



UNA GUÍA PARA LOS SINDICATOS

Involucrar a los sindicatos  
en la acción climática  
para crear una  
transición justa

UNA GUÍA PARA LOS SINDICATOS

# Involucrar a los sindicatos en la acción climática para crear una transición justa

Este proyecto fue coordinado por el CES (Benjamin Denis y Maryan Herrera Rodríguez) bajo el liderazgo político de Montserrat Mir Roca y con la participación de los miembros del comité de dirección: (Pia Björkbacka, Johan Hall, Cabo Bohumil, Vit Samek, Gérald Dumas, Giuseppe D'Ercole, Andrea Costi, Simona Fabiani, Carlos Martínez Camarero, Anne-Beth Skrede, Pernille Hagedorn-Rasmussen, Harm-Berend Wiegmann, Grzegorz Trefon, Bert de Wel y Ana García de la Torre).



Los siguientes consultores contribuyeron a la realización de este proyecto:

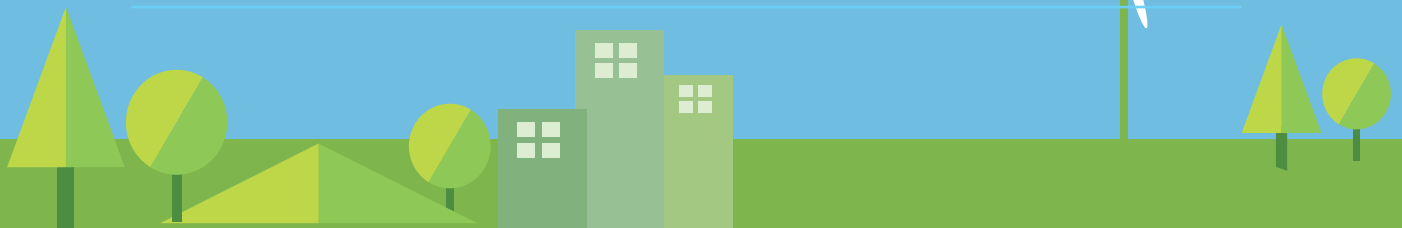


Con el apoyo financiero  
de la Comisión Europea



# ÍNDICE

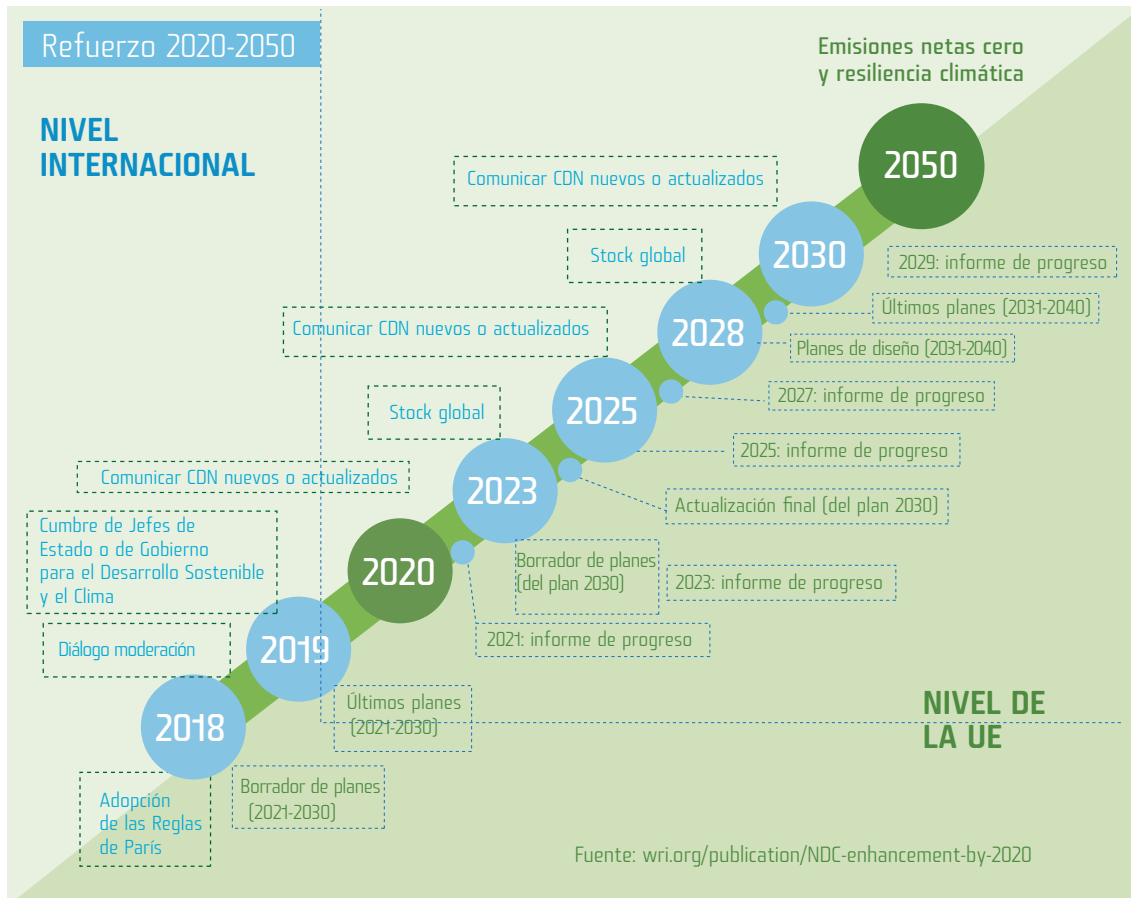
1. Poner en contexto 4
  - 1.1 Política y acción climática: ¿qué hay de nuevo después del Acuerdo de París? 4
  - 1.2 ¿Por qué deberían preocuparse los sindicatos por la gobernanza climática? 6
  - 1.3 No a una transición justa sin la participación de los trabajadores 8
  - 1.4 Averiguar lo que es importante para ti 9
2. ¿Cómo funciona esta guía? 10
3. Tomar el pulso a la participación sindical 10
4. Diversificación económica y política industrial 16
5. Cambio de competencias 22
6. Gobernanza y relaciones industriales 28
7. Protección social 34
8. Preparar y movilizar a los sindicatos 40



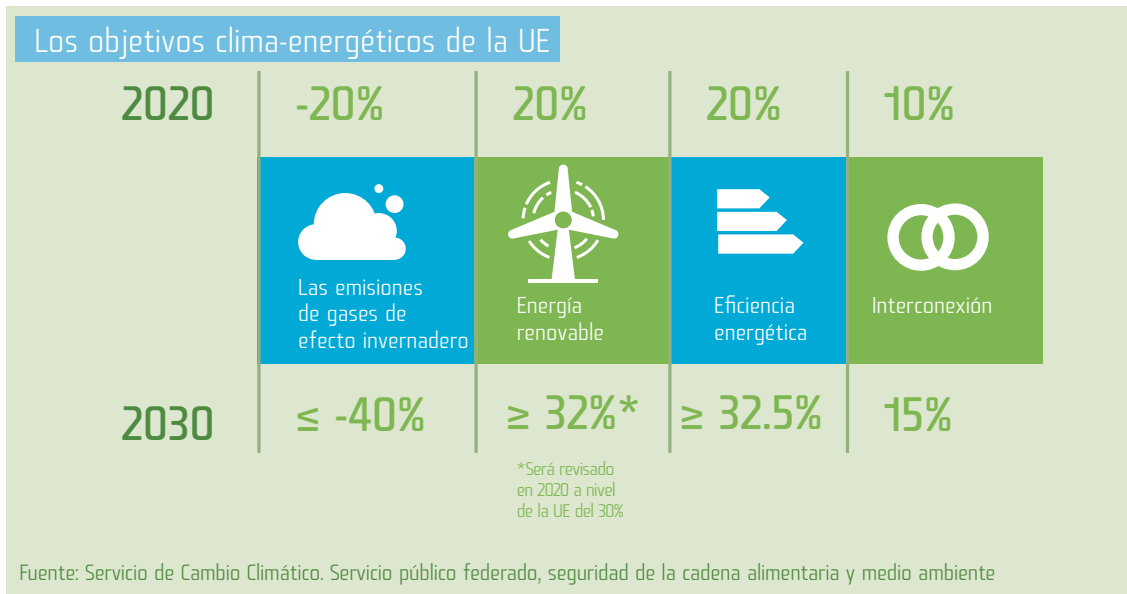
# 1. PONER EN CONTEXTO

## 1.1 Política y acción climática: ¿qué hay de nuevo después del Acuerdo de París?

En la COP 21 en París, los países se comprometieron a mantener el calentamiento global muy por debajo de los dos grados centígrados en comparación con los niveles preindustriales y continuar los esfuerzos para mantenerlo por debajo de 1,5 grados. Estos compromisos implican que la ambición colectiva del mundo ahora es pasar a la neutralidad de carbono en unas pocas décadas<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> Hacemos referencia al “equilibrio entre las emisiones antropógenas por las fuentes y la absorción antropógena por los sumideros...” que los países se han comprometido a lograr “en la segunda mitad del siglo”, de conformidad con el artículo 4 del Acuerdo de París.



Para alcanzar ese objetivo, el Acuerdo de París ha creado un sistema en el que los países deberán presentar periódicamente contribuciones nacionales (NDC por sus siglas en inglés) que describan cuál es su ambición y qué políticas y medidas utilizarán para lograrlo. Estas contribuciones serán revisadas a nivel global cada cinco años. En otras palabras, un sistema global hecho de planificación de políticas nacionales y revisión multilateral llevará a los países a diseñar estrategias bajas en carbono a medio y largo plazo para toda la economía y a supervisar cuidadosamente su implementación.

En el ámbito de la UE, los objetivos climáticos están definidos por el marco de clima y energía de la UE 2030 que establece tres objetivos: una reducción de al menos un 40% en las emisiones de gases de efecto invernadero en comparación con 1990; una participación mínima del 27% de la energía renovable en la energía consumida; y una mejora en la eficiencia energética de al menos el 27%. Para cumplir con sus obligaciones internacionales, en noviembre de 2016, la Comisión Europea publicó su paquete “Energía limpia para todos los europeos”, que contiene muchas iniciativas legislativas. El paquete incluye un proyecto de reglamento sobre la gobernanza de la Unión de la Energía que racionaliza la planificación y el seguimiento de las políticas europeas del clima y la energía a través de un sistema basado en planes nacionales integrados. También propone la obligación de diseñar “estrategias de descarbonización a largo plazo”<sup>2</sup> hasta 2050<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Una estrategia nacional de descarbonización puede definirse como un conjunto de medidas políticas destinadas a reducir la intensidad del carbono de toda la economía. Estas medidas pueden pretender, entre otras cosas, desarrollar alternativas a las fuentes de energía emisoras de carbono, más procesos de eficiencia energética, más métodos de producción eficientes en el uso de los recursos, captura y secuestro/uso de CO<sub>2</sub>. Para ser coherentes con los objetivos del Acuerdo de París, las estrategias de descarbonización deben tener como objetivo acercarse a la neutralidad de carbono lo más pronto posible en la segunda mitad de este siglo.

<sup>3</sup> Todas estas propuestas de medidas se encuentran actualmente en revisión, en el marco del proceso legislativo europeo. Dependiendo de los resultados de las próximas negociaciones a tres bandas, se pueden reforzar los objetivos climáticos globales de la UE.

## 1.2 ¿Por qué deberían preocuparse los sindicatos por la gobernanza climática?

Avanzar hacia una economía baja en carbono en algunas décadas es un reto para todos los países, incluida la UE. La descarbonización de una economía que aún depende en gran medida de los combustibles fósiles implica, entre otras cosas, transformaciones industriales y cambios tecnológicos de gran alcance, el desarrollo de nuevos patrones de energía, nuevos modelos comerciales y más circularidad en las formas de producción y consumo. En otras palabras, respetar el mandato de París requiere un cambio profundo y rápido de la forma en que producimos, nos movemos y consumimos.

