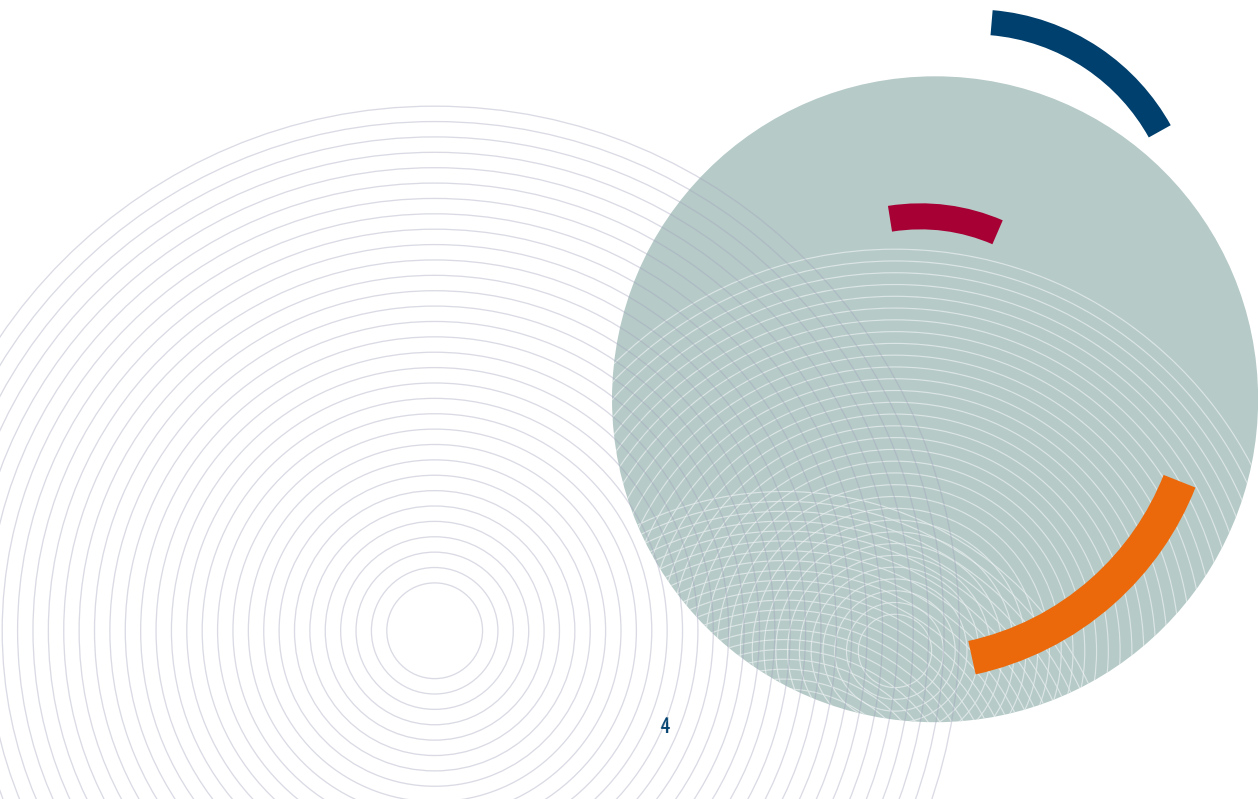
La contribución del diálogo social a la Agenda 2030

Promoviendo una Transición Justa hacia economías
y sociedades sostenibles para todo el mundo



ÍNDICE

Prefacio	6
1. ¿Qué es una Transición Justa?	7
2. La Transición Justa en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en la lucha contra el cambio climático.	13
3. La importancia del diálogo social para promover una Transición Justa y su contribución al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible	19
4. Experiencias de diálogo social, Transición Justa y desarrollo sostenible	27
5. Transición Justa, empresas y multinacionales: Acuerdos Marcos Globales y buenas prácticas negociadas con los representantes de los trabajadores.	35
6. Retos y recomendaciones para una implementación satisfactoria de la Transición Justa	43
Bibliografía	48



ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

AMG: Acuerdos Marco Globales

BRT: Bus Rapid Transit

CATP: Central Autónoma de Trabajadores del Perú

CES: Confederación Europea de Sindicatos

CCOO: Comisiones Obreras

CGTP: Confederación General de Trabajadores del Perú

CMNUCC: Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático

COP: Conferencia de las Partes

COSATU: Congreso de Sindicatos Sudafricanos

CSI: Confederación Sindical Internacional

CUT: Central Unitaria de Trabajadores de Chile

CUT: Central Única de Trabajadores del Perú

DILEEP: Integrated Livelihood and Emergency Employment Program

FLAEI: Federación de Trabajadores de las Empresas Eléctricas Italianas

FNV: Federatie Nederlandse Vakbeweging

FRUTCAS: Federación Regional Única de Trabajadores Campesinos del Sudoeste Potosino

ISP: Internacional de Servicios Públicos

ITF: Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
KSBSI: Confederation of Indonesian Prosperity Labour Union

MWU: Matatu Workers Union

NDC: Contribuciones Nacionalmente Determinadas

NEDLAC: Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo de Suráfrica

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OGM: Organismos Genéticamente Modificados

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONG: Organización No Gubernamental

PIT-CNT: Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores de Uruguay

PLADA: Plataforma para el Desarrollo de las Américas

PNDRC: Plan Nacional de Descarbonización de Costa Rica

PUTON: Sindicato de Operadores de Transporte Público de Kenia

SGRE: Siemens Gamesa Renewable Energy Group

SPC: Social Partnership Council

TAWU: Transport Workers Union of Kenya

UGT: Unión General de Trabajadores

PREFACIO

El planeta se enfrenta a una emergencia climática. De manera simultánea, las personas trabajadoras de todas las economías del mundo sufren una crisis global de los mercados de trabajo.

Un planeta vivo, empleos seguros y trabajo digno deben ser nuestras aspiraciones. La acción por el clima y la Transición Justa son posibles y necesarias para responder al llamamiento de nuestras hijas e hijos, que han tomado las calles para exigir que se garantice su futuro.

El movimiento sindical global es consciente de que, a fin de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero a la velocidad necesaria para salvar nuestro planeta, será necesario actuar en cada centro de trabajo, en cada industria y sector, y en cada país.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Acuerdo de París solo podrán cumplirse si se producen importantes transformaciones tecnológicas y socioeconómicas a las que todos deberemos contribuir.

Para los sindicatos, una Transición Justa es el camino que nos permitirá alcanzar nuestras más altas aspiraciones, ya que crea esperanza y consigue que las personas y las comunidades confíen en un futuro seguro.

Los centros de trabajo, la industria y los sindicatos nacionales desean que los sueldos, la seguridad del empleo, la salud ocupacional y la protección social de las personas trabajadoras queden garantizados en los procesos de transición económica, así como que se creen puestos de trabajo en sectores nuevos y emergentes.

Para que la transición se realice con la suficiente intensidad, rapidez y equidad, somos muy conscientes de que el elemento más necesario es un diálogo social que pueda facilitar la planificación de los procesos sobre la base del derecho de la negociación colectiva, un diálogo social que permita alcanzar acuerdos negociados y garantizar una verdadera asociación.

Este estudio demuestra de qué forma son posibles y viables las propuestas de la Transición Justa gracias a la participación de los sindicatos en el diálogo social.

Comprometámonos todos a crear un mundo con empleos verdes y dignos donde se respeten los derechos humanos y laborales, un mundo con cero emisiones donde la pobreza esté erradicada y las comunidades sean prósperas y fuertes. Juntos podremos lograrlo.

Sharan Burrow

Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional



CAPÍTULO 1 ¿QUÉ ES UNA TRANSICIÓN JUSTA?

Una Transición Justa asegura el futuro y los medios de vida de los trabajadores y sus comunidades en la transición hacia una economía baja en carbono. Se basa en el diálogo social entre los trabajadores y sus sindicatos, empleadores, gobiernos y comunidades. Un plan para una Transición Justa proporciona y garantiza empleos mejores y decentes, protección social, más oportunidades de capacitación y mayor seguridad laboral para todos los trabajadores afectados por el calentamiento global y las políticas de cambio climático.

La ciencia nos dice que la concentración de dióxido de carbono en la atmósfera ya ha alcanzado los 415 ppm, el nivel registrado más alto en la historia de la humanidad. El estado del clima actual pone de manifiesto un aumento de los efectos del cambio climático. Ya se tiene constancia de la elevación récord del nivel del mar, la reducción de los hielos marinos, el retroceso de los glaciares, la mayor presencia de fenómenos extremos, así como unas temperaturas terrestres y oceánicas excepcionalmente altas. La temperatura media mundial en superficie de 2018 estuvo aproximadamente 1 °C por encima del valor de referencia de la era preindustrial y vamos camino a un aumento de 3 °C.

Todos los gobiernos como firmantes del Acuerdo de París se han comprometido a mantener el aumento de la temperatura global por debajo de 2 °C respecto de los niveles preindustriales, realizando esfuerzos para limitarlo a 1,5 °C. Para ello, el consenso científico ha señalado que, para evitar un cambio climático peligroso, se deben recortar las emisiones mundiales un 45% para 2030 y que en 2050 el balance de emisiones sea neutro. Esta recomendación del Panel Intergubernamental de Expertos del Cambio Climático representa un auténtico desafío para transformar el modelo mundial de producción y consumo y descarbonizar nuestras economías, para revisar la trayectoria en los próximos 11 años.

La necesidad de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, la optimización del uso de los

recursos para paliar la escasez de muchas de las materias primas esenciales para nuestros procesos productivos y para el desarrollo tecnológico, así como los impactos ambientales y sociales asociados a la extracción de los recursos minerales, nos sitúa en un contexto de cambio trascendente en nuestra manera de producir y de consumir. Una transformación que requerirá cambios rápidos y de gran alcance en la agricultura, la energía, la industria, los edificios, el transporte y las ciudades, y que desde la perspectiva del mundo del trabajo también representa un importante reto. Según la Organización Internacional del Trabajo, al menos la mitad de la fuerza laboral a nivel global – equivalente a 1.500 millones de personas – está afectada por la transición hacia una economía más verde.

Por ello, la transición hacia una economía y una sociedad libre de emisiones de gases de efecto invernadero debe ser una transición con criterios de justicia social que tenga en cuenta los derechos de los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados y sus comunidades.

A esto hay que sumar que serán los países más pobres, menos preparados para enfrentar cambios rápidos, los que sufrirán las peores consecuencias, por lo que la lucha contra el cambio climático debe estar alineada y comprometida con el cumplimiento de una agenda universal como es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

“Transición Justa” es la denominación de una estrategia amplia en los niveles del centro de trabajo, industria, nacional y global presentada por el movimiento sindical mundial para proteger a aquellos cuyos empleos, ingresos y medios de vida se encuentran en peligro debido al impacto del cambio climático y las políticas climáticas. Este concepto apareció formalmente en 2010 en la Conferencia de Cambio Climático de Cancún de la Convención Marco de Naciones Unidas y está reconocido en el Acuerdo de París (tras años de reivindicación por parte de las organizaciones sindicales).

"Teniendo 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".

Preámbulo del Acuerdo de París.

EL CENTRO DE TRANSICIÓN JUSTA

El Centro de Transición Justa fue establecido en 2016 por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES). El Centro reúne a los trabajadores y sus sindicatos, comunidades, empresas y gobiernos en el diálogo social para garantizar que la fuerza de trabajo tenga un lugar en la mesa cuando se planifique una Transición Justa hacia un mundo con bajas emisiones de carbono.

El Centro de Transición Justa trabaja con las partes interesadas para acelerar el proceso de Transición Justa a través de:

- ▶ La capacitación a los trabajadores y sus aliados mediante el intercambio de ejemplos de procesos y planes de Transición Justa, facilitando el intercambio de experiencias y habilidades de igual a igual, y el desarrollo de capacidades en términos de Transición Justa.
- ▶ La documentación de las mejores prácticas en los procesos de diálogo social a través de entrevistas, videos, informes y estudios de casos.
- ▶ El inicio de y el apoyo a procesos de diálogo social que involucren a sindicatos, comunidades, gobierno y empresas, con la participación de inversores y expertos.
- ▶ Contribuciones estratégicas a los diálogos de políticas a nivel nacional y global y a la planificación de una Transición Justa.

www.justtransitioncentre.org



JUST
TRANSITION
CENTRE

DECENT JOBS ON A LIVING PLANET

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha ido allanando el camino para incorporar la Transición Justa como un elemento integrante de la Agenda de Desarrollo Sostenible. Se han sentado las bases y principios rectores gracias a varios informes y resoluciones sobre empleos verdes y Transición Justa, que culminaron en 2015 con la adopción por unanimidad de las **“Directrices de Políticas para una Transición Justa hacia Economías y Sociedades Ambientalmente sostenibles para todos”**.¹ Estas directrices van dirigidas a los Gobiernos y a los interlocutores sociales y están basadas en los cuatro pilares de la Agenda de Trabajo Decente: la protección social, el empleo, los derechos laborales y el diálogo social. Las directrices plantean la integración de la Transición Justa en las políticas macroeconómicas combinando políticas industriales y sectoriales con inversión de fondos públicos, adecuación de la fiscalidad y adaptación de la formación a las nuevas necesidades.

La Transición Justa surgió de la necesidad de proteger a los trabajadores y las trabajadoras de estas profundas transformaciones y de que las políticas públicas atendieran sus potenciales efectos en determinados sectores y territorios. Hoy en día se reconoce la importancia de un gran pacto social que acompañe a los procesos de transición energética y ecológica necesarias para alcanzar un desarrollo sostenible de forma rápida, eficaz y sin dejar nadie atrás.

La Transición Justa es la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono y resistente al clima, que maximiza los beneficios de la acción climática creando empleo decente y minimiza los efectos negativos para los y las trabajadoras y sus comunidades. Es decir, que la agenda de Transición Justa tiene dos dimensiones en términos de resultados y en términos de

proceso. Por un lado, es una agenda de cambio a favor de la descarbonización de la economía que se compromete con alcanzar una sociedad sostenible, resiliente, inclusiva que erradique la pobreza y garantice el trabajo decente. Por otro se pretende asegurar que en el proceso de transición se anticipan y gestionan los impactos en el territorio y las poblaciones más vulnerables de manera justa y concertada, maximizando las oportunidades de las transformaciones socioeconómicas. Es por ello que el diálogo social, que conlleva la implicación de los agentes sociales en los procesos de decisiones de los gobiernos, es un aspecto crucial para una Transición Justa.

Para ello el marco de la Transición Justa se sustenta en los siguientes pilares:

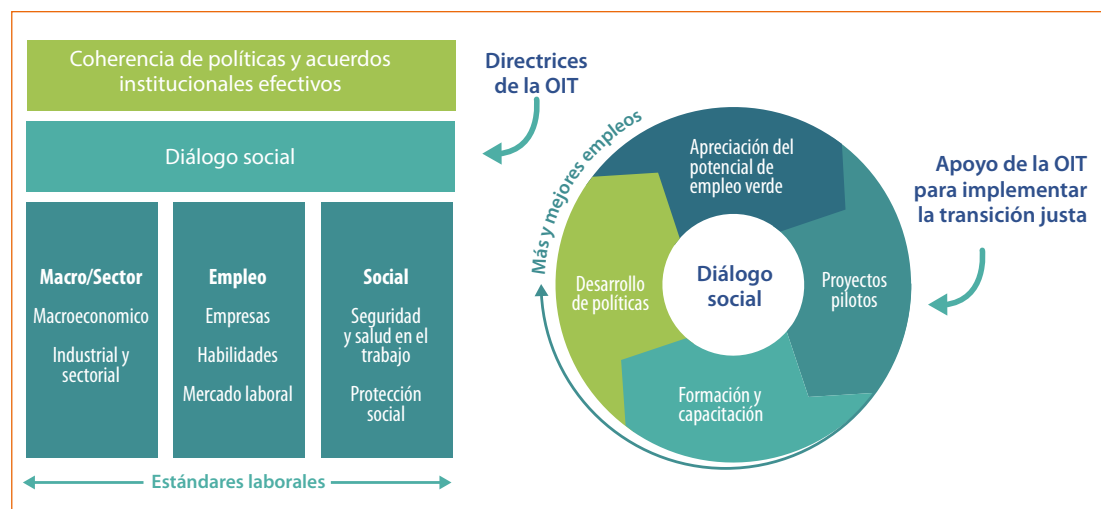
- ▶ Evaluación temprana de las consecuencias sociales y económicas del cambio climático y respuestas, en los sectores productivos, en la salud y en el empleo.
- ▶ Fomento de inversiones públicas sólidas en sectores y tecnologías bajas en carbono.
- ▶ Implementación de políticas activas de empleo y reconversión y diversificación económica, particularmente en los territorios más afectados.
- ▶ Impulso de la formación y capacitación profesional para el desarrollo de competencias para una reestructuración económica profunda y para aumentar la resiliencia a un clima cambiante.
- ▶ Fortalecimiento de los sistemas de protección social e inversiones públicas en sanidad, educación, etc. especialmente en los países más empobrecidos y con menores capacidades institucionales.
- ▶ Promoción del diálogo social, la negociación colectiva, la participación social y la búsqueda de soluciones concertadas en los procesos de gobernanza.

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf

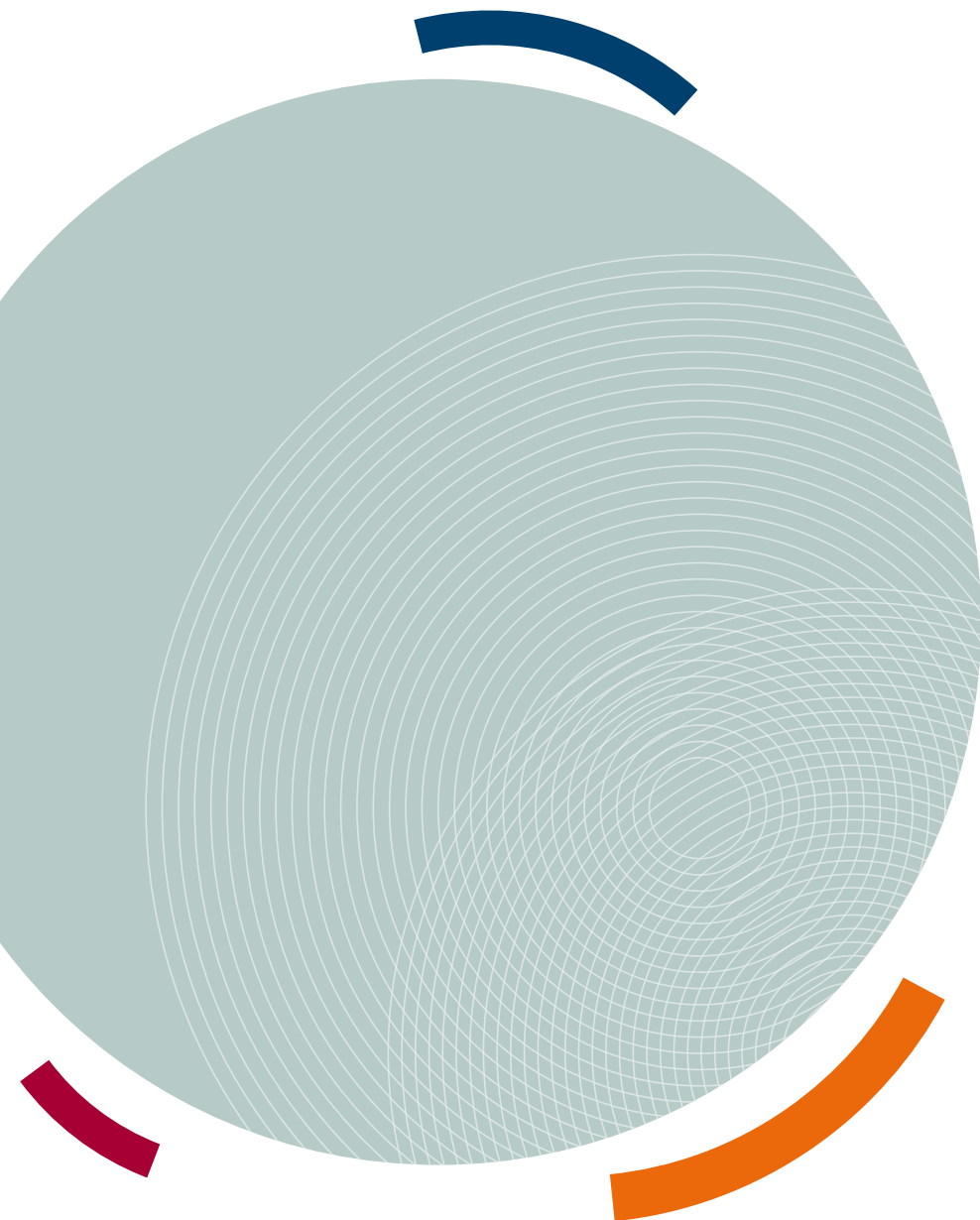
EN LAS DIRECTRICES DE LA OIT SE IDENTIFICAN NUEVE ÁREAS DE INTERVENCIÓN POLÍTICA DONDE ES NECESARIO TRABAJAR PARA ASEGURAR EL DESARROLLO ADECUADO, A NIVEL AMBIENTAL, SOCIAL Y ECONÓMICO, DE UN MARCO DE POLÍTICAS DE TRANSICIÓN JUSTA:

- | | |
|---|---|
| I. Políticas macroeconómicas y de crecimiento | VI. Protección social |
| II. Políticas industriales y sectoriales | VII. Políticas activas del mercado de trabajo |
| III. Políticas relativas a las empresas | VIII. Derechos |
| IV. Desarrollo de competencias | IX. Diálogo social y tripartismo |
| V. Seguridad y salud en el trabajo | |

Figura 1 – Transición justa hacia economías y sociedades sostenibles para todo el mundo



Fuente: OIT





CAPÍTULO 2
LA TRANSICIÓN
JUSTA EN EL LOGRO
DE LOS OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE Y EN LA
LUCHA CONTRA EL
CAMBIO CLIMÁTICO

El mayor desafío al que se enfrenta la humanidad es la erradicación de la pobreza y sin lograrla no puede haber desarrollo sostenible. Esta es la principal premisa de la que parten los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por Naciones Unidas en su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El papel central del trabajo decente en la promoción del desarrollo económico está consagrado en el Objetivo 8 (*Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*) y, más concretamente, en la Meta 8.5 (*Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes*).² En la meta 8.4, se propone “mejorar progresivamente de aquí a 2030, los procesos de producción, el consumo eficiente de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la

degradación del medio ambiente” en un marco de “desarrollo sostenible”, “pleno empleo”, “trabajo decente” y de “empleo de calidad”. Es decir, para conseguir el desarrollo económico sostenible, se deben crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente.

Otro gran desafío es el cambio climático, definido en el ODS 13 (“Acción por el clima”). La pobreza, las desigualdades sociales, el uso intensivo de los recursos y la contaminación del medio ambiente, etc., son graves manifestaciones y consecuencias de un modelo económico basado mayoritariamente en los combustibles fósiles que debe ser dejado atrás. En este contexto, es fundamental una transición hacia un modelo económico descarbonizado que dé respuesta al cambio climático y a sus graves consecuencias.

LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA COMO ELEMENTO CLAVE DE LOS ODS

El ODS 7, *Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos*, considera a la energía como un *elemento central para casi todos los desafíos y oportunidades a los que hace frente el mundo actualmente*: empleo, cambio climático, seguridad alimentaria y producción de alimentos, distribución de la riqueza y reducción de las desigualdades, etc.

Con ello, se constata el carácter transversal de las cuestiones energéticas y su relación con otros ODS, entre otros el ODS 1 Fin de la pobreza, ODS 8, Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 10, Reducción de las desigualdades, ODS 11, Ciudades y comunidades sostenibles, ODS 12, Producción y consumos responsables y el ODS 13, Acción por el clima.

Este ODS y sus sinergias con otros ODS emplaza a Gobiernos, empresas y agentes sociales al respaldo de iniciativas que aseguren el acceso universal a los servicios de energía modernos, mejoren el rendimiento energético y aumenten el uso de fuentes renovables y descarbonicen la economía mundial. Es decir, se emplaza a seguir avanzando hacia una transición energética hacia un nuevo modelo energético más justo, más eficiente, más sostenible y más democrático.

Y esta transición energética lleva implícita la necesidad de una Transición Justa que garantice el trabajo decente y los derechos de las personas en los sectores en los que ésta impacte, tanto en términos de pérdida como de creación de empleo.

Según el Informe de la OIT “Sostenibilidad medioambiental con empleo”, los impactos negativos en la economía y el empleo de la presión sobre los ecosistemas, incluidos los provocados por el cambio climático que ya estamos sufriendo, son enormes. La mayor frecuencia e intensidad de los desastres naturales ya han mermado la productividad de los ecosistemas de los que dependen nada menos que 1.200 millones de puestos de trabajo, el 40% del empleo mundial, provocando anualmente una pérdida equivalente al 0,8% del trabajo de un año. Incluso en un escenario de mitigación efectiva del cambio climático, los efectos del aumento de temperatura que ya se está produciendo llevarán a la pérdida del equivalente de 72 millones de empleos-año de tiempo completo para 2030. Los países cuyas economías y empleos están sufriendo los impactos de la degradación de los ecosistemas están situados principalmente en África y en Asia y Pacífico; pero se están extendiendo rápidamente a las demás regiones y sus efectos de todo tipo repercuten ya en todo el mundo.

Es importante destacar que, para la gran mayoría de los países en desarrollo, si no hay intervenciones sólidas y progresivas del sector público, gran parte de las agendas y compromisos asumidos en el Acuerdo de París contra el cambio climático y en el ODS 13 (Acción por el Clima) no serán posibles. Esto requerirá la movilización de recursos mediante una imposición justa, una distribución justa de los recursos provenientes de la extracción y la lucha contra la elusión y evasión fiscal. Las Administraciones Públicas subnacionales y locales deben anticiparse también a los procesos de transición y repensar cómo invertir parte de sus ingresos en la diversificación y futura reactivación en caso de cierres parciales, deslocalizaciones o abandonos de actividad. Los municipios/municipalidades/ciudades reciben importantes ingresos (vía impuestos, compensaciones económicas, etc.) durante la vida útil de una instalación industrial o actividad económica ubicada en su territorio que puede utilizar para contribuir a la financiación de estrategias de Transición Justa y generación de alternativas económicas.

LA RED C40 Y LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO: LA IMPLICACIÓN DE LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE Y EL CENTRO DE TRANSICIÓN JUSTA POR UNA TRANSICIÓN JUSTA HACIA UNAS CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES (ODS 11).

El C40 es una red de grandes ciudades del mundo comprometidas con la lucha contra el cambio climático. Trabajando en múltiples sectores y temas, el C40 convoca a redes que proporcionan una gama de servicios en apoyo de los esfuerzos de las ciudades en materia de lucha contra el cambio climático. El C40 cuenta actualmente con 17 redes que cubren los temas de mitigación, adaptación y sostenibilidad de mayor prioridad para las ciudades del C40 y con mayor potencial de impacto climático. A través de estas redes, profesionales de las ciudades de todo el mundo se asesoran y aprenden unos de otros sobre los éxitos y los desafíos de la implementación de la acción climática. Las interacciones en red y las comunicaciones C40 proporcionan una plataforma para que las ciudades muestren sus soluciones de acción climática.

La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) y el Centro de Transición Justa y la red C40 han formado una asociación innovativa comprometida con las siguientes acciones:

- ▶ Trabajar en asociación con alcaldías y ciudades para garantizar que la transición a calles verdes y saludables y edificios de emisiones netas cero sea una Transición Justa que genere empleos decentes, reduzca la desigualdad e impulse la inclusión y las mejoras en la vida de las personas de clase trabajadora y de bajos ingresos. Esto incluye la provisión de transporte público limpio, abundante, asequible, seguro y fiable, así como viviendas asequibles, disponibles y energéticamente eficientes.
- ▶ Crear asociaciones con las autoridades de las ciudades para desarrollar e integrar planes de transición justos que impulsen el trabajo decente y la acción social, incluidas evaluaciones de impacto laboral, formación, salvaguardas y objetivos laborales para hombres y mujeres trabajadores.
- ▶ Movilizar el conocimiento y las habilidades de los trabajadores para moldear y mejorar las acciones de apoyo necesarias para cumplir con los compromisos establecidos en la Declaración por unas Calles Verdes y Saludables.³

³ <https://www.c40.org/other/fossil-fuel-free-streets-declaration>

Los municipios afectados por nucleares o las comarcas mineras han recibido importantes compensaciones económicas y ayudas públicas de fondos europeos para propiciar su reconversión y reactivación económica a lo largo de toda la vida útil de estas instalaciones.

Porello, es fundamental que el movimiento sindical pida y colabore con los Gobiernos nacionales para que estos asuman su responsabilidad en la aplicación de estos compromisos, a la vez que se capacitan e instruyen en cómo participar en este proceso.

DESARROLLANDO CAPACIDADES PARA EL DIÁLOGO SOCIAL HACIA UNA TRANSICIÓN JUSTA

El proyecto “Cambio climático: fomento de las capacidades de los sindicatos y servicios públicos de calidad para una Transición Justa (2018-2022)”⁴ es un buen ejemplo de cómo los sindicatos pueden involucrar a los gobiernos nacionales en una Transición Justa.