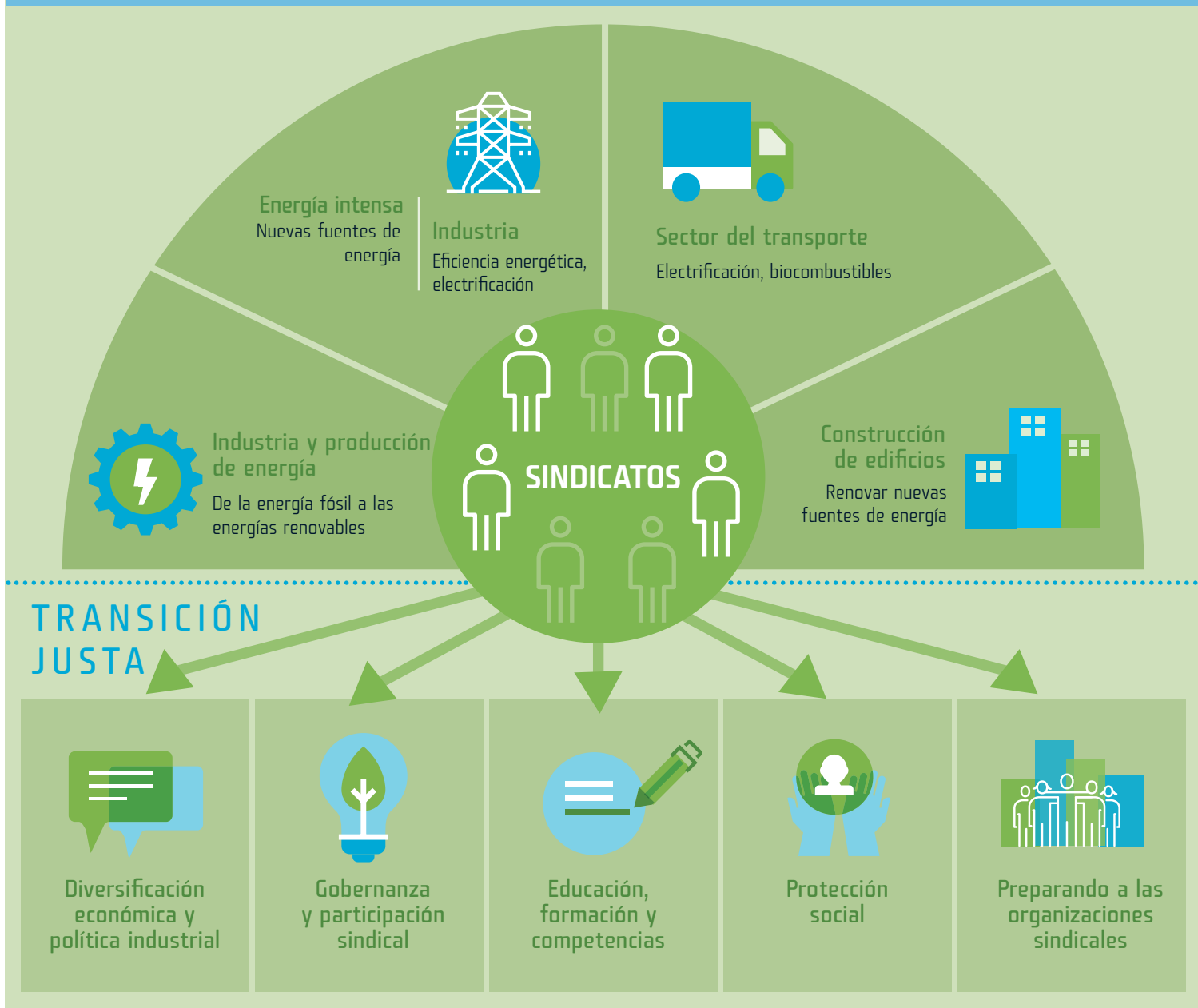
En muchos sentidos, la transición generará efectos positivos. Mejorará la calidad del aire, reducirá la dependencia energética y podría representar un gran vehículo para la creación de empleo, así como una oportunidad para reforzar las capacidades tecnológicas y el know-how europeo en la innovación ambiental. Para aprovechar plenamente este potencial económico, se necesita inversión y estabilidad política<sup>4</sup>. Este es ciertamente el primer valor añadido que la planificación de políticas climáticas puede ofrecer a los trabajadores: incrementar la certeza sobre el marco político y la inversión, que son los requisitos previos clave para avanzar hacia una economía baja en carbono y crear y mantener empleos de calidad en todos los sectores, incluidas las industrias.

Desde la perspectiva de los trabajadores, la transición remodelará profundamente el mercado de trabajo de tal manera que creará nuevos riesgos y nuevas oportunidades para los trabajadores: nuevos empleos, pero también, en algunos casos, destrucción de los mismos, sustitución de algunas ocupaciones existentes por otras nuevas, junto con la necesidad de nuevas competencias y habilidades. Ciertos sectores y regiones, especialmente los que dependen de industrias intensivas en carbono, pueden verse más negativamente afectados que otros. Anticiparse a estas tendencias y a su impacto en los trabajadores es el núcleo de las actividades de los sindicatos. La gobernanza climática y la planificación de las correspondientes políticas ofrecen una oportunidad para que los sindicatos aumenten su comprensión de los cambios en curso y su influencia en la política climática.

---

<sup>4</sup> Según la Comisión, para alcanzar los objetivos climáticos y energéticos de la UE para 2030, se necesitan unas inversiones anuales de 379.000 millones de euros durante el período 2020-2030: principalmente en eficiencia energética, fuentes de energía renovable e infraestructura. Comunicación de la CE «Energía limpia para todos los europeos», COM (2016) 860 final.

# TRABAJOS Y TRANSICIÓN JUSTA HACIA UNA ECONOMÍA DE EMISIONES CERO



## 1.3 No a una transición justa sin la participación de los trabajadores

Según esta visión, y de acuerdo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, es crucial garantizar una “transición justa” de la fuerza de trabajo, además de crear trabajos dignos y de calidad. La participación sindical en la gobernanza del proceso político es, por lo tanto, de particular importancia. Esta importancia ha sido destacada tanto a nivel internacional como a nivel de la UE. El preámbulo del Acuerdo de París invita a las partes a “tener en cuenta los imperativos de una transición justa de la fuerza de trabajo” que obviamente requiere la participación de los trabajadores. Las directrices de la OIT “para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos” recomiendan la consulta y la colaboración de los sindicatos en la elaboración y aplicación de políticas de bajas emisiones de carbono en “todos los niveles y etapas posibles”<sup>5</sup>. En su “Energy Union Package” de 2015, la Comisión Europea ha subrayado la importancia del papel de los interlocutores sociales y los ha invitado a incluir la transición energética en su diálogo social.

A pesar de que los sindicatos han estado haciendo campaña durante muchos años para lograr una transición justa para los trabajadores, las implicaciones de los países que se comprometieron en París con la descarbonización profunda no siempre son conocidas y entendidas. De la misma manera, la importancia del sistema de gobernanza emergente significa que las partes interesadas deben estar familiarizadas con el mismo para poder contribuir. Los dos objetivos principales de esta guía, que se basan en varios proyectos de la CES dedicados a las políticas de cambio climático<sup>6</sup>, son informar a los sindicatos europeos sobre lo que implica el Acuerdo de París y las legislaciones relacionadas de la UE y preparar a los sindicatos para desempeñar un papel activo en el diseño y la aplicación de las estrategias nacionales de descarbonización y en el desarrollo de marcos de transición justa.

---

<sup>5</sup> [http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS\\_432859/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang-en/index.htm)

<sup>6</sup> Véase, por ejemplo, el estudio de la CES de 2016 sobre “Políticas climáticas y regiones industriales: una perspectiva sindical”



## 1.4 Averiguar lo que es importante para ti

El proyecto se basa en dos etapas:

### |LA PRIMERA ETAPA|

Cuestionario sobre la participación sindical en la planificación de la política climática

Consistió en un cuestionario sobre la participación sindical en la planificación de la política climática distribuido a los afiliados de la CES con el fin de evaluar lo que se ha hecho hasta ahora para asociar a los interlocutores sociales al desarrollo de una estrategia de descarbonización a largo plazo a nivel nacional, hacerse una idea de la madurez del debate dentro del movimiento sindical y también identificar posibles mejores prácticas y experiencias que puedan ser compartidas.

### |LA SEGUNDA ETAPA|

Consistió en una serie de 5 talleres organizados en diferentes Estados miembros durante los cuales los expertos de las organizaciones sindicales y de las instituciones relevantes presentaron sus puntos de vista sobre cómo abordar los temas en cuestión y discutieron cómo gestionar la transición hacia una economía de baja emisión de carbono. Estos talleres se centraron en 5 temas diferentes que representan los aspectos clave en una transición hacia una economía baja en carbono, según lo ven los sindicatos:



#### Diversificación económica y política industrial

¿Cómo maximizamos el potencial para crear trabajos de calidad?



#### Gobernanza y participación sindical

Cómo lidiar con la transición hacia una economía de baja emisión de carbono, y la correspondiente planificación de políticas, en las estructuras nacionales del diálogo social.



#### Educación, formación y competencias

¿Cómo evaluar y anticipar la necesidad de competencias relacionadas con la transición para aumentar la empleabilidad de los trabajadores?



#### Protección social

¿Qué impacto puede tener una descarbonización rápida en los sistemas de protección social y cómo anticiparlo?



#### Preparando a las organizaciones sindicales

¿Cómo movilizar y preparar a los miembros sindicales para participar en la transición?

Para cada seminario, Syndex preparó un documento de antecedentes y lo discutió con los participantes, así como con las partes interesadas locales.

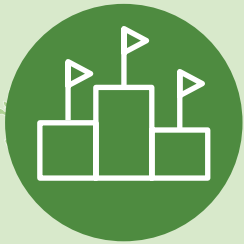
## 2. ¿CÓMO FUNCIONA ESTA GUÍA?

En primer lugar, esta guía presenta los resultados de la encuesta, principalmente para empezar con una evaluación general de la participación sindical en la gobernanza climática en los Estados miembros de la UE. En segundo lugar, la guía está compuesta por cinco bloques que cubren los temas antes enumerados. Cada bloque ha sido diseñado con la misma estructura: una breve introducción al tema, una serie de recomendaciones identificadas a través de los talleres y, finalmente, una muestra de iniciativas inspiradoras proporcionadas por los afiliados a la CES a través de sus respuestas al cuestionario. Tenga en cuenta que podrá obtener una lista más larga de mejores prácticas en el sitio web de la CES.

## 3. TOMAR EL PULSO A LA PARTICIPACIÓN SINDICAL



Como parte de este proyecto, la Confederación Europea de Sindicatos solicitó a sus organizaciones afiliadas que respondieran un cuestionario para entender lo que se ha hecho hasta ahora en los países de la UE para asociar a los sindicatos con el desarrollo de estrategias nacionales de descarbonización. Los objetivos de esta encuesta fueron evaluar el grado en que los sindicatos participan en los procesos de planificación de políticas relacionadas con el clima a nivel nacional, recopilar ejemplos de iniciativas sindicales para implementar principios de transición justa y tratar de evaluar las capacidades internas de los sindicatos para hacer frente a estos procesos. En total, se recibieron 22 respuestas de 21 Estados miembros diferentes de la UE.



23

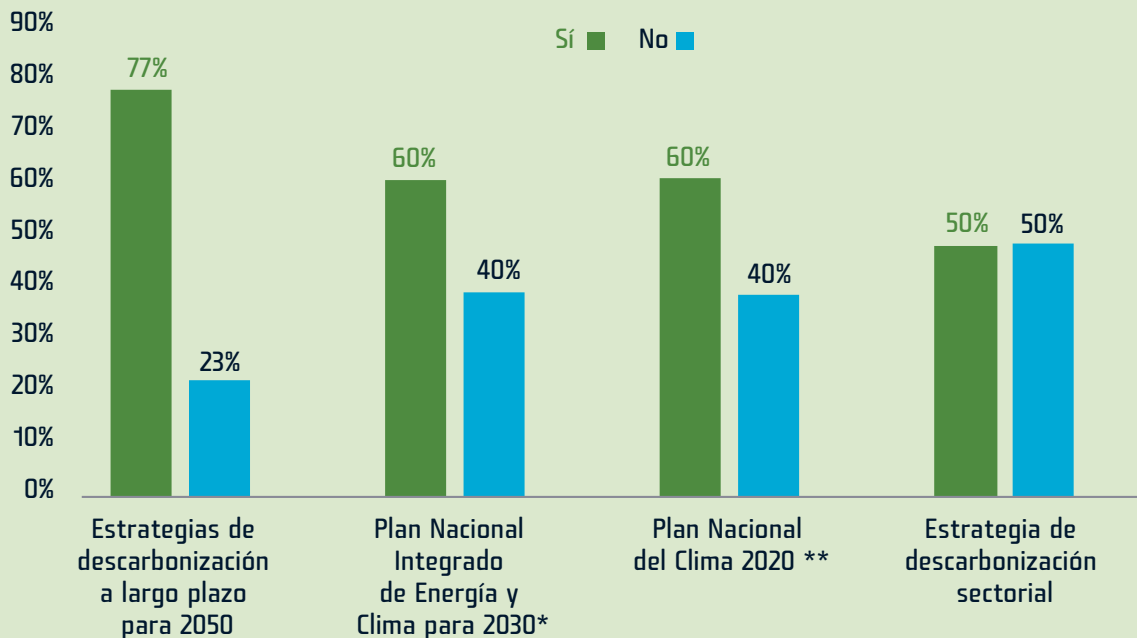
ESTADOS  
MIEMBROS



## La participación de los sindicatos en la planificación de la política climática va en aumento

Durante muchos años, se ha observado una mayor participación de los sindicatos en el diseño de políticas relacionadas con el clima. Por un lado, este aumento está vinculado con los importantes impactos que tienen y tendrán las estrategias de emisiones bajas en carbono sobre la economía y la fuerza de trabajo, y por otro lado con una creciente conciencia entre los sindicatos sobre el papel activo que pueden desempeñar en el proceso. Esta tendencia puede continuar en los próximos años, ya que la regulación sobre la gobernanza de la Unión de la Energía implica a los interlocutores sociales en la preparación de los Planes Nacionales de Energía y Clima para 2030.

Consulta de sindicatos en países donde al menos una de las siguientes estrategias ha sido implementada



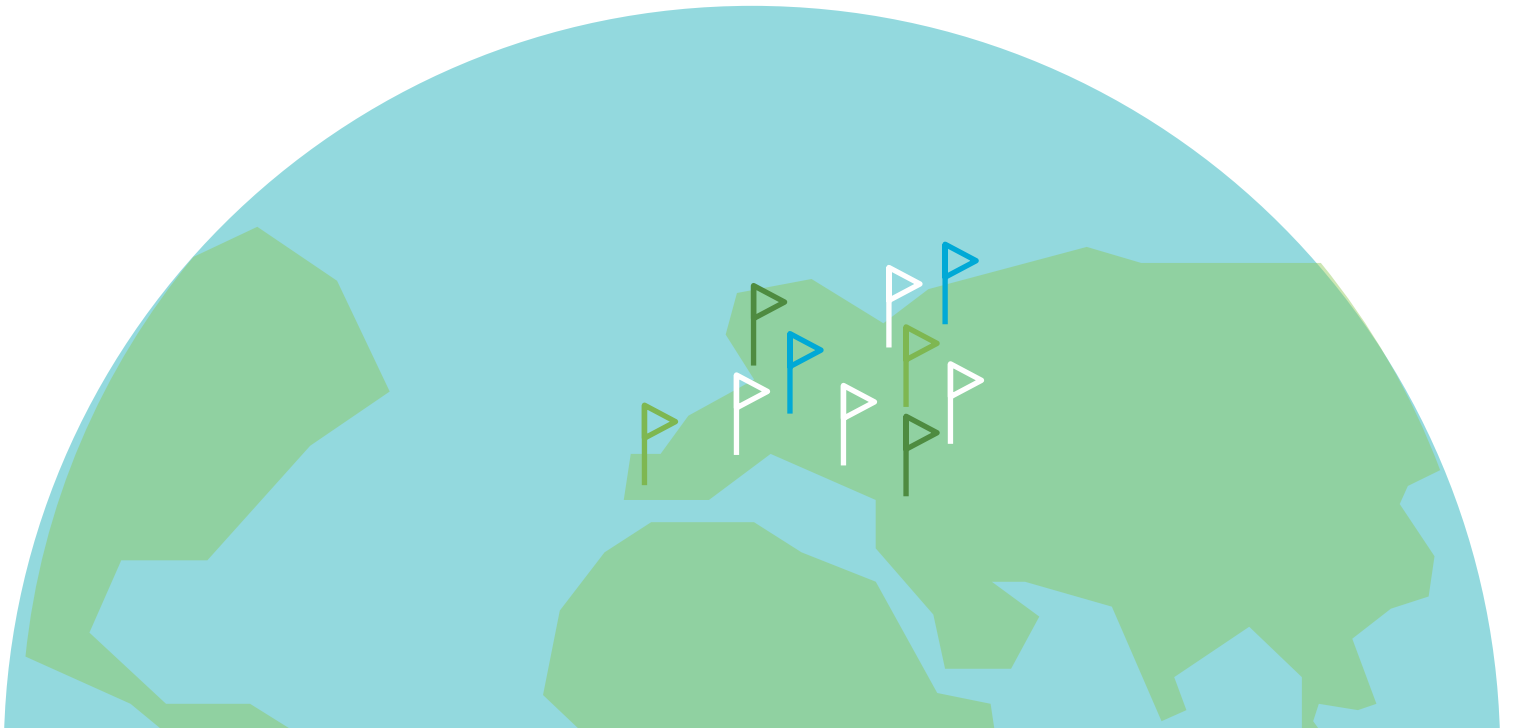
### Notes:

\* El término "Planes nacionales integrados de energía y clima" se refiere a los planes diseñados a nivel nacional y apunta a definir cómo cada país cumplirá con sus obligaciones relativas a los objetivos climáticos y energéticos de la UE para 2030.

\*\* El plan nacional de acción climática para 2020 es una estrategia establecida por cada Estado miembro para alcanzar los objetivos establecidos por el paquete de Clima y Energía (3x20).

## La participación de los sindicatos es muy diferente en toda Europa

En muchos casos, las consultas se llevan a cabo a través de organismos tripartitos, que pueden ser permanentes o creados ad hoc. En algunos países, estos organismos específicos involucran a los sindicatos junto con todas las demás partes interesadas. En Francia, por ejemplo, el Consejo Nacional para la Transición Ecológica (CNTE) es el foro para el diálogo sobre la transición ecológica y el desarrollo sostenible. Presidido por el ministro de Ecología, reúne a ONGs, interlocutores sociales, expertos, autoridades regionales y parlamentarios, y proporciona asesoramiento crítico sobre proyectos de legislación relacionados con el medio ambiente y la energía. También se han identificado otros ejemplos de foros a gran escala en Alemania (consultas celebradas en el marco del Plan de Acción sobre el Clima 2050) y en los Países Bajos (acuerdos energéticos nacionales y regionales). En algunos casos, los sindicatos también son consultados a nivel sectorial, como por ejemplo en Bélgica para el desarrollo de los escenarios de 2050. Finalmente, otras formas de participación incluyen grupos de asesoramiento (grupos de expertos parlamentarios de Suecia, Bélgica, Dinamarca, Irlanda) conferencias, talleres específicos (Finlandia) e invitaciones para enviar sus posturas por escrito (Polonia).



## La participación de los sindicatos todavía debe mejorar

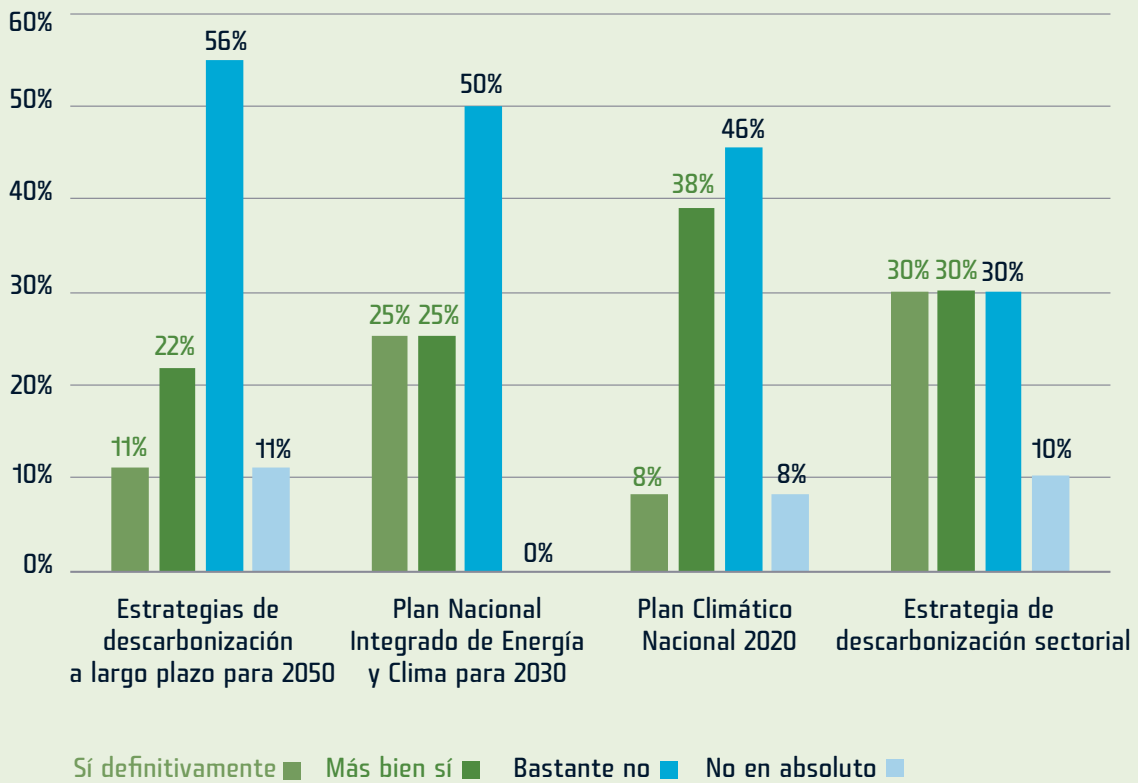
En algunos Estados miembros, todavía no se consulta a los sindicatos sobre cuestiones de política energética y climática. Los representantes sindicales del Reino Unido, Grecia y Malta han indicado, por ejemplo, que no han participado en debates relacionados con sus estrategias nacionales de descarbonización a largo plazo.

Además, de acuerdo con nuestra encuesta, en más de la mitad de los casos, las propuestas de los sindicatos no han sido totalmente consideradas o no han sido consideradas en absoluto. En ciertos países, las consultas han sido descritas como una formalidad (Finlandia). Esto puede explicarse en parte por el hecho de que el nivel de participación de los sindicatos a menudo está vinculado a la cultura nacional del diálogo social y puede diferir dependiendo de las circunstancias políticas (como en Polonia, por ejemplo).

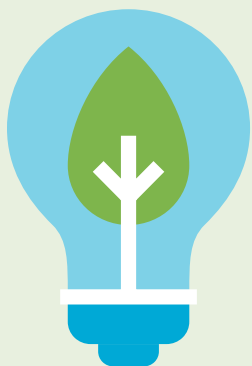
Es importante señalar que la participación sindical es considerada la más efectiva a nivel sectorial. Según nuestros encuestados, sus opiniones son tenidas en cuenta parcial o totalmente en el 60% de los casos. Los sindicatos están “en el terreno”, tienen un conocimiento profundo de sus sectores y empresas y pueden proporcionar soluciones muy concretas y efectivas. Sin embargo, el nivel sectorial es donde el porcentaje de consulta sindical sobre cuestiones ecológicas es más bajo (50%).



¿Cómo califica el resultado de esta participación?  
 ¿Se consideraron las posiciones sindicales?



## 4. DIVERSIFICACIÓN ECONÓMICA Y POLÍTICA INDUSTRIAL



Los ambiciosos objetivos establecidos por el Acuerdo de París implicarán una transición social y económica sin precedentes en un período de tiempo relativamente corto, a medida que los países intenten adaptarse y reestructurarse hacia sistemas de producción y consumo “más ecológicos”. Este proceso de transición puede ser un vehículo importante para el progreso tecnológico, la prosperidad económica y la creación de empleo, pero también para la innovación social.