Este proyecto pretende potenciar la capacitación de las organizaciones sindicales del sector público ante los desafíos que plantea el cambio climático. Se espera mejorar las competencias técnicas y organizativas de los sindicatos del sector público para desarrollar un diálogo social efectivo, identificar los aspectos clave de la implementación de los compromisos nacionales y dotar de herramientas analíticas para la evaluación de medidas. El objetivo final es la promoción de una Transición Justa y verde para abordar la crisis climática y pedir políticas gubernamentales sobre cambio climático, con la intervención estatal como elemento central para reducir la pobreza (ODS 1), fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8), reducir las desigualdades (ODS 10), y promover la acción climática (ODS 13).

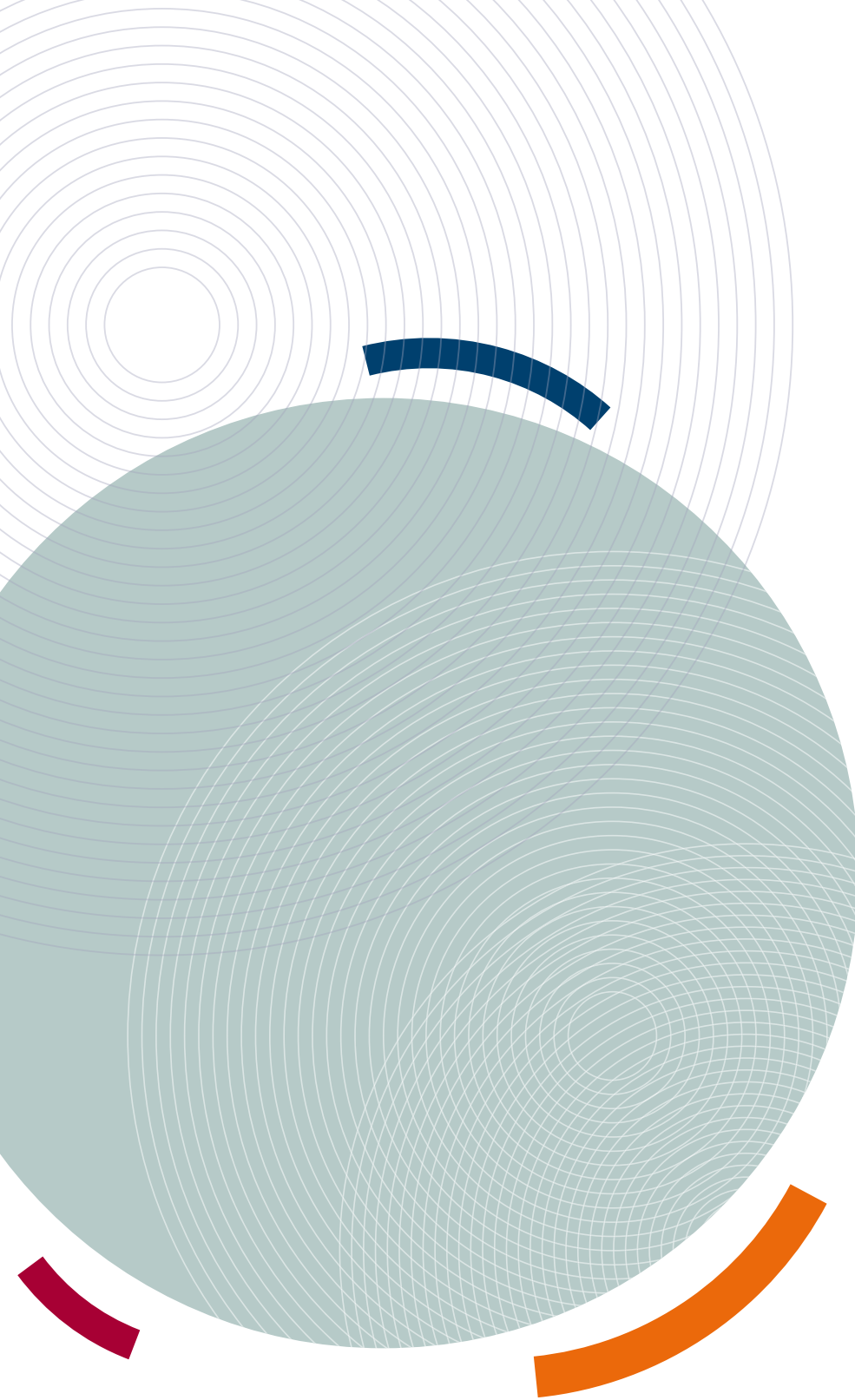
Este proyecto está siendo desarrollado por la Internacional de Servicios Públicos (ISP)⁵ y apoyado por Union to Union⁶ a través de los sindicatos suecos Akademikerförbundet SSR, Vision and Kommunal en Zambia, Túnez, Kenia, Perú, Jamaica y Tonga, Dominica y Antigua y Barbuda.⁷

4 <http://www.world-psi.org/en/climate-change-building-trade-union-capacities-and-quality-public-services-just-transition-jamaica>

5 La ISP es la Federación Global de Trabajadores de los Servicios Públicos

6 Union to Union es la organización de solidaridad internacional de los sindicatos suecos

7 Estos dos países forman parte de conocidos como Pequeños Estados Insulares en Desarrollo (SIDS por sus siglas en inglés), los cuales fueron reconocidos como un grupo distinto de países en desarrollo desde la Cumbre de la Tierra de 1992 por las Naciones Unidas. Los SIDS son extremadamente vulnerables a desafíos que van desde la deuda y el desempleo al cambio climático y el aumento del nivel del mar.





CAPÍTULO 3
LA IMPORTANCIA
DEL DIÁLOGO
SOCIAL PARA
PROMOVER UNA
TRANSICIÓN JUSTA
Y SU CONTRIBUCIÓN
AL CUMPLIMIENTO
DE LOS OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

El diálogo social (diálogo bipartito o tripartito entre las organizaciones representantes de los trabajadores y empleadores y los gobiernos) es una herramienta básica en los países democráticos para gestionar el conflicto social. Su objetivo principal es promover el intercambio de información y de propuestas de cara a conseguir un cierto consenso más o menos explícito. Tal y como señala la OIT, las estructuras del diálogo social han permitido resolver importantes cuestiones de índole económica y social, han alentado el buen gobierno, el progreso y la paz sociales, la estabilidad e impulsado el desarrollo económico.⁸

Para que la transición hacia un modelo económico descarbonizado y sostenible sea socialmente beneficiosa, se hace imprescindible aunar ecología y empleo,⁹ pues esta transición tendrá consecuencias directas en términos de pérdida de empleo y cohesión social. Los impactos serán territorialmente desiguales, en cada país y entre países, y los empleos que se crearán no siempre lo harán en el mismo momento ni en el mismo lugar que los que se perderán.

Por esta razón, la transición ha de llevarse a cabo respetando los derechos sociales de las comunidades afectadas y los derechos laborales de los trabajadores inmersos en el proceso, y la vía consiste en apostar por una Transición Justa para todos hacia una economía ambientalmente sostenible, que necesita ser bien gestionada y contribuir a los objetivos de trabajo decente para todos, inclusión social y erradicación de la pobreza.¹⁰

Con estas premisas, la Transición Justa debe ser objeto de una planificación previa donde se establezcan planes, políticas e inversiones que conduzcan a un futuro sostenible con pleno empleo, trabajo decente y protección social. Y este proceso sólo será eficaz si intervienen los diferentes

agentes sociales- en particular Gobiernos, empresas y sindicatos- a la hora de diseñar dichas estrategias y políticas, puesto que *“dada la magnitud y la urgencia de estos retos medioambientales, es evidente que el mundo no dispondrá ni de los recursos ni el tiempo para abordarlos por separado o consecutivamente. Combatirlos conjuntamente no es una opción, sino una necesidad (OIT, 2015)”*.

Es por ello por lo que el diálogo social se hace imprescindible en los procesos de toma de decisiones. Tal y como señala la OIT en sus *Directrices para una Transición Justa*, *“el diálogo social debe formar parte integrante del marco institucional para la formulación y aplicación de políticas en todos los niveles”*, como uno de los principios rectores de la transición hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.

En esta línea, es aconsejable que *“los procesos de toma de decisiones sean, además, identificados como resultado del diálogo social, de forma que respondan dando seguridad a las incertidumbres que se pueden generar, evitando adoptar aisladamente, sin medidas compensatorias, decisiones que puedan afectar negativamente al empleo o a la situación social de las personas, especialmente las más desfavorecidas.”*¹¹

Además, el diálogo social reduce las desigualdades sociales, mejorando las condiciones de trabajo y garantizando unas relaciones laborales justas.¹² Asimismo, facilita el acceso a la información y promueve el intercambio, mejora la comprensión de los desafíos y oportunidades, lo que facilita la construcción de consensos y la gestión de conflictos. A su vez, es una oportunidad para sensibilizar, movilizar y dinamizar a los diferentes actores sociales con respecto a la problemática que se presente. Y es crucial para que haya apropiación por parte de los grupos involucrados y transparencia en el proceso de toma de decisiones.

8 <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>

9 https://www.ilo.org/integration/resources/briefs/WCMS_107814/lang-en/index.htm

10 Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all". ILO, 2015.

11 La transición energética solo será viable si es percibida como justa. Joaquín Nieto, Director de ILO España. <http://agendapublica.elpais.com/la-transicion-energetica-solo-sera-viable-si-es-percibida-como-justa/>

12 La contribución del Diálogo social a la Agenda 2030. Formalizar la economía informal. International Trade Union Confederation (ITUC, 2018). https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sd_2030agenda_es.pdf

EL DIALOGO SOCIAL Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE¹³

El diálogo social es esencial para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Si bien, no se menciona explícitamente en la Agenda 2030, es un elemento crítico para lograr la mayoría de los objetivos.

Por un lado, asegura el acceso a un trabajo decente (ODS 8) y se constituye como uno de los pilares de la Agenda del Trabajo Decente. Además, el llamado al reconocimiento y la observancia de los derechos laborales (meta 8.8), implica el pleno respeto de las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, incluidas todas aquellas que hacen referencia a los procesos de diálogo social en sus distintos niveles. Asimismo, los indicadores mundiales para los ODS (Naciones Unidas, 2018) hacen referencia explícita a la negociación colectiva, una de las formas que adopta el diálogo social bipartito (indicador 8.8.2).

Por otra parte, en el ODS 16 sobre sociedades justas, pacíficas e inclusivas, la Agenda 2030 hace mención a la eficacia y transparencia de las instituciones, a la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas (meta 16.7), y al acceso público a la información y protección de libertades fundamentales (16.10). Son todos elementos básicos que tienen su sustento en un diálogo social eficaz.

Además, la literatura evidencia que el diálogo social puede hacer aportes significativos a otros ODS, tales como el ODS 10 (reducción de desigualdades), ya que la existencia de un diálogo social sólido permite mejorar la inclusión y la protección de los trabajadores más vulnerables o con menor capacidad de negociación (los trabajadores no declarados, migrantes, mujeres y jóvenes).

Por otra parte, el diálogo social muestra aportes importantes en relación a la reducción de las desigualdades de género (ODS 5), por ejemplo, con la creciente inclusión de cláusulas en la negociación de convenios colectivos sobre temas que afectan directamente a las mujeres (lactancia, conciliación de vida familiar, maternidad, violencia doméstica, entre otras).

Finalmente, la OIT resalta la importancia de que la implementación de los sistemas de protección social y la administración de las instituciones de seguridad social se realicen a través de un proceso de diálogo social para que sean lo más adecuados y eficaces posible (ODS 1-fin de la pobreza; y más específicamente en las metas 1.3, sobre la ampliación de cobertura de los sistemas de protección).

¹³ La contribución del Diálogo Social a la Agenda 2030. Formalizar la economía informal.
https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sd_2030agenda_es.pdf

Para que se dé todo esto, el diálogo social debe ser eficaz y para ello deben existir una serie de condiciones previas:¹⁴

- ▶ Pleno respeto de la libertad de asociación, de tal forma que los trabajadores y empleadores puedan organizarse libremente, defender sus intereses sin interferencias externas, y negociar sin presiones sobre asuntos de interés mutuo entre ellos y con el gobierno.
- ▶ Deben existir organizaciones sindicales y empresariales fuertes, independientes y representativas.
- ▶ Voluntad política suficiente y un sentido de responsabilidad entre todas las partes para entablar el diálogo social.
- ▶ Una estructura institucional adecuada, con financiación y mandatos jurídicos bien definidos, que garantice la continuidad del funcionamiento durante cambios políticos, es necesario.

- ▶ Una garantía de acceso a la información y formación adecuadas para que los participantes puedan ejercer efectivamente su derecho a la participación.

Es evidente que estas condiciones previas dependen de las relaciones laborales que cada país ha llevado a lo largo de su historia.

Sin embargo, la realidad del diálogo social en la mayoría de los países en desarrollo, en particular en cuestiones relacionadas con el cambio climático, en ocasiones se encuentra con retos para garantizar una Transición Justa de los trabajadores. En estos casos, los sindicatos pueden buscar alianzas con la sociedad civil que puedan apoyar los procesos de Transición Justa.

LA PLATAFORMA PARA EL DESARROLLO DE LAS AMÉRICAS

La Plataforma para el Desarrollo de las Américas (PLADA),¹⁵ fue constituida en 2014 como instrumento fundamental para la acción política, movilización e incidencia del movimiento sindical, en alianza con otros movimientos sociales, para la promoción e impulso de un modelo de desarrollo alternativo para las Américas. La PLADA se compromete con una Transición Justa frente a los desafíos del cambio climático, la defensa, preservación y acceso público a los “bienes comunes” y los principios de la justicia ambiental como marco de referencia de su estrategia sindical en materia ambiental, lo que implica asegurar que ningún trabajador, comunidad, territorio o grupo social sufra de manera desproporcionada las consecuencias de cualquier iniciativa, obra, proyecto o política.

¹⁴ El diálogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible. (Documento temático de la OIT y la CSI, 2017).

¹⁵ <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=124>

PROGRAMA DE TRANSICIÓN JUSTA EN NIGERIA

El acaparamiento de tierras en África, especialmente en Nigeria, la destrucción de los medios de subsistencia y la introducción de Organismos Genéticamente Modificados (OGM) por parte de algunas empresas transnacionales está desplazando a decenas de miles de pequeños agricultores y produciendo graves daños en las comunidades afectadas. Por otro lado, la deforestación y los impactos de las actividades extractivas de petróleo y gas de las empresas transnacionales están contribuyendo a la degradación ambiental del territorio y a las vulneraciones de los derechos humanos.

En este contexto, sindicatos, organizaciones ambientales y comunidades afectadas reclaman urgentemente una transición energética hacia la descarbonización.