Para tener éxito, se requerirán sin embargo políticas industriales fuertes, estables y coherentes destinadas a apoyar a los sectores en desarrollo, así como a las industrias más tradicionales que son esenciales para la economía europea y pueden ser un importante motor para la implementación de procesos de producción más eficaces y sostenibles.

### ¿Cómo afectará a la fuerza de trabajo?

A nivel macroeconómico, se espera que el cambio a una economía baja en carbono tenga, después de un coste inicial, un efecto general pequeño pero positivo sobre el empleo y el crecimiento económico a medio y largo plazo<sup>7</sup>. A pesar de esto, el cambio puede conducir a importantes diferencias entre los sectores, así como también entre las regiones, dependiendo de su especialización económica.

La ecologización afectará a muchos sectores económicos y conducirá a la creación de ocupaciones completamente nuevas.

<sup>7</sup> La evaluación de la Comisión Europea del impacto en el empleo de la hoja de ruta de la UE 2050 predice, por ejemplo, un ligero aumento del PIB (2-3%) para 2050 en comparación con la base de referencia, así como un aumento de los niveles de empleo del 0 al 1,5% dependiendo del escenario.



Se espera que la transición beneficie en particular a las empresas que operan en los sectores ambientales. Las inversiones en energía renovable y en eficiencia energética crearán empleos en la fabricación básica, la ingeniería, los equipos de transporte, los servicios públicos, la construcción y las cadenas de suministro. En la UE, el empleo global en las denominadas “ecoindustrias” ya se estima en el 1-2% del empleo total europeo (4,2 millones de empleos)<sup>8</sup>. En algunos países (como Alemania y los Estados Unidos), el tamaño del sector medioambiental ya es más grande que las industrias aeroespacial y de defensa. Algunos sectores están experimentando una dinámica de empleo muy fuerte (energías renovables, equipos de ahorro de energía y calor, gestión de residuos). En los próximos años, este desarrollo debe continuar. Según la Comisión, el sector de las energías renovables tiene el potencial de crear 3 millones de empleos para 2020<sup>9</sup>.

También se prevé que la transición cree nuevos riesgos, por ejemplo, en industrias intensivas en carbono. Estos riesgos podrían consistir en una menor demanda de ciertos productos y mayores necesidades de inversión para hacer frente a las normas medioambientales más estrictas, así como a un mayor precio del carbono. A nivel internacional, la competitividad de las empresas de la UE puede verse obstaculizada, lo que refuerza el riesgo de fuga de carbono. En algunos sectores, el desarrollo de nuevas tecnologías puede conducir a un mayor grado de automatización de los procesos de producción, lo que a su vez reduce la necesidad de trabajadores. Si estos riesgos no se gestionan adecuadamente, pueden dar como resultado procesos de reestructuración, despidos colectivos o incluso cierres de plantas.

Por último, pero no menos importante, la transición también puede afectar a la calidad de los trabajos. El cambio estimulará la demanda de empleos altamente cualificados, pero también los de mediana y baja capacitación, lo que puede significar condiciones de trabajo más deficientes y más riesgos para la salud y seguridad ocupacional. De la misma manera, la transición también puede implicar un cambio hacia un sistema económico más fragmentado, donde los convenios colectivos y la representación sindical sean más débiles.

---

<sup>8</sup> Source : Eurostats

<sup>9</sup> DOCUMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA COMISIÓN Aprovechar el potencial de empleo del crecimiento ecológico SWD/2012/0092 final

## Recomendaciones

Las políticas industriales con bajas emisiones de carbono son una condición clave para la implementación de marcos de transición justa. Las organizaciones de trabajadores deberían:

### 1. Promover políticas industriales sostenibles

Promover la adopción de políticas industriales integradas que sean coherentes con los objetivos de desarrollo sostenible, brindando a la industria objetivos estratégicos claros, un marco regulatorio, financiero, fiscal y legal estable que permita la creación de empleos ecológicos y dignos.

### 3. Promover la inversión en tecnologías verdes

Promover inversiones públicas y privadas europeas y nacionales en tecnologías ecológicas a través de programas europeos de I+D (por ejemplo, Horizon 2020, Fondo de Investigación para el Carbón y el Acero, nuevo Fondo de Innovación elaborado por la nueva Directiva RCDE), así como la creación de plataformas tecnológicas europeas dedicadas a tecnologías de bajo carbono y cero carbono. Promover la participación de los sindicatos en la gobernanza de estos fondos e instituciones.

### 2. Promover la innovación tecnológica y las inversiones

Promover políticas que fomenten la innovación tecnológica y las inversiones en I+D para la energía limpia, tecnologías de ahorro energético, procesos industriales más ecológicos y más eficientes, en particular en las industrias intensivas en energía. Estas políticas deben tener una dimensión ofensiva destinada a difundir el uso de tecnologías bajas en carbono y a hacer frente a los desafíos planteados por las políticas industriales ambiciosas y bajas en carbono de los países no pertenecientes a la UE, y una dimensión defensiva destinada a proteger a la industria de la UE contra el riesgo de fugas de carbono.

### 4. Promover la diversificación económica

En las regiones e industrias más afectadas por la transición, promover la diversificación económica y la adopción de políticas y medidas que permitan una transición justa para los trabajadores, favorecer la inversión en sectores de crecimiento, promover la innovación tecnológica y proporcionar los medios (financieros, sociales) para garantizar una transición justa para los trabajadores. Aquí también se puede actuar a través de la plataforma “regiones de carbón en transición”<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> <https://ec.europa.eu/energy/en/events/conference-coal-regions-transition-platform>



## Impulsar la transformación de las industrias europeas y crear puestos de trabajo dignos en una economía ecológica y baja en carbono<sup>11</sup>



SUECIA

### El marco de la política climática

*(que consta de tres pilares: Acta del Clima, objetivos del clima y un consejo de política sobre el clima)*

Adoptado en junio de 2017

Establece un ambicioso objetivo de cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2045. La estrategia fue elaborada por el Cross-Party Committee on Environmental Objectives y varios actores han participado en los debates, incluidos los sindicatos. Paralelamente, en los últimos años, se han iniciado numerosos proyectos de I+D sobre tecnologías bajas en carbono en diversos sectores (transporte, industria del metal, productos químicos), especialmente a nivel regional. Por ejemplo, la provincia de Norrbotten alberga varios proyectos en los sectores metalúrgico y del transporte:

- **En el marco de ULCOS**, la empresa de metal LKAB construyó un alto horno experimental destinado a la realización de investigaciones sobre el reciclaje de gas de altos hornos. El trabajo ha ayudado a identificar una posible reducción del 24% en las emisiones asociadas con el proceso y del 76% en el caso de la captura de carbono.
- **El proyecto STEPWISE**, financiado por el programa europeo Horizonte 2020, ha conducido a la construcción de una planta de conversión de gas de altos hornos en combustible rico en nitrógeno e hidrógeno en el sitio Swerea MEFOS. El proyecto STEPWISE tiene como objetivo reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> del proceso de fabricación de acero de aproximadamente 2 tCO<sub>2</sub>/tsteel a menos de 0,5 tCO<sub>2</sub>/tsteel al eliminar CO<sub>2</sub> del gas de altos hornos. El objetivo general es garantizar puestos de trabajo en la altamente competitiva industria siderúrgica europea, un sector que emplea a 360.000 personas cualificadas con una facturación anual de 170.000 millones de euros.
- En el sector del transporte, el proyecto más significativo fue el Centro Sueco de Gasificación. Utilizando la termoquímica, su objetivo es producir un gas sintético a partir de madera o de licor negro (un residuo de la industria de la madera y papel) que, después de enfriarse y tratarse, se puede convertir en biocombustible para generar energía y calor y en productos químicos renovables.

<sup>11</sup>Para más ejemplos de iniciativas sindicales destinadas a implementar una Transición Justa para la fuerza de trabajo, consulte el sitio web de la CES.



ITALIA

## Novamont

*Una empresa italiana del sector químico*

Creada en 1989

**Los principales productos de Novamont son bioplásticos biodegradables y compostables** (utilizados, por ejemplo, para la producción de bolsas de plástico o bolígrafos), biolubricantes y grasas (para maquinaria y procesos industriales), así como biocosméticos. El modelo económico de la compañía se basa en la economía circular, el uso de fuentes renovables (en lugar de las basadas en fósiles) y en la regeneración de áreas locales. Cuatro biorrefinerías Novamont se encuentran en antiguas plantas industriales renovadas que habían sido clausuradas o que ya no eran competitivas. En el proceso de producción, utilizan materias primas locales como cultivos de bajo consumo, desechos, etc. Un componente esencial de la actividad de investigación de la empresa es la identificación de cultivos autóctonos que puedan cultivarse en tierras marginales y no irrigadas, aprovechando al máximo las características específicas de la tierra y aumentando la fertilidad del suelo y, al mismo tiempo, maximizando el uso de residuos. En 2016, la compañía obtuvo una facturación de 170 millones de euros y empleó a más de 600 trabajadores, el 20% de los cuales trabajaron en actividades de I+D de Novamont.

2016

170M€

Facturados

600+

Trabajadores

20%

I+D



FRANCIA

## Vénissieux producción de medios de transporte (grupo Bosch)

2009

En 2009, el grupo alemán Bosch decidió cerrar su planta de equipos de transporte Vénissieux (Francia). Tras una considerable movilización sindical, discusiones con el Consejo de Administración (incluido el Comité de Empresa Europeo) y con la ayuda de varios colaboradores (incluido un experto externo (Syndex) y autoridades públicas regionales), se tomó la decisión de establecer una comisión compuesta de representantes de empresas y sindicatos nacionales y locales. El objetivo era encontrar una solución para mantener el empleo en el sitio (búsqueda de un colaborador externo, producción alternativa). Después de un año de trabajo, se tomó la decisión de transformar la fábrica en una planta de fabricación de paneles solares y se volvió a formar a los trabajadores. En total, 400 trabajos (de 900) se mantuvieron en el sitio. Desafortunadamente, en 2017, se terminaron las actividades de fabricación fotovoltaica en Vénissieux debido principalmente a la crisis de la industria de células fotovoltaicas dentro de la UE.



## 5. CAMBIO DE COMPETENCIAS



Se espera que la transición hacia una economía baja en carbono tenga implicaciones muy fuertes en términos de competencias y habilidades. Potencialmente, puede afectar a una gran cantidad de trabajadores, al aumentar la necesidad de nuevos perfiles de habilidades y reducirse la demanda de otros. Garantizar una transición justa requerirá una adaptación de los sistemas profesionales y educativos, pero también políticas activas del mercado de trabajo dirigidas a la creación de empleo, la formación y el aprendizaje permanente.

- **La transición ecológica provoca la aparición de profesiones completamente nuevas.** Las empresas deben tener a su disposición las capacidades necesarias para desarrollar su modelo económico. La contratación de mano de obra cualificada es una condición clave para la innovación y la competitividad. A pesar de ese hecho, en numerosos sectores ya se ha identificado la escasez de mano de obra cualificada, lo que retrasa u obstaculiza el proceso de transición.
- **La introducción de nuevas regulaciones, el desarrollo de nuevas tecnologías o nuevos productos conducirá a una ecologización progresiva de todos los sectores económicos.** Esto afectará a numerosas ocupaciones existentes, el tipo de competencias que se requieren y la organización del trabajo. También reducirá la demanda de ciertos perfiles de competencias. Estos avances requieren una adaptación de los estándares de cualificación, los contenidos del curso de formación y el desarrollo del proceso de aprendizaje permanente. Desde el punto de vista de los trabajadores, la adquisición, actualización y desarrollo de competencias relevantes es la forma más efectiva de garantizar su empleabilidad y, por lo tanto, de encontrar y/o conservar un trabajo<sup>12</sup>.
- **En las regiones que dependen de las actividades de uso intensivo del carbono, el proceso de transición crea desafíos en términos de recualificación y redespigue de los trabajadores, desde sectores en declive hasta sectores en crecimiento.** No se han identificado todavía las ocupaciones correspondientes a las aptitudes de las personas a reubicar. Por ejemplo, los trabajadores del sector de la energía convencional son mucho más difíciles de reciclar para el sector eólico que los trabajadores de la construcción naval.

<sup>12</sup> Es un problema importante. Según la encuesta europea de habilidades y empleos (ESJ) Cedefop 2015, el 30% de los empleados europeos tienen cualificaciones que no se ajustan a las requeridas por su trabajo, mientras que el 45% de los trabajadores adultos en la UE creen que sus habilidades podrían desarrollarse mejor o utilizarse en el trabajo.

## Recomendaciones

Las organizaciones sindicales pueden desempeñar un papel crucial en la evaluación y anticipación de las necesidades relacionadas con la transición hacia una economía baja en carbono. En el lugar de trabajo, participan en la identificación de las necesidades y desempeñan un papel de sensibilización entre los trabajadores, promoviendo cambios en la conducta y en la conciencia de la importancia de un proceso de aprendizaje permanente. A través de diferentes niveles de diálogo formal o informal (europeo, nacional, regional, local y sectorial), anticipan los próximos cambios y fomentan flujos regulares de información en los sistemas de educación y formación, y participan en la definición de objetivos políticos sobre formación y empleo<sup>13</sup>. En regiones con un alto contenido de carbono, participan en la definición de soluciones destinadas a minimizar los impactos sociales de la transición.

Para favorecer una transición justa para la fuerza de trabajo, las organizaciones sindicales deberían:

### 1. Promover el desarrollo de estrategias nacionales de capacitación

Basándose en políticas industriales europeas y nacionales bajas en emisiones de carbono, promover el desarrollo de estrategias nacionales de formación y solicitar una adaptación rápida de los sistemas y programas de educación y formación profesional para favorecer la creación de empleo y explotar mejor las oportunidades creadas por el proceso de descarbonización.

### 2. Negociar acuerdos para anticipar las necesidades de habilidades

A nivel sectorial y de empresa, negociar acuerdos con el objetivo de trazar la evolución futura de las necesidades de competencias y promover el aprendizaje profesional permanente, especialmente en los sectores más afectados, como la construcción, el transporte, la automoción, la energía y la industria manufacturera. También deberían promover la creación de consejos de competencias sectoriales. Parte de estas medidas se pueden financiar a través de fondos europeos como el EFS, así como por recursos nacionales vinculados al RECDE UE.

<sup>13</sup> Ver ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME, Skills needs in greening economies, 2014. <https://resourcecentre.etuc.org/Skills-needs-in-greening-economies-102.html>

### 3. Utilice la guía de la CES “Reestructuración y competencia colectiva” para la negociación colectiva

Utilizar y desplegar la guía de la CES sobre “Reestructuración y competencias colectivas” como una caja de herramientas para negociaciones colectivas en el contexto de programas de formación profesional y el desarrollo de capacidades en general.<sup>14-15</sup>

### 5. Identificar desafíos y oportunidades

En los sectores y regiones más afectados por el cambio, identificar los desafíos y las oportunidades vinculados con el proceso de descarbonización y promover iniciativas encaminadas a volver a formar y a reubicar a los trabajadores en los sectores en desarrollo. En países con un PIB per cápita inferior al 60% de la media de la UE, estas medidas pueden financiarse, en particular, a través del Fondo Europeo de Modernización del RCDE recientemente creado, así como mediante recursos nacionales vinculados al RCDE UE.

### 4. Usar mecanismos de información y consulta

Dentro de las empresas, tanto a nivel europeo como nacional, los sindicatos podrían utilizar mecanismos de información y consulta para anticipar mejor los cambios estratégicos, económicos y tecnológicos y su impacto en las competencias y capacidades. Así también, deberían supervisar las políticas de formación de la empresa y presionar para incluir en los informes de Responsabilidad Social Corporativa los esfuerzos realizados por la empresa para formar o volver a formar a los trabajadores en relación con las políticas de clima y energía.

<sup>14</sup> [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/CESguideRestruc-EN\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/CESguideRestruc-EN_1.pdf)

<sup>15</sup> Ver también, ETUC, Revisiting restructuring, anticipation of change and workers participation in a digitalised world; [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/revisiting-restructuring-en\\_new2.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/revisiting-restructuring-en_new2.pdf)





## Anticipar capacidades y mejorar la empleabilidad



FRANCIA

### Plan de desarrollo urbano ecológico de París (ECECLI)<sup>16</sup>

*La región francesa de Ile-de-France inició la planificación de la construcción de una nueva red de transporte para el gran París.*

2017

El proyecto, conocido como “El proyecto *Grand Paris*”, fue acompañado por un ambicioso plan de desarrollo urbano ecológico. En total, las inversiones en infraestructura de transporte, edificios y obras de rehabilitación se han evaluado en 26.000 millones de €. Durante el proceso, varias organizaciones, incluidos los sindicatos, han señalado la falta de una parte social en el plan de desarrollo regional y la ausencia de una evaluación de los posibles impactos del plan sobre el empleo, las competencias y las necesidades de cualificación. A continuación, se creó un consorcio de expertos (Fondaterra-Syndex) para realizar un estudio prospectivo sobre estos temas, con un enfoque específico en cinco sectores (transporte, automoción, gestión del agua, energía y residuos). Su objetivo era anticipar los cambios e informar sobre las estrategias de acción de los interlocutores sociales y las autoridades públicas en términos de política de recursos humanos para el desarrollo del empleo, las competencias y la formación. El trabajo ha resultado en un conjunto de recomendaciones y acciones diseñadas para acompañar los avances.



<sup>16</sup> <http://www.driee.ile-de-france.developpement-durable.gouv.fr/publication-de-l-etude-prospective-ececli-35-a2166.html>



BULGARIA

## Desarrollo del sistema de evaluación de la competencia laboral por sectores y regiones

Entre 2009 y 2014

En Bulgaria, entre 2009 y 2014, la Asociación Industrial Búlgara llevó a cabo, en cooperación con las confederaciones sindicales CITUB y Podkrepa, un proyecto titulado “Desarrollo del sistema de evaluación de la competencia laboral por sectores y regiones”. Este proyecto, vinculado a la iniciativa de la Comisión Europea sobre el establecimiento de una Clasificación europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), condujo a estudios en 40 sectores y a la identificación de numerosos perfiles vinculados a la transición ecológica. El objetivo final era su integración en las normas vigentes para la educación secundaria, los programas universitarios y los módulos de formación existentes<sup>17</sup>.

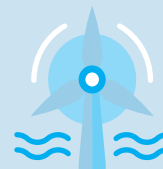
40

Sectores



DINAMARCA

## Lindø Offshore Renewables Centre (LORC)



En Dinamarca, tras el cierre de varios astilleros, se estableció con el apoyo de los sindicatos un importante programa de nueva formación y reciclaje profesional. Este programa condujo a la creación del Lindø Offshore Renewables Centre (LORC) y un centro de I+D y formación en el que las tecnologías asociadas con la energía eólica marina son probadas y producidas. Los sindicatos están estrechamente asociados con la gestión del centro, ya que el consejo LORC incluye a representantes de las organizaciones sindicales danesas<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> <https://en.mycompetence.bg>

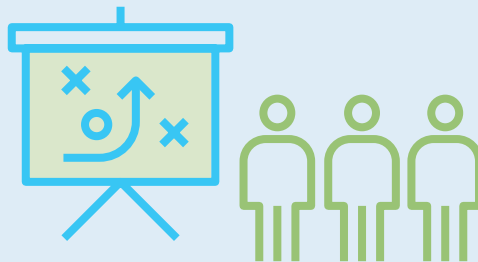
<sup>18</sup> <http://www.lorc.dk>



PORTUGAL

## Adaptación del sistema de formación profesional en Portugal

En Portugal, para favorecer el desarrollo del sector medioambiental y ayudar al país a alcanzar sus objetivos de desarrollo sostenible, se adaptará el marco de Cualificación Nacional y el Catálogo Nacional de Cualificaciones. La Agencia Nacional de Cualificaciones y Educación Profesional (ANQEP) ha creado nuevos “estándares de competencias” vinculados a los empleos creados por la economía ecológica (energía renovable, gestión ambiental, etc.) así como nuevos módulos cortos de formación destinados a adaptar las competencias de los trabajadores cuyo contenido de trabajo puede estar influenciado por regulaciones relacionadas con el clima. A continuación, se encomendó al Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) la tarea de adaptar los contenidos de la educación profesional y los programas de aprendizaje permanente. Dado que la gobernanza del sistema de cualificación portugués es tripartita, los sindicatos, como la CGTP-IN, una organización muy activa en temas de empleo ecológico, se han involucrado en el proceso y se les ha pedido que ofrezcan una opinión consultiva<sup>19</sup>.



<sup>19</sup> Ver, por ejemplo, la Campaña para trabajos sobre el clima en:

<http://www.globalclimatejobs.org/wp-content/uploads/2017/10/Empregos-para-o-Clima-relatório-completo.pdf>

## 6. GOBERNANZA Y RELACIONES INDUSTRIALES



La implementación del Acuerdo de París requiere una planificación ambiciosa de la política climática y el diseño de estrategias de descarbonización a medio y largo plazo. Estas estrategias proporcionarán los medios para abordar los desafíos complejos, interdependientes, estructurales y a largo plazo que plantea el cambio climático. Desempeñan una función técnica en el proceso de formulación de políticas definiendo objetivos y escenarios, e identificando opciones estratégicas, sus implicaciones y riesgos. También sirven como punto de referencia frente al cual la política y el progreso se pueden evaluar y ajustar a lo largo del tiempo. Finalmente, la creación de planes también puede servir como una herramienta de guía en el proceso de construcción del consenso de las partes interesadas, ya que puede ayudar a resolver conflictos potencialmente importantes entre éstas.

La participación de los sindicatos en la definición de estrategias de descarbonización a medio y largo plazo es crucial para garantizar una transición justa para los trabajadores. Como indican las directrices de la OIT sobre una transición justa: “el desarrollo sostenible solo es posible con la participación activa del mundo del trabajo. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores no son espectadores pasivos, sino agentes del cambio capaces de desarrollar nuevas formas de trabajo que salvaguarden el medio ambiente (...), erradiquen la pobreza y promuevan la justicia social fomentando empresas sostenibles y creando trabajo digno para todos”.

La participación sindical en el proceso de formulación de políticas está prevista tanto a nivel internacional como a nivel de la UE. En la actualidad, sin embargo, no existe un marco institucional predefinido que dirija esta participación. Las formas de participación sindical varían mucho entre los diferentes Estados miembros. Además, aunque esta participación va en aumento, la participación sindical aún no es tan intensa y eficaz como podría ser y, a menudo, depende de la cultura nacional del diálogo social. Los sindicatos deben actuar para hacer que su participación sea más consistente y formalizada. Como indican las directrices de la OIT:

- **El diálogo social debe ser una parte integral del proceso de formulación de políticas.** Se debe llevar a cabo una consulta adecuada, informada y continua con todas las partes interesadas pertinentes.
- **Deben adaptarse los sistemas institucionales para garantizar la participación de estos interesados en todos los niveles: internacional, nacional, regional, sectorial y local.** La dimensión territorial es particularmente importante. Las regiones y las ciudades están en la vanguardia de la transición. Pueden influir en el ritmo y en la duración del proceso de descarbonización a través de sus acciones sobre la demanda de energía (política de transporte, eficiencia energética de los edificios, etc.) y la producción de energía. Muchos de ellos también dependen de industrias altamente intensivas en energía y la transición puede tener un gran impacto en sus economías.
- Las consultas deben incluir todas las áreas políticas clave del proceso de descarbonización y, en particular, políticas macroeconómicas, políticas industriales, sectoriales y empresariales, desarrollo de competencias, seguridad y salud laboral, protección social, políticas activas del mercado de trabajo, así como derechos laborales.

A nivel de la UE, la participación sindical también implica la gestión de los fondos de la UE, que son una de las principales herramientas políticas que apoyan la transición<sup>20</sup>. Desde 2013, el Reglamento 1303/2013 de la UE, que contiene disposiciones comunes sobre los Fondos Estructurales y de Inversión europeos (Fondos EIE), refuerza su papel al involucrarlos en todas las etapas de la planificación, implementación, supervisión y evaluación de los proyectos financiados por los fondos de EIE.