La desinversión en combustibles fósiles tiene serias implicaciones sobre los derechos laborales en un país dependiente del petróleo y el gas; el cambio solo se producirá cuando las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos acuerden trabajar juntos para desarrollar objetivos comunes en los que se defina como debe ser la transición energética justa en términos de empleos decentes, una remuneración justa, una capacitación adecuada y un marco de tiempo razonable, y la movilización conjunta del sector público y privado para trabajar juntos por una Transición Justa.

Para promover este proceso, el Centro de Transición Justa, Amigos de la Tierra, el sindicato Nigeria Labour Congress y Environmental Rights Actions, con el apoyo de Mondiaal FNV,¹⁶ acaban de poner en marcha una iniciativa en este país para promover el diálogo consultivo y la colaboración entre organizaciones de la sociedad civil, sindicatos nigerianos y comunidades para trabajar en el posicionamiento conjunto para una Transición Justa y facilitar que estos agentes puedan influir en el proceso.

LA PROTECCIÓN SOCIAL, UNA PRIORIDAD EN EL DIÁLOGO SOCIAL

El cambio necesario del mix energético hacia la energía renovable, la minimización del uso de energía fósil en la fabricación de productos y servicios, el cambio en los patrones de movilidad en las ciudades, van a suponer un proceso de reestructuración a escala global con fuertes impactos diferenciales en algunos territorios y colectivos. El mayor o menor impacto de este proceso en los niveles de pobreza y desigualdad vendrá dado por el desarrollo de las políticas de protección social existentes en cada uno de los países. Sin protección social la Transición Justa queda inhabilitada.

El desarrollo de la protección social es fundamental para luchar contra la pobreza o la desigualdad, para la creación de empleo suficiente y de calidad, para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, o el desarrollo de sistemas sanitarios o educativos inclusivos. Se muestra como condición sine qua non para que el desarrollo económico sea inclusivo y sostenible.

Los sistemas de protección social (seguros contra el desempleo, los sistemas de pensiones, los subsidios a los colectivos más vulnerables, las políticas activas de empleo, o los sistemas educativos y sanitarios de carácter universal) se desarrollaron para evitar el aumento de los niveles de pobreza y de desigualdad social.

¹⁶ Mondiaal FNV es la organización de solidaridad internacional del sindicato FNV de los Países Bajos.

Pero estas medidas inclusivas socialmente también tenían un objetivo importante: prevenir el conflicto social abierto, explícito. Evidentemente, como muestran los datos publicados por la OCDE,¹⁷ los niveles de protección social no son homogéneos a nivel mundial. Por ello, los cambios productivos que se están produciendo a escala global están teniendo consecuencias distintas tanto en términos de empleo como de distribución del ingreso (pobreza y exclusión social).

La Transición Justa aborda estos desequilibrios dinamizando los procesos de diálogo social para minimizar los efectos que van a tener en nuestras sociedades tanto el cambio climático como las políticas tendentes a su mitigación. Por esta razón, uno de los elementos esenciales en los que se debe incidir desde el mundo sindical es en el establecimiento, fortalecimiento y extensión de los sistemas de protección social como una de las garantías esenciales que den cobertura a los procesos de Transición Justa.

EJEMPLOS DE POLÍTICAS DE PROTECCIÓN SOCIAL QUE CONTRIBUYEN A UNA TRANSICIÓN JUSTA¹⁸

Filipinas: Después de que el tifón Haiyan (Yolanda) golpeará el país en 2013, el Gobierno amplió rápidamente el programa DILEEP.¹⁹ El programa proporcionó a las personas afectadas por el tifón empleo asalariado y protección social durante un período de hasta 30 días a través de apoyo temporal a los ingresos y seguro de enfermedad y accidente.

India: Desde 2005, la Ley nacional de garantías para el empleo rural Mahatma Ghandi trata de mejorar la infraestructura rural, aumentar los recursos de agua y tierra, y fortalecer los medios de vida y la base de recursos de los pobres en zonas rurales ofreciendo a los adultos al menos 100 días al año de trabajo asalariado para el que se requieren pocas cualificaciones. Unos 70 millones de hogares participan cada año en este programa.

Egipto: Desde 2014, el Gobierno egipcio ha reducido drásticamente las subvenciones a los combustibles, que beneficiaban principalmente a los ricos, y ha asignado más recursos a la salud, la educación y la protección social. En particular, se ha ampliado la cobertura de los programas de protección social para familias pobres, personas mayores, huérfanos y personas con discapacidades.

¹⁷ <https://data.oecd.org/>

¹⁸ ITUC Economic and Social Policy Brief: The role of social protection in a Just Transition. <https://www.ituc-csi.org/Social-Protection-in-a-Just-Transition>

LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL PROCESO DE TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Los procesos de transición energética conllevan ya en estos momentos un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo en algunas industrias y territorios, con un aumento en algunos sectores del denominado desempleo de tipo estructural. La actuación frente a este tipo de desempleo consiste no sólo en mejorar los canales de información entre oferta y demanda de empleo, sino en trabajar en los procesos de readaptación de la mano de obra a otros marcos competenciales, lo que conlleva mayor inversión en los sistemas de formación profesional. En 2019, la OIT produjo el informe *Competencias profesionales para un futuro más ecológico: Conclusiones principales*,²⁰ que presenta datos, ejemplos y directrices para abordar estas cuestiones.

La formación profesional es uno de los elementos básicos para hacer frente a ese desajuste entre oferta y demanda de empleo, para adaptar la mano de obra excedente a las necesidades formativas que pudieran darse en el mercado de trabajo y, sobre todo, para atender a la demanda de aquellas actividades emergentes como consecuencia de esta transición productiva y laboral.

Respecto a qué formación hay que primar y para qué colectivos, esta es una labor importantísima de planificación de los Gobiernos, pero para que las medidas sean lo más eficaces posibles, esta planificación debe realizarse dentro del diálogo social tripartito. Existen distintas técnicas de proyección de las necesidades formativas en el mercado de trabajo (comparaciones internacionales o extrapolación de tendencias pasadas), pero lo que resulta incuestionable es la necesidad de que en estos procesos de proyección sobre necesidades formativas cuenten con la participación activa de los agentes sociales, tanto de las organizaciones empresariales (uno de los agentes básicos para explicar la demanda de trabajo), como de los sindicatos.

²⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_709121.pdf





CAPÍTULO 4

EXPERIENCIAS DE DIÁLOGO SOCIAL, TRANSICIÓN JUSTA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

EL IMPACTO DE LOS SISTEMAS *BUS RAPID TRANSIT* EN EL TRANSPORTE TRADICIONAL DE NAIROBI

Los Sistemas de Transporte Público de Autobuses tipo BRT (Bus Rapid Transit), son un modo de transporte que se caracteriza por el desarrollo de infraestructuras que dan prioridad al transporte público a través de carriles reservados para autobuses grandes y las operaciones de traslado son rápidas y frecuentes

El BRT tiene características similares a un sistema de tren ligero o metro, es mucho más fiable y más rápido que los servicios de autobuses regulares y está diseñado para mejorar la capacidad, seguridad, frecuencia y la fiabilidad del servicio en ciudades congestionadas y contaminadas. Si bien el BRT puede ofrecer un transporte seguro, asequible y respetuoso con el medio ambiente, preocupan mucho las repercusiones que su implantación puede tener sobre el empleo.

En Nairobi (Kenia) está prevista la puesta en marcha del BRT. Existe preocupación sobre cómo debe planificarse y desarrollarse para minimizar su afección a los trabajadores de los *matatu*.

Los *matatu* son minibuses privados de los que dependen para su transporte cotidiano al menos el 70% de las personas que viven en Nairobi. Se estima que unas 70 000 personas trabajan en la industria de *matatu* de Nairobi, y la mitad de ellas se verá afectada por el BRT en los próximos años.

Con el BRT puede haber oportunidades para que algunos continúen operando en rutas fuera de BRT y en "rutas de alimentación" para llevar pasajeros hacia y desde las terminales y estaciones de BRT.

También habrá nuevas oportunidades para trabajar en el modelo BRT, pero lo probable es que haya muchos empleos de la industria del *matatu* en riesgo.

Los trabajadores de los *matatu* apoyan reducir drásticamente los niveles de congestión y contaminación y tienen propuestas prácticas para abordar este problema. Sin embargo, las autoridades públicas sólo están negociando con los operadores de *matatu*-propietarios de los vehículos- y no reconocen como interlocutores a los trabajadores y a sus representantes. Por eso los sindicatos, con el apoyo de ITF,²¹ se están movilizando para poder ser reconocidos como actores importantes y poder defender los intereses de los trabajadores que se verán afectados.

En enero de 2019²² la ITF presentó el informe *Nairobi Bus Rapid Transit Labour Impact Assessment Research Report*,²³ donde se analiza el impacto laboral que tendrá la implantación de este sistema de transporte en la ciudad de Nairobi. Más de 100 personas de 42 organizaciones asistieron a la presentación, entre las que se encontraban representantes del Gobierno, de organizaciones internacionales y financiadores, de organizaciones de transporte y de pasajeros, así como representantes del mundo académico.

Tres sindicatos de la ITF - el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Kenia (TAWU), el Sindicato de Trabajadores de Matatu (MWU) y el Sindicato de Operadores de Transporte Público (PUTON) - contribuyeron a la elaboración de este informe y están trabajando juntos para preparar a los trabajadores y las trabajadoras para la llegada del BRT.

21 ITF es la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte. Los sindicatos afiliados a la International Transport Federation (ITF) de toda África están trabajando para hacer frente a los riesgos y oportunidades asociados a la implantación del BRT, con el fin de desarrollar estrategias sindicales en las ciudades donde está previsto instalar BRT o ya están operativos.

22 <https://www.itfglobal.org/es/news/bus-rapid-transit-labour-assessment-launched>

23 https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/brt_report.pdf

Tras la presentación de ese informe, los trabajadores y las trabajadoras de esos sindicatos presentaron al Ministerio de Transportes un documento exponiendo su posición acerca de la introducción en la ciudad del BRT.²⁴ Los sindicatos insistieron al Gobierno de Kenia a prestar atención en esta fase de planificación del sistema BRT a problemas laborales específicos como: garantizar la igualdad de género; incluir las voces de los trabajadores y las trabajadoras, a través de sus representantes sindicales; establecer procesos de contratación transparente; reciclar profesionalmente a los trabajadores y las trabajadoras que corren el riesgo de perder sus puestos de trabajo a causa del proyecto BRT; formalizar y mejorar el sector de los *matatu* e integrarlo en el sistema BRT.

EL PLAN NACIONAL DE DESCARBONIZACIÓN DE COSTA RICA INCLUYE ESTRATEGIAS LABORALES DE TRANSICIÓN JUSTA

El Gobierno de Costa Rica acaba de presentar su Plan Nacional de Descarbonización 2018-2050 (PNDCR).²⁵ Las medidas, acciones y mejoras adoptadas son parte de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC) que Costa Rica presentará en el 2020 ante la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático para evidenciar su compromiso por reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

El PNDCR tiene 10 ejes con metas muy concretas, algunas de las cuales van a conllevar importantes cambios y procesos de reestructuración en diferentes sectores productivos.

Entre otras, cabe mencionar las siguientes:

- ▶ Desarrollo de un sistema de transporte público (buses, taxis y trenes rápidos de pasajeros) y movilidad compartida seguro, alimentado por energías limpias (sin emisiones).
- ▶ Transformación de la flota de vehículos de coches ligeros de combustión fósil a vehículos cero emisiones y promover modelos de negocios de coches compartidos autónomos.
- ▶ Desarrollo de edificaciones de uso comercial, residencial e institucional bajo estándares de alta eficiencia y bajas emisiones.
- ▶ Desarrollo de un sistema de gestión integrada de residuos basado en la separación, reutilización, revalorización y disposición final de máxima eficiencia y bajas emisiones.

“Costa Rica busca inspirar a los actores en todos los niveles para ir más allá de “lo habitual” y ser parte de esta transformación positiva, siendo la mejor versión de sí mismo y demostrando que es posible cumplir los compromisos adquiridos en la Agenda 2030 de desarrollo.”

 **Sin dejar a nadie atrás**

La Descarbonización y resiliencia están basadas en los principios de inclusión, respeto por los derechos humanos y equidad de género

Fuente: Plan nacional de descarbonización 2018-2050 de Costa Rica

²⁴ <https://www.itfglobal.org/es/news/trabajadores-y-trabajadoras-keniatas-se-manifiestan-para-reivindicar-su-inclusion-en-la>

²⁵ <https://minae.go.cr/images/pdf/Plan-de-Descarbonizacion-1.pdf>

Por esta razón, el PNDCR ha incluido las *Estrategias Nacionales de Transición Justa* dentro de las Estrategias transversales para catalizar el cambio, reconociendo que “la viabilidad política de los ejes de actuación y de las metas establecidas está asociada al proceso de adaptación a las oportunidades y retos que surgirán en el mercado laboral”. El PNDCR establece que se identificarán las mejores prácticas en procesos de Transición Justa y se elaborarán planes relevantes a sectores expuestos a los mayores impactos.

INDONESIA: EL DIÁLOGO SOCIAL EN UN PAÍS MUY VULNERABLE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Según el Panel Intergubernamental del Cambio Climático, Indonesia será uno de los países más afectados por el cambio climático. Además, se encuentra dentro de los países que más gases de efecto invernadero emite a la atmósfera. Por ello, este país necesita tomar medidas de mitigación rápidas.²⁶

El Plan de Acción Nacional de Indonesia para la Adaptación al Cambio Climático,²⁷ identifica dos temas clave: el aumento del nivel del mar y los cambios en la climatología y en las precipitaciones. Las inundaciones y la sequía son los principales problemas que enfrentará Indonesia a medida que progrese el cambio climático.²⁸ Con una vasta población repartida en más de seis mil islas, hay muchos problemas logísticos asociados con la implementación de estrategias a nivel nacional. Las adaptaciones que se pueden diseñar e implementar en escalas más pequeñas y en las comunidades locales serán particularmente valiosas. Tomar medidas preventivas para la seguridad alimentaria y del agua frente a las inundaciones y la sequía es fundamental.

La Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Prosperidad de Indonesia (Confederation of Indonesian Prosperity Labour Union – KSBSI) uno de los tres sindicatos más importantes del país,²⁹ organizó una conferencia nacional sobre NDC y Transición Justa para Indonesia, en Yakarta en octubre de 2018. KSBSI tomó la iniciativa y colaboró con la OIT de Yakarta para poner en marcha este evento de coordinación con el gobierno para saber más sobre el programa y la política del país sobre cambio climático y la preparación para la COP24, particularmente en temas de Transición Justa. Participaron representantes de tres confederaciones sindicales y doce federaciones sindicales nacionales de Indonesia, tres ONG de medio ambiente y cuatro departamentos del Gobierno (Trabajo, Medio Ambiente, de Desarrollo Nacional y Economía), así como la oficina regional de la OIT para Asia y el Pacífico y la OIT en Yakarta.