<sup>20</sup> En el marco de la reforma de la política de cohesión de la UE acordada a finales de 2013, todos los Estados miembros están obligados a asignar una parte significativa de la financiación de la política de cohesión para apoyar el cambio hacia una economía baja en carbono.

## Recomendaciones

### 1. Insistir en organizar debates sobre la implementación de estrategias y políticas bajas en carbono

Impulsar la organización de debates intersectoriales a nivel nacional sobre la implementación de estrategias y políticas bajas en carbono (Contribuciones Nacionales Determinadas por el Acuerdo de París actuales y futuras, planes climáticos nacionales integrados, políticas relacionadas con el clima y la energía) y la creación de marcos institucionales que permitan la participación de los sindicatos en todas las etapas y todos los niveles del proceso: definición de la estrategia, su implementación, supervisión y evaluación. A nivel nacional y regional, promover el establecimiento de órganos permanentes de consulta sobre políticas de bajas emisiones de carbono que permitan institucionalizar las consultas sindicales sobre cuestiones ecológicas.

### 3. Promover un diálogo sectorial efectivo

A nivel sectorial, fomentar el diálogo social efectivo a través de la creación de grupos de expertos técnicos sectoriales, así como a través de otras iniciativas sindicales o bipartitas: publicación de posiciones, estudios de impacto en el empleo, realizar un inventario de competencias, mesas redondas.

### 2. Promover la implementación efectiva de FEDER, FSE y FESI

Promover la aplicación efectiva del principio de asociación en relación con la gestión de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FSE, FEDER) así como de los fondos europeos dedicados a la ejecución del Plan Europeo de Inversiones (Fondo Europeo de Inversión Estratégica (FEIE) gestionado por el BEI).

### 4. Promover la creación de diálogos regionales

A nivel regional, promover el establecimiento de un diálogo entre todos los actores relevantes y las autoridades regionales para identificar y gestionar mejor los impactos sociales de las políticas industriales y ambientales regionales.

### 5. Extender el alcance de la negociación colectiva

A nivel sectorial y de lugar de trabajo, ampliar el alcance de la negociación colectiva a cuestiones de transición ecológica para discutir el impacto en el empleo y los salarios del proceso de descarbonización y los impactos en las necesidades de capacidades y la salud y seguridad en el trabajo.



## La transición baja en carbono y el diálogo social



ALEMANIA

### El gobierno adoptó el Plan de Acción Climático 2050<sup>21</sup>

Marzo 2016

En Alemania, en noviembre de 2016, el gobierno adoptó el Plan de Acción Climático 2050, que establece una vía de reducción de emisiones con el objetivo final de conseguir en 2050 unas emisiones de gases de efecto invernadero del 80 al 95 por ciento más bajas en comparación con 1990. Define medidas concretas en siete áreas de acción: a saber, energía, edificios, transporte, comercio e industria, agricultura y silvicultura. Este plan a largo plazo se elaboró a través de un amplio proceso de consulta y se llevaron a cabo eventos de diálogo por separado con los Länder, los municipios y las asociaciones (interlocutores sociales, ONG). Después de dos rondas de consultas, en marzo de 2016, un comité de partes interesadas evaluó los resultados y presentó un catálogo que contiene 97 propuestas de medidas que fueron consideradas por el gobierno alemán al redactar el Plan de Acción Climático. Después de las consultas, el gobierno alemán anunció sus planes para llevar a cabo una evaluación de impacto sectorial integral y discutir los resultados con los interlocutores sociales. También anunció la creación de una comisión para el crecimiento, el cambio estructural y el desarrollo regional que trabaje con todos los socios mencionados con el objetivo de desarrollar una combinación de instrumentos orientados al desarrollo económico, el cambio estructural, la compatibilidad social y la acción climática. Esto incluye las inversiones requeridas en los sectores y regiones afectados por el cambio estructural y las financiación de estas inversiones.



97

propuestas de medidas

<sup>21</sup> [http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten\\_BMU/Download\\_PDF/Klimaschutz/klimaschutzplan\\_2050\\_kurzf\\_en\\_bf.pdf](http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Klimaschutz/klimaschutzplan_2050_kurzf_en_bf.pdf)



REINO  
UNIDO

## Un grupo de trabajo para la reducción de emisiones

Marzo 2018

En el Reino Unido, la región de **Yorkshire y Humber** tiene la mayor concentración de industrias intensivas en carbono y centrales de carbón y gas del Reino Unido. Hay 28.000 personas que trabajan en estas plantas principales, y este número se multiplica tres o cuatro veces más cuando se consideran las cadenas de suministro. Durante muchos años, la Unión de Sindicatos local se ha involucrado en el proceso de transición hacia las emisiones bajas en carbono y se ha comprometido “a trabajar con todos los asociados para encontrar soluciones sostenibles que puedan garantizar el funcionamiento continuo de estas industrias esenciales y proteger los empleos que ofrecen”. En marzo de 2018, se creó el **Grupo de Trabajo de Bajas Emisiones de Carbono**<sup>22</sup> para reunir a todos los asociados clave de la región de Yorkshire y Humber y ayudar a desarrollar un plan regional de transición de bajas emisiones de carbono: sindicatos, empresas, organizaciones empresariales, AEL (asociaciones empresariales locales) y ONG ambientales (*Sheffield Climate Alliance* y *Friends of the Earth*). Los principales objetivos del grupo de trabajo son organizarse desde el nivel de empresa hacia arriba, trabajar a nivel local y regional, reforzar las consultas entre todos los interesados, favorecer el ahorro de energía, reducir las emisiones de carbono e invertir en tecnologías bajas en carbono, así como promover una transición justa para trabajadores.



28,000 personas

<sup>22</sup> <https://sheffeldtuc.co.uk/wp-content/uploads/2018/02/Yorkshire-and-Humber-low-carbon-industry-brief-1.pdf>





POLONIA

## Experiencia económica independiente: una herramienta clave del diálogo social

2009-2010

En Polonia, en 2009-2010, NSZZ “Solidarność”, OPZZ y Syndex llevaron a cabo un proyecto de capacitación y formación titulado “**Experiencia económica independiente: una herramienta clave del diálogo social**”<sup>23</sup>. El proyecto, que fue financiado por el Fondo Social Europeo, incluía a 330 participantes y 33 compañías. Su principal objetivo era apoyar a los miembros de los sindicatos y consejos de trabajo en el campo del análisis financiero y estratégico y la implementación de los derechos de información y consulta de los empleados. El proyecto incluía a varias compañías de los sectores de la energía y la industria y ayudó a los representantes de los trabajadores a comprender las implicaciones económicas y sociales estratégicas concretas para su empresa de la adopción de regulaciones relacionadas con el clima.



GRECIA

## Acuerdo sobre una transición justa y cambio climático

Marzo 2018

En Grecia, en marzo de 2018, los interlocutores sociales (Confederación General Griega del Trabajo (GSEE), Confederación Griega de Comercio y Emprendimiento (ΕΣΕΕ), Federación Helénica de Empresas (SEV), Confederación Helénica de Profesionales, Artesanos y Comerciantes (GSEVEE) y Confederación Griega de Turismo (SETE)) firmaron un acuerdo sobre una transición justa y el cambio climático. En primer lugar, este acuerdo llama a la representación de empleadores y sindicatos dentro del Consejo Nacional para la Adaptación al Cambio Climático. En segundo lugar, las partes signatarias trabajarán juntas para desarrollar políticas y acciones para abordar los impactos del cambio climático en el país, en particular los relacionados con la transición de empresas y trabajadores hacia una economía baja en carbono, un proceso que es necesario, dado el compromiso del país con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (Agenda 2030). Las partes aceptan la necesidad de una transición justa para los trabajadores hacia una economía baja en carbono, apoyando medidas como la reubicación, la nueva formación y la recualificación, cuando sea necesario.

<sup>23</sup> <http://www.solidarnosc.org.pl/twoje-prawa-i-pieniadze/twoje-prawa/dialog-spoeczny/rady-pracownikow>

## 7. PROTECCIÓN SOCIAL



Un mundo bajo en carbono está a nuestro alcance, pero requerirá transformaciones sectoriales y económicas universales a una escala y velocidad más rápidas que cualquier otra en la historia de la humanidad. Sin lugar a dudas, el proceso de descarbonización tendrá algunos efectos perjudiciales. Tal como se subraya en el Programa de Trabajo Digno de la OIT, la protección social es un derecho humano fundamental y garantizar una transición justa plantea la necesidad de medidas de protección adecuadas y eficientes (prestaciones de desempleo, seguro de salud, beneficios sociales, jubilación, etc.) que protejan a los trabajadores afectados y que busquen la inclusión social y la erradicación de la pobreza<sup>24</sup>.

Como ya se subrayó, el proceso de descarbonización puede afectar a las industrias intensivas en carbono. Estas implicaciones sectoriales pueden dar lugar a reestructuraciones o despidos colectivos, a veces incluso a quiebras, poniendo en peligro los puestos de trabajo y los planes de pensiones privados (activos abandonados). Esto, a su vez, también puede generar efectos negativos en las regiones donde las industrias que consumen mucha energía y / o la minería del carbón representan una parte importante de su economía regional. En Europa, la dificultad se ve reforzada por el hecho de que estas industrias representan una proporción relativamente mayor del PIB y el empleo en países donde los niveles de vida ya están por debajo de la media de la UE. En los nuevos Estados miembros (UE-10), por ejemplo, más del 20% de todos los empleados trabajan en las 15 principales industrias emisoras (en comparación con el 10% en Europa occidental). La situación es de alguna manera comparable en algunos Estados miembros del sur de Europa, como Grecia o Portugal, países que se han visto severamente golpeados por la crisis y en los que las industrias intensivas en energía desempeñan un papel crucial<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

<sup>25</sup> Documento de trabajo del personal de la Comisión Europea "Aprovechar el potencial de empleo del crecimiento ecológico - SWD/2012/0092 final

El proceso de transición va de la mano del incremento de las normas medioambientales, el desarrollo de tecnologías modernas con bajas emisiones de carbono y, probablemente, un mayor precio del carbón. Estos procesos pueden tener efectos adversos en los ingresos de los hogares pobres y aumentar las vulnerabilidades y las desigualdades, ya que pueden conducir a un aumento de los precios de la energía y las materias primas<sup>26</sup>. Según la Comisión Europea, casi el 11% de la población total de la UE -alrededor de 54 millones de personas- ya está afectada por la pobreza energética<sup>27</sup>. La descarbonización también podría tener un impacto sobre la calidad de los trabajos (ver más arriba).

Finalmente, las empresas y los trabajadores de la UE pueden verse afectados por los efectos del cambio climático, como ciclones, inundaciones, sequías, incendios, cambios estacionales, amenazas a la agricultura y otros. Las catástrofes climáticas y las cambiantes condiciones climáticas pueden provocar el cierre permanente o temporal de empresas, la reubicación no deseada de empresas y el desplazamiento de trabajadores, productos de menor calidad o un aumento del desempleo.

## Recomendaciones

### 1. Promover el establecimiento de sistemas de protección social

En línea con las directrices de la OIT sobre una transición justa<sup>28</sup>, se debe promover el establecimiento de sistemas adecuados de protección social basados en los principios de universalidad, igualdad de trato y continuidad, que ofrezcan atención médica, seguridad de ingresos y servicios sociales. Esto puede incluir la promoción de los estándares mínimos de protección social de la UE.

### 2. Promover la integración de medidas adecuadas de protección social en las políticas nacionales

Promover la integración de medidas adecuadas de protección social en las políticas nacionales sobre cambio climático, incluyendo medidas dirigidas específicamente a las personas que se verán negativamente afectadas, y en particular a los trabajadores que dependen en gran medida de los recursos naturales o que se enfrentan a grandes cambios estructurales. Impulsar la evaluación de la pobreza energética y la identificación de los consumidores vulnerables mediante el diseño de medidas apropiadas, como la compensación para los hogares de bajos ingresos que gastan una proporción significativamente mayor de sus ingresos en energía y en bienes y servicios intensivos en energía.

<sup>26</sup> Véase, por ejemplo, el siguiente informe para los Países Bajos: CE Delft, *Rechtvaardigheid en inkomenseffecten van het klimaatbeleid. De impact van het klimaatbeleid op de inkomensongelijkheid*, 2017.

<sup>27</sup> Insight\_E, "La pobreza energética y los consumidores vulnerables en el sector de la energía en toda la UE: análisis de políticas y medidas" - Informe de política 2015

<sup>28</sup> [http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS\\_432859/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm)

### 3. Promover la adopción de acciones apropiadas para el clima

Apoyar la adopción de políticas de mitigación apropiadas (eficiencia energética, eficiencia energética de edificios, desarrollo de fuentes de energía renovables, etc.). Si se diseñan adecuadamente, estas políticas podrían tener un impacto positivo en la pobreza y la inclusión social<sup>29</sup>. Pueden ser financiadas con fondos nacionales, pero también de la UE, como el Fondo de Desarrollo Regional de la UE (los sindicatos están asociados a su gestión), el Fondo Europeo de Inversión Estratégica (FEIE) o la modernización del régimen de comercio de derechos de emisión de la UE (CDE UE) recientemente creado.

### 5. Los sindicatos y los trabajadores deben evaluar y anticipar los riesgos de los recursos sumergidos

En algunos casos, la adopción de políticas de descarbonización puede conducir a una devaluación de los activos que tienen las empresas (por ejemplo, en el caso del cierre de minas de carbón). Esto puede afectar negativamente a los trabajadores, ya que se puede reducir el valor de la empresa (y el valor de las acciones que poseen) o afectar a la viabilidad financiera de los fondos privados de pensiones (como ha sido el caso en el sector del carbón de EE.UU.). Los sindicatos y los trabajadores deben evaluar el riesgo vinculado a los activos inmovilizados y anticiparlos, por ejemplo presionando para obtener garantías públicas (y / o privadas).

### 4. Difusión y uso de los datos recopilados por el Observatorio Europeo de las Fuentes de Energía

Difundir y utilizar el conocimiento producido por el Observatorio Europeo de la Pobreza Energética que se creó en enero de 2018. Este observatorio publicará estadísticas e informes en un portal web interactivo. También se centrará en el intercambio de información y el intercambio de mejores prácticas entre expertos y responsables políticos. Además de reunir las fuentes dispares de datos y conocimientos que existen en toda la UE, el Observatorio de la Pobreza Energética ofrece algunas características alentadoras, como una sección de “Conocimiento y recursos” donde se comparten las mejores prácticas, medidas de política y materiales de capacitación, y un foro (abierto a todo el mundo a través de un sistema de afiliación gratuito) que permite la creación de redes entre una gran variedad de partes interesadas y diferentes niveles de gobernanza.

<sup>29</sup> Las nuevas propuestas de directivas sobre eficiencia energética y eficiencia energética de los edificios, por ejemplo, elaboradas por la Comisión en el marco del “Paquete de energía limpia para todos”, incluyen una serie de medidas destinadas a abordar la pobreza energética mediante, por ejemplo, renovación de la eficiencia energética, protección contra la desconexión y una mejor definición y control del problema en los Estados miembros.



## ¿Cómo pueden los sindicatos promover una protección adecuada para los trabajadores?



ALEMANIA

### La región del Ruhr en Alemania (Renania del Norte-Westfalia)

*Ha logrado transformar progresivamente su economía, pasando de ser un baluarte del carbón y el acero a ser un modelo económico mucho más diversificado, especializado en tecnologías ambientales*  
En 2001

Durante las últimas décadas, la región del Ruhr en Alemania (Renania del Norte-Westfalia) ha logrado transformar progresivamente su economía, pasando de ser un baluarte del carbón y el acero a ser un modelo económico mucho más diversificado, especializado en tecnologías ambientales. En 2001, los empleos en la industria minera eran solo del 10% (39.000) en comparación con 1960 (390.000), mientras que la participación de los trabajadores industriales en el empleo total se redujo del 61% al 33%. Esta transformación fue larga y compleja (decaencia de la industria del carbón y del metal sin industrias alternativas), pero se produjo un avance decisivo a mediados de los años 80 con la adopción de una política industrial centrada en la tecnología medioambiental por parte del Estado de Renania del Norte-Westfalia. Paralelamente, las firmas como RAG, Thyssen y Krupp se diversificaron más allá del carbón y el acero e invirtieron en ingeniería de plantas, tecnología ambiental y servicios de control. Desde entonces, el Ruhr se ha convertido en el centro de investigación de tecnología ambiental en Alemania y ha desarrollado una ventaja comparativa en el suministro de energía y la eliminación de residuos. El diálogo social y la codeterminación desempeñaron un papel importante en el proceso durante el cual se definieron cuatro áreas políticas clave: **(1)** subsidios salariales para la reintegración de los desempleados y aquellos en riesgo de desempleo, **(2)** apoyo de la política del mercado laboral para el desarrollo empresarial, **(3)** promoción combinada de empleo e infraestructura, **(4)** desarrollo integrado de áreas urbanas problemáticas. En 1993, los interlocutores sociales también firmaron un acuerdo para garantizar un enfoque socialmente responsable de la reestructuración en el sector minero que permitió el diseño de un programa de reubicación de trabajadores, un plan de jubilación anticipada y un plan proactivo para ayudar a los trabajadores a encontrar nuevos empleos (los centros de formación profesional en el Ruhr alcanzaron un índice de colocación del 80%).



## El sindicato FNV y Milieu Defensie

PAÍSES BAJOS

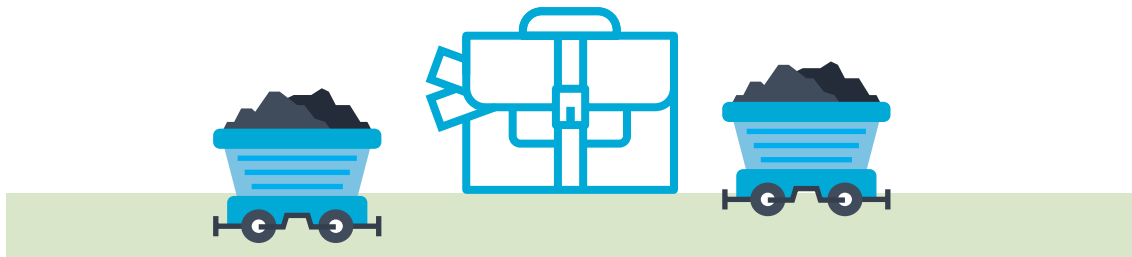
En los Países Bajos, el sindicato FNV y Milieu Defensie – una ONG ecológica – encargaron un estudio y acordaron un plan de trabajo dedicado a la distribución de los costes y beneficios de las políticas climáticas y energéticas entre los diferentes grupos socioeconómicos de la sociedad. Una de las principales conclusiones del informe es que con el sistema actual de política climática en el país, un hogar con bajos ingresos gasta un poco más del 5% en costes relacionados con la política climática. Eso es aproximadamente 3,5 veces más que un hogar rico. Si estos costes siguen distribuyéndose de acuerdo con el sistema actual de política climática, en el futuro un hogar de bajos ingresos gastará más del 17% de sus ingresos disponibles en costes asociados a la política climática.



## Activos abandonados: Pensiones de los trabajadores del carbón de los Estados Unidos

Los activos abandonados son “activos que han sufrido amortizaciones imprevistas o prematuras, devaluaciones o conversión a pasivos”. El riesgo de activos abandonados puede ser causado por varios factores y es un fenómeno inherente a la “destrucción creativa” del crecimiento, la transformación y la innovación económicos. En el caso de la lucha contra el cambio climático, el carbón y otros recursos de hidrocarburos pueden, por ejemplo, quedar varados a medida que el mundo entra en una fase de eliminación de combustibles fósiles<sup>30</sup>. Esto a su vez crea riesgos para los trabajadores, en términos de pérdida de empleo pero también a veces para sus fondos de pensiones, que pueden perder valor<sup>31</sup>.

Como señaló la CSI<sup>32</sup>, es el caso por ejemplo de los mineros de los sindicatos estadounidenses, que se encuentran entre los 10,4 millones de estadounidenses con fondos de jubilación vinculados a planes de pensiones de múltiples empleadores (grandes grupos de inversión). Históricamente, se han considerado de bajo riesgo porque no dependen de una sola compañía para su financiación. El efecto de dos recesiones, la consolidación de la industria y el envejecimiento de los trabajadores ha llevado a enfrentar los fondos de múltiples empleadores a un déficit de 400.000 millones de USD. Docenas de ellos ya han quebrado, afectando así a 94.000 beneficiarios. El fondo de pensiones de los mineros de los Estados Unidos co-operado por United Mine Workers of America y las compañías mineras Bituminous Coal Operators Association Inc., depende de las contribuciones de los empleadores en aproximadamente el 20% de sus ingresos, y las ganancias de la inversión componen el resto. Menos mineros significa contribuciones más bajas. Si la industria del carbón cerrara por completo, no habría contribuciones al fondo de pensiones y su colapso sería solo cuestión de tiempo.



<sup>30</sup> <https://www.environmental-finance.com/content/news/stranded-assets-and-bankruptcy-threaten-us-coal-miners-says-s-and-p.html>

<sup>31</sup> <https://cleantechnica.com/2017/04/18/danish-pension-fund-pka-divests-5-canadian-oil-producers-stranded-asset-risks/>

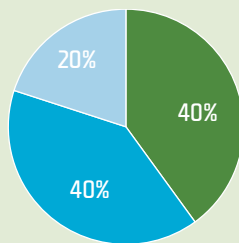
<sup>32</sup> [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_climate\\_justice\\_frontline\\_briefing\\_2017.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_climate_justice_frontline_briefing_2017.pdf)

## 8. PREPARAR Y MOVILIZAR A LOS SINDICATOS



¿Cómo calificaría la capacidad de su organización para participar en discusiones sobre estrategias de descarbonización?

- Muy bien (0%)
- Bastante bien (40%)
- Bastante débil (40%)
- Insuficiente (20%)

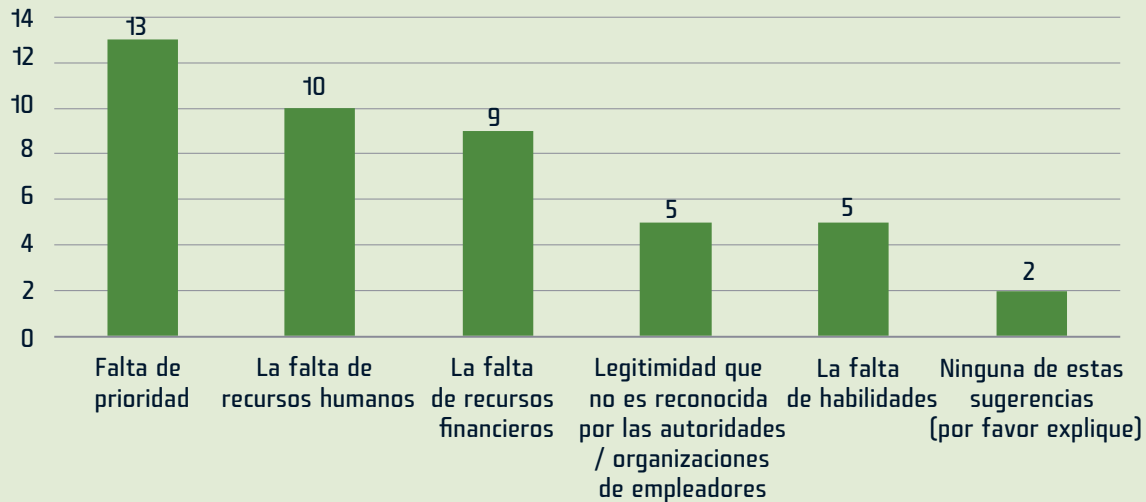


Durante muchos años, con la creciente importancia dada a las cuestiones relacionadas con la ecologización de la economía, se ha observado una mayor participación de los sindicatos. Sin embargo, esta participación todavía no es tan intensa y efectiva como podría ser: todavía hay Estados miembros en los que no se consulta a los sindicatos sobre cuestiones de política energética y climática. Además, en aproximadamente la mitad de los casos, las propuestas hechas por los sindicatos solo son parcialmente consideradas o no lo son en absoluto. Para que esto mejore, se necesita una fuerte movilización sindical y capacidades internas adecuadas. Los resultados de nuestra encuesta muestran claramente que, en estos campos, aún hay margen de mejora:

- Cuando se les preguntó sobre las principales barreras para su participación en el diseño de estrategias de descarbonización a largo plazo, el primer obstáculo señalado por los encuestados a nuestro cuestionario fue la falta de prioridad dada por sus respectivas organizaciones a los temas de transición ecológica. Los otros principales obstáculos identificados fueron la falta de recursos humanos y financieros.
- Además, en el 60% de los casos, los encuestados indicaron que, según ellos, la capacidad de su organización para participar en las discusiones relacionadas con las estrategias de descarbonización no es buena (40%) o es insuficiente (20%).