Esta conferencia es un paso más después del diálogo en serie que tuvieron con el punto focal nacional de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) que comenzó en Bangkok durante la CMNUCC en septiembre de 2018. Tras la conferencia de Bangkok, se estableció un Comité Directivo en el que participan múltiples partes interesadas (dos confederaciones, dos ONG medioambientales, la OIT de Yakarta y los Ministerios de Trabajo y de Medio Ambiente) que ahora ha sido reconocido por el Gobierno, que incluso propone formalizarlo como una alianza a largo plazo. Sin embargo, de momento este Comité no es oficial y no participan representantes de las organizaciones empresariales.

26 <https://www.climatecorecard.org/2018/12/reforest-cleared-peatlands/>

27 https://www.bappenas.go.id/files/2913/4985/2794/national-action-plan-for-climate-change-adaptation-ran-api-synthesis-report_20121226163242_0.pdf

28 <http://www.onlynaturalenergy.com/2018/02/climate-change-adaptation-strategies-for-indonesia/>

29 https://www.ilo.org/jakarta/info/WCMS_412168/lang--en/index.htm

El tema de la Transición Justa es algo relativamente nuevo en Indonesia. Para los sindicatos, es muy importante que a todas las discusiones y comités sobre el cambio climático se incorpore el Ministerio de Trabajo, porque hasta ahora solo se implicaba el de Medio Ambiente.

Para que la Transición Justa entre en la agenda política y sindical es necesario formar a los sindicalistas en estos temas, para mejorar su capacidad de negociación. Para lograrlo, KSBSI está tratando de incluir en todos sus cursos de formación sindical una sesión que trate del cambio climático y la Transición Justa.

URUGUAY: EL DIÁLOGO SOCIAL PARA UNA ECONOMÍA DESCARBONIZADA Y CIRCULAR

La estructura de concertación social en Uruguay es importante, tanto en temas laborales como en temas ambientales.

En materia ambiental, la *Comisión Técnica Asesora de la Protección del Medio Ambiente*, reúne a todos los Ministerios y a los agentes sociales, donde se debate y discute sobre los planes y proyectos del Gobierno en busca de sinergias entre los diferentes actores.

Estas prácticas de diálogo social son elementos básicos para la gestión del conflicto social en el país y, para la consecución de soluciones negociadas.

Un ejemplo de ello ha sido el proceso de transición energética hacia las energías renovables en Uruguay. Casi hay autosuficiencia plena en la generación de energía eléctrica (hidráulica y eólica mayoritariamente). Para llegar al escenario actual, se produjo el cierre de las unidades térmicas de

la empresa pública de energía, responsable de la generación y distribución de energía eléctrica del país, y una privatización de la energía eólica instalada en esta empresa. Cuando comenzó el cambio de la matriz energética de la misma, se tenía como objetivo sacar de funcionamiento las unidades térmicas que funcionaban con generadores de vapor alimentados por energía fósil (fuel-oil). El fundamento para el cierre de estas unidades era económico y ambiental a la vez, aunque significó de hecho una privatización de parte de la generación (la procedente de la energía eólica).

El sindicato de la energía, así como el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), central única de trabajadores de Uruguay, han participado en las negociaciones para garantizar que no tuviera consecuencias negativas. El proceso ha culminado básicamente mediante prejubilaciones. Mientras que la reducción del uso de energía fósil se ha manejada de forma bastante satisfactoria, la problemática reside en cómo se ha realizado la transición, mediante la privatización, lo que ha conllevado un sobre coste en la factura eléctrica. Aunque el coste de producción no es lo más importante y por encima de este están los costes de distribución y comercialización, es evidente que el coste de producción aumentó con el cambio de mix energético, dado que el fuel-oil tenía un precio bajo.

De todos modos, el aspecto más importante desde el punto de vista sindical es que se perdió el control público de la producción de energía eléctrica, dado que el cambio de mix se realizó con el cierre de unidades públicas y la expansión de la energía eólica a través del sector privado.

En estos momentos la principal materia de negociación en temas ambientales es la gestión de los residuos en Uruguay. Existe un planteamiento sindical para su reconversión hacia un sistema de gestión sostenible y que conlleve la generación de empleo en condiciones laborales aceptables, haciendo emerger el empleo de carácter irregular que existe en estos momentos. Se entiende que la gestión de residuos y su utilización dentro de un concepto de economía circular, puede ser una buena generadora de empleo y riqueza.

FILIPINAS: TRANSICIÓN JUSTA EN EL SECTOR DE LA MINERÍA

Los procesos de diálogo social en materia ambiental en Filipinas son una realidad en sectores clave para la sostenibilidad como la minería y el transporte, en los que la OIT ha ocupado un papel fundamental de coordinación y orientación política.³⁰

La problemática de la Transición Justa se está evidenciando particularmente en el sector de la minería. En febrero de 2017, el Departamento del Medio Ambiente y Recursos Naturales ordenó el cierre de 23 minas (mayoritariamente de níquel) y la suspensión de otras siete por sus impactos ambientales. La oposición sindical y patronal y el impulso del diálogo social iniciado a partir de este hecho motivó importantes avances y permitió atenuar el impacto del cierre de las minas. Finalmente, se acordó una suspensión temporal de 9 minas, para las que se contempla su posible reapertura si acreditan el cumplimiento de una serie de condiciones.

En este contexto, las organizaciones de los trabajadores, con la colaboración de la OIT,³¹ empezaron a elaborar una propuesta para la Transición Justa en la minería. En agosto de 2017, los sindicatos entregaron el *Just Transition*

Framework a la Oficina del Presidente, la cual se usa como base para las negociaciones con los agentes sociales interesados en operar en la región clave minera Caraga. Esta iniciativa adopta un enfoque de desarrollo de capacidades con el diálogo social y el tripartismo en el centro de su proceso. Entre sus resultados, es destacable el establecimiento del único mecanismo de cooperación tripartita que proporciona orientación en materia de políticas y programación de la Transición Justa.³²

Entre las actuaciones desarrolladas por los sindicatos mineros a partir de estos acontecimientos, cabe mencionar la creación de una red de trabajo para potenciar sus capacidades y defender sus intereses.³³

Por otro lado, en el sector del transporte público de Filipinas se está desarrollando un proceso de transformación económica y social que implica la sustitución de la flota de vehículos de más de 15 años de antigüedad por vehículos alternativos y más sostenibles.

El Programa de Modernización de Vehículos de Utilidad Pública fue lanzado por el Departamento de Transporte de Filipinas en 2017, teniendo como objetivo conseguir que el sistema de transporte público del país sea más eficiente y ecológico para 2020. El programa prevé la progresiva eliminación de *jeepneys*, autobuses y otros vehículos de utilidad pública con al menos 15 años de antigüedad reemplazándolos por alternativas más seguras, cómodas y ecológicas en los tres años siguientes. Actualmente hay 180.000 unidades de *jeepney* en todo el país.

Este programa podría afectar a más de 200.000 conductores y operadores de todo el país. Por ello, se ha iniciado un diálogo social para abordar este proceso y analizar las posibles soluciones para los trabajadores afectados.

30 En Filipinas se trabaja en el desarrollo de una ley para la creación de empleos verdes y se ha desarrollado una de las iniciativas piloto para poner en marcha las directrices políticas de la OIT sobre transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles.

31 https://www.ilo.org/manila/projects/WCMS_522318/lang-en/index.htm

32 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

33 <http://www.industrial-union.org/mining-unions-in-the-philippines-unite-to-build-workers-power>

LA GESTIÓN DE UN RECURSO ESENCIAL PARA LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA: EL CASO DEL LITIO EN CHILE Y BOLIVIA

La transición hacia fuentes de energía renovable, la implantación de la movilidad eléctrica y la electrificación de la demanda energética de todos los sectores, supondrán un enorme incremento en la producción mundial de litio, como recurso esencial para el almacenamiento de energía, y una presión extraordinaria en los países con las reservas más importantes.

Las siguientes experiencias muestran dos modelos muy distintos de gestión del conflicto social y ambiental que se genera por la producción de litio. Sin embargo, en ambos casos, los procesos negociación propios del marco del diálogo social, se han dinamizado.

El nivel de concertación social en Chile es prácticamente inexistente. Se puede decir que es un sindicalismo centrado en la empresa ya que ni siquiera existen convenios de nivel sectorial. Los contactos con Gobierno y Administración son parciales y escasamente estructurados. En cuestiones ambientales, no existe una estructura institucional de participación. Las soluciones a las problemáticas conllevan normalmente un proceso inicial de conflicto explícito por parte del movimiento sindical ante la inexistencia de mesas permanentes de diálogo social.

Chile es la segunda productora de litio del planeta. La responsable de la extracción de litio en Chile es la Sociedad Química y Minera de Chile.

El aumento de producción ha conllevado un uso intensivo de agua, con un impacto ambiental muy importante en el Salar de Atacama. Este hecho, junto con la inclusión de cuotas de producción para clientes “privilegiados”, principalmente empresas dedicadas a la producción de baterías de litio, ha conllevado protestas bajo el lema “el litio para Chile” pidiendo la nacionalización del recurso por

parte de diversas asociaciones, partidos políticos y la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)). La importancia del litio ha supuesto un revulsivo sindical en tanto en cuanto no sólo se valora el volumen de empleo que puede generar la mayor producción de litio, sino los efectos ambientales y por lo tanto la sostenibilidad de la explotación a largo plazo. En este sentido, se pone en evidencia la necesidad de un diálogo social que permita que la explotación de este mineral tenga efectos distributivos mayores.

En Bolivia, el nivel de participación sindical aumentó desde la llegada del gobierno de Evo Morales, más abierto al diálogo social. En este país se encuentra la mayor reserva de litio existente (en el desierto de Uyuni).

A principios de los años 80 del siglo pasado, se establecen las posibilidades de explotación de este mineral, en el cual se proponen industrias de prospección, no concluyendo en un modelo de explotación claro (se discute si la naturaleza de las empresas debe ser pública, privada a través de licitación, o mixta). Para el año 1990 se establecieron preacuerdos con la empresa LITHCO pero este acuerdo no prosperó por movilización social -principalmente indígena- en el salar.

Es precisamente la presión de la Federación Regional Única de Trabajadores Campesinos del Sudoeste Potosino (FRUTCAS) la que presiona al gobierno de Morales para un desarrollo industrial de la zona. Esto supone un cambio radical en el modelo de explotación del litio con mayor control público (51% de acciones sobre la producción), manteniendo también el control en la contratación de personal, además de mantener un flujo de ingreso público continuado.

Este hecho ha conllevado un fortalecimiento de las vías de diálogo social entre los sindicatos bolivianos, el gobierno y las empresas que explotan las minas, con un aumento de la inversión, el volumen de empleo y una mejora

de la calidad del mismo. La extracción del litio, un mineral fundamental para la transición hacia energías renovables, se hace por lo tanto de una forma más inclusiva socialmente hablando, a través del diálogo social.

TRANSICIÓN JUSTA Y DIÁLOGO SOCIAL EN SUDÁFRICA

El Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC), establecido en el año 1995, es la institución a través de la que se articula el diálogo social en Sudáfrica. Su misión es garantizar la participación pública en el mercado laboral, en la elaboración de la legislación y en la política socioeconómica y facilitar el consenso y la cooperación entre el Gobierno, las personas trabajadoras, las empresas y la comunidad frente a los desafíos socioeconómicos de Sudáfrica.

Entre sus competencias está examinar toda la legislación laboral propuesta antes de que se debata en el Parlamento, fomentar y promover la formulación de políticas coordinadas en materia social y económica y examinar todos los cambios significativos en la política social y económica antes de que se aprueben.

El Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU), federación sindical nacional que agrupa a 21 sindicatos, ha conseguido innumerables logros en su historia gracias al diálogo social, combinado con la acción de masas. Considera este diálogo tanto un medio para lograr el progreso social y económico como un objetivo en sí mismo que da voz a las personas y las compromete con su sociedad y su lugar de trabajo.

El rol de COSATU en NEDLAC es garantizar que las políticas y los proyectos de ley que se tratan incluyan un plan de evaluación socioeconómica y se comprometan con una Transición Justa. Otra área de acción política en la que COSATU participa para una Transición Justa es la Comisión Coordinadora Presidencial sobre el Cambio Climático encargada de coordinar y supervisar la Transición Justa a nivel nacional.³⁴

En este contexto, COSATU ha contribuido al proceso de revisar el plan de recursos integrados (política energética) de Sudáfrica, así como la ley de cambio climático. COSATU apoya con una economía baja en carbono y su compromiso se basa en una Transición Justa que aborde tanto la crisis de empleo como la crisis ecológica.

Para COSATU, la evidencia sugiere que la transición a una economía baja en carbono creará potencialmente más empleos de los que destruirá, pero es necesario hacer campaña por la protección y el apoyo para los trabajadores y trabajadoras cuyos empleos o medios de vida podrían verse amenazados por la transición. Si no se hace, estos se resistirán a la transición. También deben asegurar que el desarrollo de nuevas industrias verdes no se convierta en una excusa para bajar los salarios y los beneficios sociales. Los nuevos empleos verdes brindan la oportunidad de corregir muchos de los desequilibrios de género en el empleo y la cualificación. La combinación de estas intervenciones es lo que COSATU entiende por una Transición Justa.

³⁴ Ver acuerdo marco en la Cumbre sobre Empleo de 2018, sección 1.7
https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_documents/Job_Summit_Framework_Agreement.pdf



CAPÍTULO 5
TRANSICIÓN
JUSTA, EMPRESAS Y
MULTINACIONALES:
ACUERDOS MARCO
GLOBALES Y
BUENAS PRÁCTICAS
NEGOCIADAS CON LOS
REPRESENTANTES DE
LOS TRABAJADORES

EL PAPEL DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN JUSTA

La globalización está integrando a las economías nacionales en una economía internacional y supranacional en la que hay un déficit de control democrático y político, reduciendo los derechos sociales y laborales. En el plano político, ha traído la dilución del poder regulatorio y de control de los Estados, en favor de los mercados y las grandes multinacionales. Las grandes corporaciones siguen ganando poder y los mercados están cada vez más concentrados. Según un estudio de la Fundación Global Justice Now,³⁵ el valor combinado de las 10 multinacionales más grandes es comparable al producto interior bruto de los 180 países más pequeños del planeta.

En este contexto, el papel que juega el diálogo social con las grandes empresas globales es determinante para que estas asuman, en primer lugar, su responsabilidad con las personas que trabajan en sus cadenas de suministro y con los sindicatos que los organizan y representan. Y es igual de importante para que los procesos de cambio, transformación y reconversión de los sectores productivos de los países en desarrollo donde están implantadas las cadenas de suministro de estas grandes multinacionales integren las directrices y postulados de la Transición Justa.³⁶

En este marco, los Acuerdos Marco Globales (AMG) son unas herramientas de diálogo social muy valiosas que sirven para proteger los intereses de los trabajadores a través de todas las operaciones de una empresa multinacional. Son negociados a nivel global entre los sindicatos y una empresa multinacional y establecen las mejores normas

posibles en materia de derechos sindicales, las prácticas de salud, la seguridad y el medio ambiente, y la calidad de los principios laborales en las operaciones globales de la empresa, independientemente de que estas normas existan en un determinado país.³⁷

EL FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES Y COMPETENCIAS SINDICALES EN CUESTIONES DE CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN JUSTA

Es necesario un incremento de la sensibilización y formación en temas ambientales, en particular en relación al cambio climático, de la representación sindical y de los trabajadores en general. Este hecho es una garantía de la mejor comprensión de los riesgos a los que las empresas están expuestas y permiten trabajar, con anticipación, en la respuesta sindical a los procesos de cambio, transformación y Transición Justa.

La importancia creciente de estas cuestiones sobre las actividades productivas y su repercusión sobre el empleo requiere que se reivindiquen y exijan derechos de información, consulta y participación en temas ambientales de la representación legal de los trabajadores.

Por ello, los sindicatos deben integrar el factor ambiental en sus estrategias de acción sindical y negociación colectiva para dotar a los representantes legales de los trabajadores de facultades y competencias para participar en los temas ambientales.³⁸

Es también muy importante el fortalecimiento de las estructuras de diálogo social y negociación colectiva de carácter supranacional de las empresas multinacionales. En este sentido, para

35 <https://www.globaljustice.org.uk/news/2016/sep/12/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-world-combined>

36 Para orientar la adopción de la transición justa en los procesos de descarbonización de las empresas, The B Team y el Just Transition Center han elaborado Just Transition: a business guide. Esta guía contiene consejos operativos, estudios de caso y análisis de los riesgos y oportunidades de la acción climática para las empresas.

37 <http://www.industrialunion.org/es/temas/paginas/acuerdos-marco-globales-amg>

38 Un ejemplo del reconocimiento de competencias en materia de medio ambiente a la representación legal de los trabajadores es de las empresas del sector del químico y del sector del cemento de España. En estos dos sectores se ha reconocido la figura del Delegado de Medio Ambiente, con competencias de información, consulta y participación en temas ambientales.

abordar las cuestiones de Transición Justa en las empresas multinacionales y a su cadena de suministro, es fundamental el trabajo sindical coordinado que se pueda realizar en el marco de las estructuras de diálogo consolidadas en la empresa. En particular, es esencial la constitución, dinamización y consolidación del trabajo sindical en los Comités de Empresa Regionales (Comités de Empresa Europeos) y los Comités de Empresa Globales.

Las políticas de responsabilidad social de las empresas representan también un marco de participación sindical para influir en los procesos de Transición Justa.

El escrutinio al que están sometidas muchas empresas multinacionales, debido a la mayor concienciación social y ambiental de la ciudadanía, debe ser utilizado por el mundo sindical para establecer y garantizar compromisos de las empresas en estos procesos. Por ello, el seguimiento y valoración sindical de estas políticas, así como el análisis sindical de los informes de responsabilidad social y sostenibilidad publicados por las empresas, puede tener repercusión en las opiniones de algunas partes interesadas de las multinacionales, lo que puede favorecer el diálogo en cuestiones de Transición Justa.

INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS AMBIENTALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE MINERÍA, AGROINDUSTRIA E HIDROCARBUROS DE PERÚ

La celebración de la COP20 de Cambio Climático en Lima en 2014 impulsó el tratamiento de temas ambientales en el país, generándose entre otras cosas una Plataforma de la Sociedad Civil sobre Ambiente y Clima en la que participan activamente las centrales peruanas - Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), Central Única de Trabajadores (CUT), y Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)-. Esta articulación amplia de la sociedad civil logró, entre otras cosas, incidir en la formulación de la Ley de Cambio Climático.

En la actualidad, CATP está trabajando para la inclusión de cláusulas ambientales en los convenios colectivos de minería, agroindustria e hidrocarburos.³⁹

³⁹ Fuente: Secretaría de Información y Propaganda de la CATP.

EMPRESAS, TRANSICIÓN JUSTA Y ACUERDOS MARCO GLOBALES: ESTUDIO DE CASOS

ESTUDIO DE CASO 1: ENEL

ENEL, multinacional italiana del sector de la energía con aproximadamente 70.000 trabajadores, ha iniciado la transición energética de su modelo de negocio hacia la descarbonización.

Dentro de este proceso, ha iniciado el cierre y la reconversión de 23 centrales termoeléctricas en Italia, a la vez que desarrolla su plan de implantación de energías renovables con la apertura de nuevas plantas. En este contexto, ha establecido un diálogo abierto con las autoridades locales y otros agentes económicos de las zonas geográficas donde estas plantas están emplazadas para la puesta en marcha de nuevos planes de desarrollo económico una vez las centrales se van clausurando.⁴⁰

De manera paralela, ENEL ha establecido un diálogo a nivel nacional con los sindicatos italianos, el cual se ha plasmado en un acuerdo de Transición Justa en el proceso de descarbonización. El compromiso engloba procesos de recolocación en nuevas instalaciones, la jubilación anticipada, el fomento de la movilidad y la formación específica para garantizar la cualificación y la empleabilidad, así como para la creación de nuevas cualificaciones para las nuevas empresas. Hasta el momento más de 900 empleados han sido redistribuidos en Italia de 2015/2016 a 2018.

En opinión de Graziano Froli, Secretario de la Federación de trabajadores de las empresas eléctricas italianas FLAEL- del sindicato italiano CISL, el cierre de las centrales térmicas tiene que ser más lento, porque el escenario general del cierre no está tan bien definido como muestra ENEL. No obstante, ratifica que ENEL garantiza la reubicación de todos los trabajadores, si bien ello implicará el desplazamiento a otras zonas geográficas.

ENEL también ha iniciado sus planes de descarbonización en el resto de Europa. En el caso de España van a cerrar a corto plazo (2020) 2 centrales térmicas y otra a más tardar en 6 años. En cuanto a los planes de cierre, la política de ENEL en España también es clara: recolocación del personal en otros puestos de la empresa, con traslados geográficos si fuese necesario, combinado con un plan de prejubilaciones y jubilaciones anticipadas, que se está tratando en la negociación colectiva con los sindicatos. Sin embargo, sobre la reindustrialización de las zonas tan sólo se está valorando el posible aprovechamiento de las zonas industriales para reconvertirlas en parques solares, lo que no da solución al empleo de la zona.

Se evidencia, por tanto, que las estructuras consolidadas de negociación colectiva y de diálogo social y la fuerte implantación sindical en esta empresa, es una garantía de la defensa de los puestos de trabajo de los trabajadores de las instalaciones afectadas. No obstante, el empleo tanto de las empresas subcontratadas como el que previsiblemente se perderá en las comarcas donde están implantadas las centrales térmicas está en riesgo, ante la ausencia de planes de reactivación económica o de reindustrialización.

40 <https://corporate.enel.it/en/futur-e/project>

Por otro lado, ENEL firmó en el año 2013 un Acuerdo Marco Global con IndustriALL⁴¹ Global Union, la Internacional de los Servicios Públicos (ISP) y los sindicatos italianos. Este acuerdo, en el que se definían un conjunto de directrices dirigidas a establecer un diálogo social a nivel mundial, está aún pendiente de renovación. Entre otros instrumentos, el acuerdo previó la creación de un Comité de Empresa Mundial y de tres Comités Multilaterales de Seguridad y Salud, Formación e Igualdad de Oportunidades, con el objetivo de contribuir a un diálogo social adecuado y representativo en todos los países en los que opera el Grupo.

ESTUDIO DE CASO 2: EDF GROUP

La empresa pública de energía de Francia EDF, una de las más importantes de Europa y con presencia en más de 24 países, está en pleno proceso de transición energética, apoyada en los compromisos asumidos por el Gobierno francés en su lucha contra el cambio climático.

En el año 2018, EDF Group renovó su Acuerdo Marco Global con la ISP e IndustriALL, el cual se aplica a todas las operaciones del grupo EDF en todo el mundo y cubre a más de 160.000 trabajadores.

Este mejora sustancialmente las condiciones de los anteriores AMG (2005 y 2009), y entre otros compromisos incluye las medidas de Transición Justa en apoyo de las capacidades y condiciones de los trabajadores, de conformidad con las Directrices de la OIT para una Transición Justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.

El compromiso asumido por el grupo EDF en el marco de este acuerdo global para la aplicación de medidas de Transición Justa está ya siendo puesto a prueba en diferentes lugares.

En los Estados Unidos los sindicatos están exigiendo trabajos decentes en las inversiones renovables de EDF.⁴²

Otro ejemplo de ello es el cierre adelantado de la central térmica de Cottam (Nottinghamshire-Ingllaterra), 6 años antes de lo previsto (2025), donde se evidencia la importancia de planificar, con la suficiente antelación, el proceso de transición energética en el que las compañías del sector de la energía están inmersas.

Según los sindicatos, el cierre de esta planta pone en riesgo más de 150 puestos de trabajo y tendrá un impacto económico de más de 60 millones de libras en la comarca. La dirección de la empresa ha entablado ya negociaciones con los sindicatos y manifiesta que son conscientes de la necesidad de apoyar una Transición Justa hacia un sistema energético bajo en carbón.

La empresa durante los años precedentes ya había empezado a recapacitar y recolocar a algunos trabajadores para asumir funciones en otras tareas del grupo EDF.

41 IndustriALL es la Federación Internacional que representa a los trabajadores de los sectores minero, de la energía y de la manufactura.

42 <https://www.wind-watch.org/news/2017/10/28/union-laborers-in-midtown-protest-hiring-of-out-of-state-workers-at-unfair-wages-to-build-n-y-wind-energy-farm/>

En este caso se vuelve a poner en evidencia (al igual que en el caso de ENEL) que allá donde la presencia sindical es fuerte y el diálogo social está consolidado, los puestos de trabajo de las instalaciones que están cerrando como consecuencia de la transición energética están siendo garantizados, bien a través de recolocaciones, prejubilaciones, etc. Sin embargo, el punto débil es el de la pérdida de empleo en las comarcas asociado al cierre de estas instalaciones, ante la ausencia de planes de Transición Justa y de reindustrialización o reactivación económica que aborden esta problemática.

Ante la falta de herramientas legales que obliguen a las empresas a asumir también esta pérdida de empleo en el territorio, es fundamental el diseño de políticas de Transición Justa pactadas con todos los agentes sociales que integren también este impacto socioeconómico en el territorio.

ESTUDIO DE CASO 3: SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY

La Transición Justa también debe garantizar el empleo decente y los derechos de los trabajadores en los nuevos sectores donde se crearán puestos de trabajo. El sector de las renovables es uno de ellos, con una implantación destacada en países en vías de desarrollo y con una perspectiva de crecimiento muy importante en los próximos años. En este contexto, el fortalecimiento de las condiciones laborales en este sector es fundamental, porque con ello se ayudará también a la consolidación de estas condiciones en los nuevos emplazamientos y en su amplia cadena de suministro. Sin embargo, la realidad es que todavía están por asentarse las bases del diálogo social y la negociación colectiva en muchos países en donde este sector tiene ya una sólida implantación.

Un ejemplo en el que se han realizado avances positivos en este sentido es el que ofrece la multinacional Siemens Gamesa Renewable Energy Group (SGRE).

SGRE se constituye en abril de 2017, a partir de la fusión entre Gamesa Corporación Tecnológica y Siemens Wind Power. Tiene 23.000 trabajadores y su cadena de suministro alcanza los 18.000 proveedores en todo el mundo.

El Diálogo social es un elemento vertebrador en las relaciones entre la Dirección de la empresa, los trabajadores y la representación social de las localidades donde esta esté constituida. Este diálogo tiene como pilar principal las relaciones en los ámbitos locales, fomentándose la existencia de representación sindical en todas las entidades del grupo.

En el año 2015, Gamesa firmó con IndustriALL Global Union, y los sindicatos españoles Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT) un acuerdo marco global en el sector de las energías renovables para garantizar los derechos laborales.

El compromiso de SGRE plasmado en este AMG se apoya en 5 pilares: Derechos y libertades fundamentales; derechos laborales; capital humano; comunidad; seguridad, salud y medio ambiente.

La fuerte presencia sindical en SGRE, las prácticas extendidas de diálogo social y negociación colectiva, la participación en instrumentos y políticas de responsabilidad social (Planes de Igualdad y Códigos de Conducta, por ejemplo) y la existencia de un acuerdo marco global que puede permitir trabajar en la mejora de las condiciones laborales de su cadena de suministro pueden servir de ejemplo para extenderlo en un sector de futuro como el de las energías renovables.

ESTUDIO DE CASO 4: INDITEX

En 2007, la multinacional del textil INDITEX e IndustriALL Global Union firmaron el primer Acuerdo Marco Global del sector de las prendas de vestir y del calzado.

Este instrumento se ha convertido en una herramienta fundamental para materializar la participación de los trabajadores y la mejora de los derechos laborales en la amplísima cadena de suministro de esta compañía transnacional, así como extender el ejemplo a otras empresas multinacionales del sector. En 2017, INDITEX trabajaba con más 1.700 suministradores y más de 6.665 fábricas en los 45 países donde produce su cadena de suministro.

Según IndustriALL Global Union, desde la firma del AMG, más 2 millones personas trabajadoras se están viendo protegidas y mejoradas en sus condiciones laborales.

Una de las bases del AMG es la colaboración conjunta en el terreno de INDITEX con IndustriALL y sus afiliados nacionales. En 2017 se llevaron a cabo programas conjuntos con las organizaciones sindicales en 22 fábricas en Bangladés (5), Bulgaria (2), Marruecos (4), Turquía (9), y Túnez (2).

Un ejemplo de este tipo de iniciativas multinivel ha sido la aproximación conjunta junto a IndustriALL y miembros de las centrales sindicales españolas del textil en Bangladés, cuya finalidad consistió en que los representantes de los trabajadores en Inditex fuesen capaces de hacer seguimiento de las condiciones laborales en su cadena de producción y a su vez verificar in situ la implantación.

El AMG de INDITEX posibilita la intervención sindical en temas ambientales, aunque la participación sindical en este ámbito es todavía embrionaria.

Si bien INDITEX está desarrollando diferentes iniciativas para contribuir a la mitigación del cambio climático, la intervención sindical en este contexto se está empezando a construir. En este sentido, es importante señalar la constitución de los Comités de Medio Ambiente, de carácter consultivo, colaborativo y paritario, en 10 fábricas y 2 centros logísticos del grupo empresarial en España.

A partir del impulso de la participación sindical de las cuestiones ambientales en la matriz del grupo, se pretende incidir en este ámbito en el marco del Acuerdo Marco Global, extendiendo el actual trabajo sindical a otras actuaciones como velar por el cumplimiento de las condiciones ambientales exigidas a los proveedores y fábricas y de los objetivos ambientales estratégicos establecidos por el grupo INDITEX en su plan 2016-2020.





CAPÍTULO 6

RETOS Y RECOMENDACIONES PARA UNA IMPLEMENTACIÓN SATISFACTORIA DE LA TRANSICIÓN JUSTA

CONSIDERACIONES GENERALES

Los capítulos precedentes y el análisis de las experiencias de Transición Justa arrojan una serie de recomendaciones que deben ser tenidas en cuenta para una implementación satisfactoria de la Transición Justa.

Antes de entrar con mayor detalle en las propuestas concretas, es necesario señalar que el desarrollo de las políticas para abordar las cuestiones de Transición Justa, asociadas al proceso de descarbonización de la economía, están en una fase incipiente aún.

Sin embargo, los casos en los que se ven afectados los derechos y condiciones de las personas trabajadoras como consecuencia de este proceso de descarbonización o de la adaptación al cambio climático cada vez son más frecuentes.

Las organizaciones sindicales internacionales están dedicando importantes esfuerzos al reconocimiento de la Transición Justa en los procesos de descarbonización de la economía, en el plano global y nacional. Sin embargo, la respuesta de los Gobiernos para atender a una Transición Justa está todavía por planificar.

En este sentido, es muy importante destacar que la seña de identidad de las políticas de Transición Justa es la anticipación que permite la planificación a largo plazo de un proyecto de sociedad, del diseño de un nuevo modelo productivo descarbonizado.

RETOS Y RECOMENDACIONES PARA UNA IMPLEMENTACIÓN SATISFACTORIA DE LA TRANSICIÓN JUSTA

Las siguientes recomendaciones se dirigen a los diferentes actores que se involucran en procesos de Transición Justa e incluyen áreas principales que los gobiernos donantes que participan de la cooperación al desarrollo podrían apoyar para promover estos procesos.

La comunidad internacional debe seguir avanzando en hacer operativa la Transición Justa. Un paso importante sería lograr la referencia a la Transición Justa en las negociaciones que se realizan sobre las directrices para las NDC y la definición de nuevos compromisos en el marco del Acuerdo de París. Las normas internacionales del trabajo y la agenda del trabajo decente deberían formar parte de los objetivos climáticos, las finanzas gubernamentales para la acción climática y la financiación climática internacional. También es importante intensificar un papel activo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el ámbito internacional en la Convención Marco de Naciones Unidas para el Cambio Climático y en su apoyo a los países que quieren emprender políticas públicas de Transición Justa.

En la agenda nacional es imprescindible que los gobiernos centrales, instados por los agentes sociales:

- Aseguren que la **Transición Justa** y en especial los temas relacionados con la creación de trabajo decente, figuren en los planes nacionales sobre el clima, las contribuciones determinadas nacionalmente, los planes de desarrollo relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y en los planes industriales y sobre infraestructuras.

► Lancen procesos de **Diálogo Social** para abordar la acción climática y las medidas sociolaborales de acompañamiento a adoptar. De hecho, los países firmantes de la *Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa* en la pasada COP de Katowice se comprometieron a abordar la Transición Justa y lanzar procesos de diálogo social en la preparación de sus nuevas contribuciones determinadas nacionalmente y cualquier otra política climática.

► Asuman el compromiso de una **evaluación temprana** de las consecuencias sociolaborales del cambio climático. Y analizar el impacto que puede generar la transición energética y ecológica en el volumen y calidad del empleo a nivel sectorial y sus interacciones con otros cambios sectoriales consecuencia, entre otros, de la robotización o la digitalización de la economía.

► Fortalezcan las **políticas activas de empleo** dirigidas a colectivos y territorios más vulnerables para favorecer su inserción en el mercado de trabajo.

► Garanticen la recapacitación de los trabajadores y modernizar las competencias profesionales para facilitar una Transición Justa mediante la revisión curricular de todos los niveles de enseñanza, la promoción de la formación profesional dual y la formación para el empleo. En el ámbito de la **formación** debe haber un alto grado de entendimiento y coordinación entre los actores públicos y privados, y de participación de los agentes sociales.

► Diseñen un buen sistema de **gobernanza** de los procesos de Transición Justa, el cual debe apoyarse en unas instituciones sólidas que garanticen su implementación efectiva. Son de vital importancia las políticas públicas de protección social que eviten el aumento

de los niveles de pobreza, exclusión y desigualdades sociales, junto a los marcos de diálogo social, con el reconocimiento de los actores sociales que en ellos participan.

Los elementos deseables para lograr un sistema de **gobernanza** sólido para la implementación y seguimientos de los procesos de Transición Justa consisten en:

- El compromiso y la participación de los ministros de Trabajo, de forma complementaria al papel tradicional de los ministros de Medio Ambiente y, posiblemente, la creación de una comisión interministerial que coordine la labor de seguimiento, evaluación y toma de decisiones entre los distintos ministerios estatales.

- Una comisión territorial que coordine a la administración estatal con las administraciones públicas locales y supranacionales.

- Un espacio de diálogo social formalizado tripartito y/o ampliado.

- Un organismo público estatal que apoye la reestructuración y el desarrollo económico de los sectores y territorios más vulnerables a la transición ecológica, generando el conocimiento necesario para realizar evaluaciones tempranas, prestando la asistencia técnica, legal y financiera requerida, actuando como órgano gestor de ayudas.

► Promover la inversión productiva en los nuevos **sectores y procesos productivos verdes** (rehabilitación energética, e-movilidad, energías renovables, economía circular, bioeconomía, agricultura y gestión forestal sostenible...) bajo estrategias nacionales de desarrollo e innovación industrial, cohesión social, territorial y sostenibilidad ambiental que permitan diversificar y reactivar las economías locales.

- ▶ Desarrollar y fortalecer las **políticas públicas industriales** que favorezcan el cambio hacia un modelo productivo circular y baja en carbono, con mejoras de los niveles de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) y mayor sostenibilidad social, ambiental y económica.
- ▶ Garantizar que en esta agenda de Transición Justa transformadora y empoderadora se incorpora de forma decisiva la mirada de **género** en todos los ámbitos en que se basan los procesos de Transición Justa (mesas de diálogo, políticas de formación, políticas industriales...).

Tal y como se expresó en el Acuerdo de París la transformación de la economía requiere de la acción y participación no sólo de los Estados sino aguas abajo de las administraciones públicas locales, y también de las empresas y la sociedad civil. En este sentido es fundamental **acelerar los compromisos asumidos por las regiones, las ciudades y las empresas** en la acción climática y en los procesos de transición sociolaboral, en particular en aquellos países donde ya se están produciendo los mayores reajustes en el sector de la energía y el transporte. En particular, se propone que las empresas que prevean un cierre o reconversión presenten **un plan específico de actuación industrial y social** en relación a sus trabajadores e inversiones en la zona.

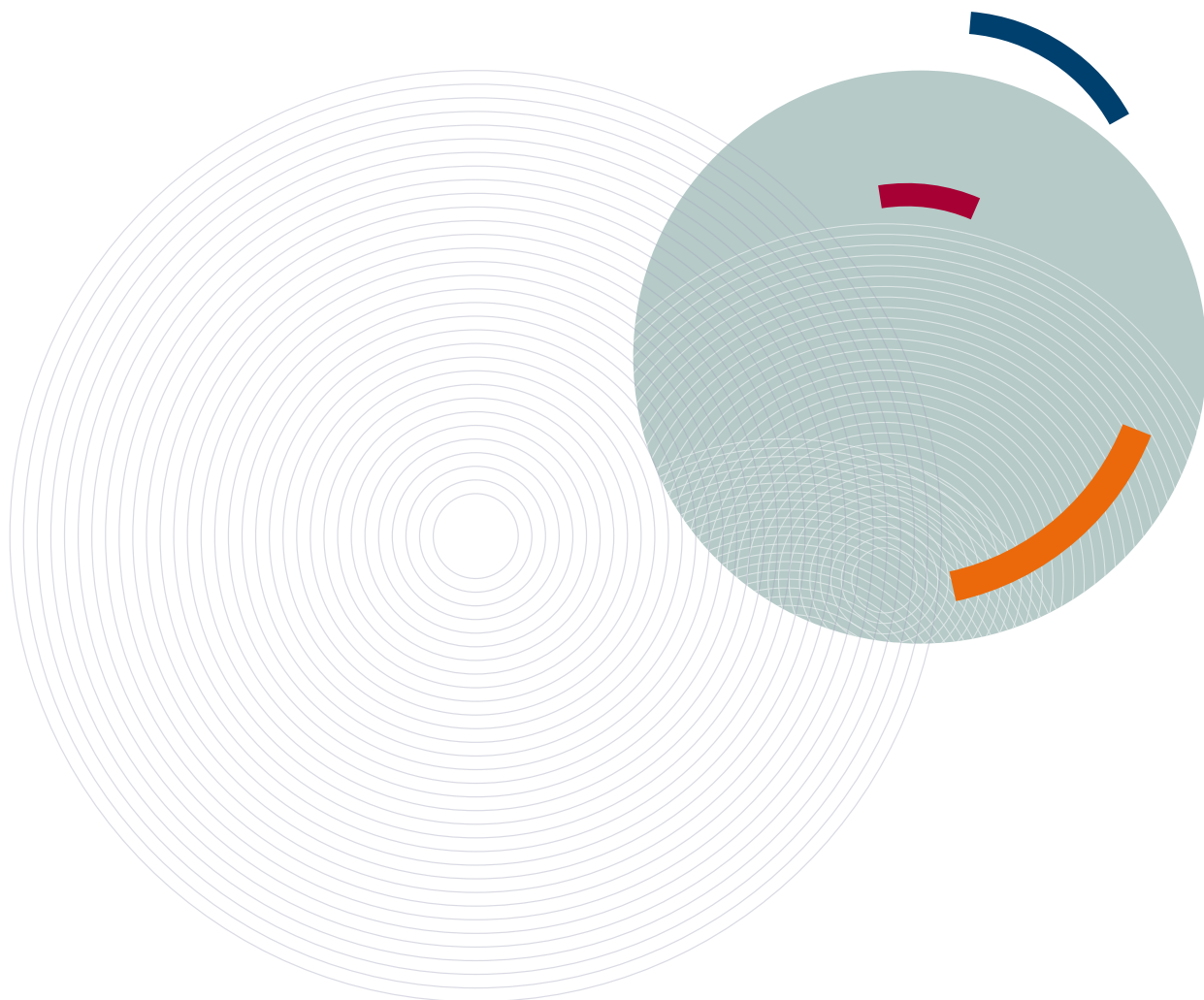
Los agentes sociales tienen nuevas oportunidades para establecer vías de participación democrática y estructuras de **diálogo social** a nivel nacional, gracias a la Declaración de Silesia.

Además, en el ámbito de la negociación colectiva los agentes sociales, organizaciones sindicales y empresariales pueden:

- ▶ Propiciar el incremento del número de **Acuerdos Marco Globales** adoptados por empresas transnacionales que den cobertura a un espacio de negociación y protección de los derechos de los trabajadores a lo largo de toda la cadena de producción, y comunidades afectadas por los ajustes laborales de la transición energética y ecológica.
- ▶ Promover la creación y participación efectiva de los **comités mundiales de empresa** como herramienta para una reorientación justa y ecológica comprometida con el desarrollo sostenible del entorno.
- ▶ Promover la figura del **delegado sindical** con competencias reconocidas en la participación y el acceso a la información ambiental comenzando por los sectores económicos más contaminantes y afectados en primera instancia por la transición energética.
- ▶ Introducir **cláusulas ambientales** en los acuerdos de negociación colectiva que hagan referencia a los procesos de Transición Justa en el marco de la Agenda 2030 y la lucha contra el cambio climático.
- ▶ Fortalecer los procesos de **información y transparencia** en el seno de las empresas para facilitar la vigilancia de la sostenibilidad económica, social y ambiental como garantía del empleo y de las condiciones de trabajo.

Por último, se propone a los gobiernos donantes de cooperación al desarrollo que puedan:

- ▶ Apoyar el desarrollo de capacidades de los agentes sociales que participan en los procesos de Transición Justa.
- ▶ Apoyar la creación y fortalecimiento de espacios institucionales para el diálogo social.
- ▶ Contribuir al fortalecimiento de los sistemas de protección social y contribuir a su sostenibilidad financiera.
- ▶ Apoyar las iniciativas de los agentes sociales en materia de formación profesional y desarrollo de competencias.
- ▶ Asegurar la responsabilidad de las empresas en el desarrollo para garantizar políticas medioambientales y el respeto de los derechos de los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

ATGWU. (2015). Climate Change Policy. Trade Union action on Climate Change.

CCOO. (2018). Propuestas de CCOO para la transición energética justa. Disponible en: <https://www.ccoo.es/ebc1375a411344ded377311728ebb201000001.pdf>

Citifmonline. (2017). PUWU To sue Govt over refusal to pay redundancy package to ECG workers. Disponible en: <https://citifmonline.com/2017/10/13/puwu-suit-judge-cautions-mida-over-ecg-privatization/>

Centro Europeo para el Desarrollo Profesional/OIT (2010). Competencias profesionales para empleos verdes. Una mirada a la situación mundial. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_164629.pdf

Comunidad por el clima. Empoderamiento de las mujeres para la resiliencia y la adaptación al cambio climático en Uganda. Disponible en: <https://porelclima.es/toolbox/442-empoderamiento-de-las-mujeres-para-la-resiliencia-y-la-adaptacion-al-cambio-climatico-en-uganda>

CONAMA. (2018). La aplicación de las directrices de la OIT sobre Transición Justa en el contexto de la transición energética española Noviembre de 2018. Disponible en: http://www.conama2018.org/download/bancorecursos/C2018/Informe%20final%20OIT_V2.pdf

COP24. Katowice 2018. Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa. Disponible en: https://cop24.gov.pl/fileadmin/user_upload/Solidarity_and_Just_Transition_Silesia_Declaration_2_.pdf

Creg Afful, Michael. Ghana: *We'll Ensure Efficient and Reliable Electricity Supply in Ghana - Pds Assures. all Africa*. Disponible en: <https://allafrica.com/stories/201903010514.html>

CSI. (2014). Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA). Disponible en: <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=124>

CSI. (2012). Hacia un crecimiento del empleo verde y decente. Disponible en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_green_jobs_es.pdf

CSI. (2017). El diálogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible. Documento temático de la OIT y la CSI. <https://www.ituc-csi.org/documento-tematico-dialogo-social-desarrollo?lang=en>

CSI. (2018). El diálogo social como instrumento para lograr los objetivos de desarrollo sostenible. Formalizando la economía informal. Fichas país. Disponible en: www.ituc-csi.org/el-dialogo-social-como-instrumento?lang=en

CSI. (2018). Informe de la CSI de Política Económica y Social: El papel de la protección social en una Transición Justa. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/proteccion-social-en-una-transicion-justa?lang=en>

CSI-RSCD. (2016). Diálogo social para el desarrollo sostenible en Uruguay, Ghana e Indonesia. Documento de investigación. Disponible en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_dialogue_development_es.pdf

Ekstein, Nikki. (2018). The Quest to Hurricane-Proof an Island. Dominica, ravaged by the storms of 2017, is not taking the next ones lying down. Bloomberg. Disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-05-10/dominica-plans-to-be-the-world-s-first-climate-resilient-country>

ENEL. Future-E Project. Disponible en: <https://corporate.enel.it/en/futur-e/project>

GhanaWeb. (2017). Public Utility Workers Union cautions government on the privatization of ECG. Disponible en: <https://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/business/Public-Utility-Workers-Union-cautions-government-on-the-privatization-of-ECG-526692#>

Global Justice. (2016). "10 biggest corporations make more money than most countries in the world combined". Global Justice Now. Disponible en: <https://www.globaljustice.org.uk/news/2016/sep/12/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-world-combined>

Government of Ghana. Employment and labour relations ministry meets with stakeholders on redundancy in the mining sector. Disponible en: <http://ghana.gov.gh/index.php/governance/601-gba-executives-call-on-prez-mills>

OIT. (2015). Directrices de política para una Transición Justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf

OIT. (2016). Pilot Application of Policy Guidelines on Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All in the Philippines (Just Transition). Disponible en: https://www.ilo.org/manila/projects/WCMS_522318/lang--en/index.htm

OIT. (2017). Foro Global sobre una Transición Justa. Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_612872/lang--es/index.html

OIT. (2017). Global Forum on Just Transition: Climate change, decent work and sustainable development. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_617967.pdf

OIT. (2017). Making the case for a just transition in the Philippines: Message of the Department of Labor and Employment (DOLE) at the regional dialogue on green growth for jobs and social inclusion: making the case for a just transition in Asia. Disponible en: https://www.ilo.org/manila/public/sp/WCMS_577287/lang--en/index.htm

OIT. (2017). Trabajo y cambio climático: La iniciativa verde. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554699.pdf

OIT. (2018). Decent Work and the Sustainable Development Goals. A Guidebook on SDG Labour Market Indicators. Disponible en: <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Guidebook-SDG-En.pdf>

OIT. (2018). Decent work Country Programme: Bangladesh 2017-2020. Disponible en: https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS_630532/lang--en/index.htm

OIT. (2018). The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change: A Technical Brief. Disponible en: https://www.ilo.org/integration/resources/briefs/WCMS_107814/lang--en/index.htm

OIT. (2018). Transición Justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_654165.pdf

OIT. (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Campaigns/future-work/global-commission>

OIT. (2019). Competencias profesionales para un futuro más ecológico: Conclusiones principales. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_709122.pdf

IndustriALL Global Union. (2013). IndustriALL and PSI reach global agreement with Enel. Disponible en: <http://www.industrialunion.org/industrial-and-psi-reach-global-agreement-with-enel>

IndustriALL Global Union. (2013). Towards Sustainable Industrial Policy. Disponible en: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Sustainability/a4_discussion_paper_en_web.pdf

IndustriALL Global Union. (2016). Industrial Chile sponsors bill to declare lithium a strategic national resource. Disponible en: <http://www.industrialunion.org/industrial-chile-sponsors-bill-to-declare-lithium-a-strategic-national-resource>

IndustriALL Global Union. (2016). Sectoral Sustainability Report. Disponible en: <http://www.industrialunion.org/industrial-global-union-sectoral-sustainability-report>

IndustriALL Global Union. (2018). Activistas mexicanos planifican una plataforma de cambio frente a la transición energética. Disponible en: <http://www.industrialunion.org/es/activistas-mexicanos-planifican-una-plataforma-de-cambio-frente-a-la-transicion-energetica>

IndustriALL Global Union. (2018). Coal mining unions demand Just Transition. Disponible en: <http://www.industrialunion.org/coal-mining-unions-demand-just-transition>

IndustriALL Global Union. (2018). Energy unions demand Just Transition at world conference. Disponible en: <http://www.industrialunion.org/energy-unions-demand-just-transition-at-world-conference>

IndustriALL Global Union. (2018). IndustriALL and PSI sign global responsible employer agreement with EDF. Disponible en: <http://www.industrialunion.org/industrial-and-psi-sign-global-responsible-employer-agreement-with-edf>

IndustriALL Global Union. (2018). IndustriALL Global Union calls on Gold Fields to intervene at Gold Fields Ghana to end violation of workers' rights. Disponible en: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2018/GHANA/industrial_global_union_calls_on_gold_fields_to_intervene_at_gold_fields_ghana_to_end_violation_of_workers_rights_08-03-18.pdf

IndustriALL Global Union. (2018). Mining unions in the Philippines unite to build workers' power. Disponible en: <http://www.industrialunion.org/mining-unions-in-the-philippines-unite-to-build-workers-power>

IndustriALL Global Union. (2018). Mining unions in the Philippines unite to build workers' power. Disponible en: <http://www.industrialunion.org/mining-unions-in-the-philippines-unite-to-build-workers-power>

IndustriALL Global Union. (2018). Spanish coal unions win landmark Just Transition deal. Disponible en: <http://www.industriall-union.org/spanish-coal-unions-win-landmark-just-transition-deal>

IndustriALL Global Union. Base de datos de los Acuerdos Marcos Globales. Disponible en: <http://www.industriall-union.org/es/temas/paginas/acuerdos-marco-globales-amg>

ITF. (2018). Statement on Green and Healthy Streets: transition to zero emission transport. Global Climate Action Summit, San Francisco, USA.

Joy Online. (2019). TUC lauds govt's plan to set up Social Partnership Council. Disponible en: <https://www.myjoyonline.com/news/2019/february-26th/tuc-lauds-govts-plan-to-set-up-social-partnership-council.php>

Just Transition Centre. (2018). Just Transition: a business guide. Disponible en: https://issuu.com/the-bteam/docs/just_transition_-_a_business_guide?e=15214291/61113478

King-Dejardin, Amelita. RSCD/CSI. (2018). Filipinas: Contribución del diálogo social a la formalización del trabajo doméstico y la Agenda 2030. Documento de investigación. Disponible en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sd_informality_philippines_es.pdf

Lethbridge, Jane. PSI. (2017). Los servicios de gestión de residuos sólidos municipales en América Latina. Public Services International Research Unit. Disponible en: https://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/municipal_waste_services_in_latam_report_2017-es.pdf

Lewney, R., Alexandri, E., Storrie, E., Antón Pérez, J.I. (2019). Energy scenario: Employment implications of the Paris Climate Agreement. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/energy-scenario-employment-implications-of-the-paris-climate-agreement>

MINAE. Gobierno de Costa Rica. (2018). Plan de Descarbonización. Compromiso del Gobierno del Bicentenario. Descarbonicemos Costa Rica. Compromiso País 2018-2050. Disponible en: <https://minae.go.cr/images/pdf/Plan-de-Descarbonizacion-1.pdf>

Ministerio de Exteriores de España. Fichas país. Disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Paginas/FichasPais.aspx>

Morrison, C. (2019). EDF to close Cottam coal-fired power station putting more than 150 jobs at risk. Independent. Disponible en: <https://www.independent.co.uk/news/business/news/edf-job-cuts-cottam-power-station-close-nottinghamshire-coal-fired-a8767406.html>

Nieto Sainz, J. (2018) "La transición energética solo será viable si es percibida como justa". El País. Disponible en: <http://agendapublica.elpais.com/la-transicion-energetica-solo-sera-viable-si-es-percibida-como-justa/>

OCDE. Banco de datos y estadísticas. Disponible en: <https://data.oecd.org/>

Only Natural Energy. (2018). Climate Change Adaptation Strategies for Indonesia. Disponible en: <http://www.onlynaturalenergy.com/2018/02/climate-change-adaptation-strategies-for-indonesia/>

ONU Mujeres. Desarrollo sostenible y cambio climático. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/sustainable-development-and-climate-change>

Parliament of the Republic of Ghana. (2011). Renewable energy act 2011 (ACT 832) Ghana. Disponible en: [http://energycom.gov.gh/files/RENEWABLE%20ENERGY%20ACT%202011%20\(ACT%20832\).pdf](http://energycom.gov.gh/files/RENEWABLE%20ENERGY%20ACT%202011%20(ACT%20832).pdf)

PSI. (2018). Climate Change: Building Trade Union Capacities and Quality Public Services for a Just Transition (Jamaica). Disponible en: <http://www.world-psi.org/en/climate-change-building-trade-union-capacities-and-quality-public-services-just-transition-jamaica>

PSI. (2018). Encuentro de Trabajadores y Trabajadoras del Sector de Residuos de América Latina - ISP Bogotá, 27 y 28 de julio de 2017. Síntesis de experiencias en América Latina. Disponible en: http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/compilacion_de_las_intervenciones_y_experiencias_23.02.18.pdf

Republic of Indonesia. Ministry of National Development Planning/National Development Planning Agency. (2012). National Action Plan for Climate Change Adaptation. Disponible en: https://www.bappenas.go.id/files/2913/4985/2794/national-action-plan-for-climate-change-adaptation-ran-api-synthesis-report_20121226163242_0.pdf

Spooner, D., Manga, E. Global Labour Institute. (2018). Nairobi Bus Rapid Transit. Labour Impact Assessment Research Report. Disponible en: https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/news/files/brt_report.pdf

The Gleaner. (2018). The Blue Economy As An Economic Driver – CDB Study. Disponible en: <http://jamaica-gleaner.com/article/news/20180604/blue-economy-economic-driver-cdb-study>

UITP. (2013). ITF and UITP unite with a vision to promote the development of public transport worldwide in the medium- and long-term. Disponible en: https://www.uitp.org/sites/default/files/PR_ITF%20and%20UITP%20sign%20MOU.pdf

UITP. (2015). UITP and ITF make joint declaration on climate leadership. Disponible en: <https://www.uitp.org/press/uitp-and-itf-make-joint-declaration-climate-leadership>

UITP. (2016). ITF and UITP unite to promote public transport to tackle climate change. Disponible en: <https://www.uitp.org/press/itf-and-uitp-unite-promote-public-transport-tackle-climate-change>

UNDP. Support to Small Island Developing States. Disponible en: <https://www.adaptation-undp.org/projects/undp-sids>

WHO. Gender, Climate Change and Health. World Health Organization. Disponible en: <http://www.who.int/globalchange/GenderClimateChangeHealthfinal.pdf>

WIEGO. (2018). Reducing Waste in Coastal Cities through Inclusive Recycling. The ReWCC Project. Disponible en: <http://www.wiego.org/reducing-waste-coastal-cities-through-inclusive-recycling>

ENTREVISTAS E INFORMANTES CLAVE

Antonio Álvarez, responsable de Sostenibilidad Ambiental de Inditex.

Daniel Angelim, responsable técnico del Área de Desarrollo Sustentable de la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Monica Araya, fundadora y directora de Costa Rica Limpia.

Badara Diop, responsable de la Oficina de Políticas Internacionales, Europa y Cae de la Federación de Empleados y Obreros Metalúrgicos (Fiom), afiliada a la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL).

Maria Emeninta, de la Confederación de Sindicatos Indonesios para la Prosperidad (KSBSI).

José Manuel Falagán, Secretario General de Comisiones Obreras (CCOO) en Endesa.

Graziano Froli, de la Federación de Trabajadores de la Compañía Eléctrica Italiana (FLAEI-CSIL)

Víctor Garrido, de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO Industria y Coordinador del Acuerdo Marco Global de Inditex para IndustriAll Global Union.

Sylvester Jayakody, secretario general del Sindicato de Trabajadores Mercantiles (CMU) de Sri Lanka.

Felipe Labra, coordinador de proyectos de la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL) de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Chile

Tendai Emily Makanza, oficial regional en la oficina para África Subsahariana de IndustriAll Global Union.

Laura Martín Murillo, asesora del Ministerio para la Transición Ecológica de España

Sandra Massiah, secretaria subregional para el Caribe de la Internacional de Servicios públicos (ISP).

Roberto Morales director ejecutivo de la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL) de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Chile.

Lebogang Mulaisi, coordinadora de Políticas de Desarrollo Social del Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU).

John Mark Mwanika, responsable de programas del Sindicato Unificado del Personal General y del Transporte de Uganda (ATGWU), presidente del Comité de Transporte Urbano de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y miembro del grupo de trabajo de la ITF que se ocupa del Cambio Climático.

Milagros Paz, responsable de Información y Propaganda de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

Indalecio Pérez, responsable del área de Sostenibilidad Social en Inditex.

Elena Queirolo, de la Comisión de Salud Laboral de la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado, afiliado al Plenario Internacional de Trabajadores-Convenión Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) de Uruguay

Jorge Ramada, miembro del Plenario Internacional de Trabajadores-Convenión Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) de Uruguay.

Francesca Ricci, secretaria regional de la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores de la Toscana (CISL Toscana).

Alberto Ruiz Córdoba, delegado sindical de CCOO en Siemens-Gamesa y experto en políticas de responsabilidad social empresarial.

José Sánchez, presidente de FEDETRANSPORTE, afiliada a la Central de Trabajadores/as Alianza Sindical Independiente ASI-Venezuela.

Javier San Vicente, oficial de Programa Senior para Honduras en Christian Aid.

S Q Zama, secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores de Minas de la India (INMF), miembro del Congreso Nacional Sindical de la India (INTUC).



La Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) es una iniciativa de la Confederación Sindical Internacional (CSI) que agrupa a diversas organizaciones sindicales afiliadas, organizaciones solidarias (OS), organizaciones regionales de la CSI, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Comisión Sindical Consultativa ante la OCDE (TUAC). El objetivo de la red es aportar la perspectiva sindical a los debates políticos y mejorar la coordinación y la eficacia de las actividades sindicales relacionadas con la cooperación al desarrollo.



Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD)

c/o Confederación Sindical Internacional

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210 Bruselas, Bélgica

dce@ituc-csi.org – www.ituc-csi.org/development-cooperation

Twitter: @TUDCN_RSCD – Facebook: /TUDCN.RSCD