En su opinión, ¿cuáles son los principales obstáculos para la participación sindical en el desarrollo de estrategias de reducción de CO<sub>2</sub> a largo plazo?



Aumentar la movilización sindical y reforzar sus capacidades en relación con el proceso de descarbonización requiere acciones en varios niveles. En primer lugar, existe una gran necesidad de sensibilizar a los dirigentes sindicales y de proporcionarles capacitación sobre cuestiones relacionadas con la economía ecológica a fin de difundir la idea de una transición justa para los trabajadores en todos los niveles. También es necesario desarrollar la afiliación sindical en empresas del sector ambiental. Estos sectores a menudo están compuestos por PYMES y es posible que los trabajadores no se beneficien del mismo nivel de protección que en las industrias más tradicionales, donde la presencia de los sindicatos está más extendida. Finalmente, también es útil desarrollar alianzas o asociaciones con otros actores climáticos, como las ONG ambientales, las instituciones públicas o las organizaciones de empresarios. Estas asociaciones a menudo fortalecen el apoyo a las demandas, favorecen el intercambio de conocimientos y experiencias, y comparten recursos financieros. También muestran el rol

proactivo que los sindicatos pueden tener y demuestran que pueden ser parte de la solución.

Sin embargo, desarrollar las capacidades sindicales y movilizar a los trabajadores y miembros de los sindicatos puede ser costoso, y no todas las organizaciones pueden permitírselo. Hay varias fuentes de financiación disponibles a nivel nacional y europeo. En el Reino Unido, por ejemplo, el Union Learning Fund (ULF) apoya proyectos de aprendizaje sindical y ayuda a los miembros a desarrollar capacidades, lograr cualificaciones y promover oportunidades de aprendizaje permanente en el lugar de trabajo. A nivel de la UE, la financiación está disponible a través de cuatro líneas de crédito que apoyan el diálogo social y los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (incluidos el FEDER y el FSE). Estos fondos tienen como objetivo apoyar los objetivos climáticos de la UE incluidos en la Estrategia Europa 2020. Una de sus prioridades es también “mejorar la capacidad institucional de las autoridades públicas y de las partes interesadas”.

## Recomendaciones

### 1. Hacer la transición a una economía baja en carbono una prioridad

Hacer que la transición hacia una economía baja en carbono sea una prioridad política estable para el movimiento sindical y desarrollar una visión estratégica sobre cómo desempeñar un papel constructivo y decisivo en esa transición. Sensibilizar a los dirigentes, miembros y trabajadores de los sindicatos sobre las consecuencias del cambio climático y los efectos de las políticas relacionadas con el clima en el mundo del trabajo a través de campañas específicas de sensibilización, discursos de los líderes, publicación de posiciones políticas, guías y estudios, organización de eventos y seminarios.

### 3. Unirse a alianzas más amplias

Unirse a alianzas más amplias, involucrando a otros sindicatos, organizaciones de empresarios, organizaciones no gubernamentales y / o instituciones públicas nacionales y locales, que puedan ayudar a promover una transición justa hacia una economía baja en carbono y a difundir la perspectiva de los sindicatos.

### 5. Desarrollar y promover una red de representantes sindicales ecologistas

### 2. Evaluar los recursos necesarios para participar en la política climática

Evaluar qué se necesita para permitir a la organización participar adecuadamente en la gobernanza climática del proceso en términos de recursos humanos, medios organizativos y financieros. Aumentar las capacidades de los miembros del sindicato, en todos los niveles, a través de cursos de capacitación específicos e intercambio de experiencias (estas capacitaciones pueden financiarse a través de fondos europeos y nacionales). En particular, utilizar los recursos del **Instituto Sindical Europeo (ISE)**<sup>33</sup> que proporciona capacitación periódica para dirigentes sindicales y miembros sobre cuestiones ecológicas<sup>34</sup>. El Centro de Transición Justa lanzado por la CSI en colaboración con la CES, también puede ayudar a los afiliados a diseñar estrategias de transición justa<sup>35</sup>.

### 4. Fomento de la afiliación a sindicatos

Promover la afiliación sindical en empresas del sector medioambiental a través de acciones específicas.

Desarrollar y reforzar una red de representantes sindicales ecologistas a nivel de empresa e involucrar a los trabajadores en acciones concretas con el objetivo de reducir la huella ambiental de su empresa.

<sup>33</sup> <https://www.etui.org/Training>

<sup>34</sup> En Turín, el Centro Internacional de Formación de la OIT ofrece formación relacionada con las políticas climáticas y las estrategias de descarbonización a través de su programa "Academy on the Green Economy"

<sup>35</sup> <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre>



## Campañas de sensibilización



BÉLGICA

### RISE, BRISE and ASBL Arbeid et Milieu

En Bélgica, **RISE** (Región de Valonia), **BRISE** (Región de Bruselas) y **ASBL Arbeid & Milieu** (Región de Flandes) son iniciativas dirigidas por los sindicatos y financiadas con fondos públicos. Implican actividades de formación y sensibilización diseñadas para los miembros de los sindicatos sobre cuestiones ambientales y de cambio climático.

RISE (Red intersindical de sensibilización medioambiental<sup>36</sup>) se creó en Valonia en octubre de 1996 y sus principales objetivos son ofrecer apoyo a los delegados sindicales en asuntos medioambientales y estimular la consulta social sobre estas cuestiones, reforzar la capacidad de intervención de los delegados y sensibilizar a los trabajadores y sus representantes sobre el medio ambiente. Se han establecido varias herramientas en el marco del apoyo técnico a los delegados: cursos de formación, sesiones de sensibilización, juegos, transmisiones de televisión, foros intersindicales, acciones sobre el terreno (experimentos piloto), folletos temáticos diversos, una guía práctica sobre medio ambiente para delegados sindicales, un sitio web, un servicio de asesoramiento, un boletín electrónico, etc. Inspirada por RISE y adaptada a las características específicas del paisaje socioeconómico en la Región de Bruselas Capital, BRISE (Red intersindical de sensibilización medioambiental de la Región de Bruselas) fue creada en 2006 por iniciativa de los sindicatos (FGTB, CSC y CGSLB) con el apoyo de Bruxelles Environnement y la Región de Bruselas Capital<sup>37</sup>. ASBL Arbeid & Milieu es una colaboración fundada en Flandes entre una asociación de protección medioambiental y los sindicatos (ABVV, ACLVB y ACV) que busca contribuir a una economía y una sociedad que sean social y ambientalmente responsables. A&M organiza regularmente debates, jornadas de estudio y mesas redondas sobre temas sociales y medioambientales, difunde información y lleva a cabo proyectos de investigación que ofrecen valor añadido a la acción sindical en las empresas.

<sup>36</sup> <http://www.rise.be/qui-sommes-nous.htm>

<sup>37</sup> [http://www.cgslb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Regionales/Brussel/brochure\\_climatisation.pdf](http://www.cgslb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Regionales/Brussel/brochure_climatisation.pdf)



## Alianzas y asociaciones



### Alianza por el Clima

ESPAÑA

En España, la **Alianza por el Clima**<sup>38</sup> está formada por más de 400 organizaciones que representan el movimiento medioambiental (Greenpeace, WWF y muchas más), sindicatos (CCOO, UGT), organizaciones de desarrollo / cooperación y organizaciones de agricultores y consumidores. La Alianza promueve la transición hacia un modelo energético renovable, eficiente, sostenible y equitativo que garantice el acceso universal a la energía, mediante el desarrollo de propuestas colectivas y la organización de actividades destinadas a crear conciencia sobre la necesidad de implementar medidas para abordar los cambios climáticos entre las ciudadanos y los diferentes grupos políticos. Paralelamente, los sindicatos españoles han preparado materiales concretos para sensibilizar a sus miembros y reforzar su capacidad para hacer frente a los desafíos relacionados con el clima en el mundo del trabajo<sup>39</sup>.



<sup>38</sup> <http://alianza-clima.blogspot.be>

<sup>39</sup> Ver: UGT "Afrontar el Cambio Climático: Retos y Oportunidades", 2017; e ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) propone una formación regular sobre la acción sindical y el medio ambiente <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1235>



ITALIA

## La coalición sobre el clima

En Italia, la coalición sobre el clima (“Coalizione Clima”)<sup>40</sup>, fundada en 2015, reúne a más de 200 organizaciones, incluidas organizaciones del sector servicios, sindicatos, empresas, escuelas y universidades, así como a miles de ciudadanos. Su objetivo es crear iniciativas conjuntas y acciones de movilización para alcanzar la máxima conciencia posible sobre la lucha contra el cambio climático y llegar a un acuerdo justo, vinculante y eficaz para mantener el calentamiento global por debajo de los 2 °C. La Coalizione Clima está activa a nivel nacional y a niveles regionales. En Emilia-Romaña, por ejemplo, la coalición (que incluye a los sindicatos CGIL, CISL y UIL) estuvo estrechamente involucrada en el diseño del Plan Energético Regional para 2030, que se desarrolló a través de un proceso participativo y que establece objetivos ambiciosos, incluyendo una reducción de emisiones de GEI de hasta el 80% para 2050 y una eliminación completa de los combustibles fósiles en el sector eléctrico. Esta participación se ha garantizado mediante la involucración de un debate regional (Estados Generales de la Economía Verde) y la participación en varias conferencias y talleres. Durante el proceso, la Coalición formuló numerosas propuestas, incluidas propuestas destinadas a garantizar una transición justa para los trabajadores de los sectores cubiertos por el sistema de comercio de emisiones de la UE y en los sectores de la minería.



<sup>40</sup> <http://coalizioneclima.it>



## Organizar a los trabajadores en el sector de la energía renovable en Alemania



ALEMANIA

### La energía renovable es una industria de rápido crecimiento

En Alemania, la energía renovable es una industria de rápido crecimiento que ya representa una parte importante de la economía nacional<sup>41</sup>. Sin embargo, como suele ocurrir en los sectores en desarrollo, la representación de los trabajadores no ha crecido tan rápidamente como el negocio y se ha mantenido subdesarrollada en comparación con las industrias más tradicionales. En los últimos años, había muy pocos comités de empresa o estructuras sindicales. Al mismo tiempo, las filiales locales de los sindicatos a menudo carecían de personal y competencias para organizar a los trabajadores.

Para corregir eso, el sindicato alemán IG Metall llevó a cabo una campaña de movilización a gran escala de 2009 a 2014 dirigida a las empresas más relevantes del sector, con un enfoque específico en las industrias eólica y solar. Esta campaña, que fue dividida en varias fases, requirió la definición de un plan de acción y una intensa preparación:

- identificación de empresas y de personas de contacto,
- creación de una organización interna: creación de equipos sindicales especializados, definición de planes de acción específicos, reuniones de coordinación, movilización de medios financieros, apoyo legal desde la sede, etc.,
- organización de campañas de comunicación de gran alcance, dirigidas, por ejemplo, a los responsables locales de la toma de decisiones,
- así como varias acciones a nivel de empresa, tales como campañas de sensibilización, piquetes informativos, visitas domiciliarias, reuniones individuales, organización de trabajadores, organización de elecciones...

<sup>41</sup>En 2016, según Eur'observer, las empresas del sector lograron una facturación de más de 35.500 millones de €, creando alrededor de 283.000 empleos directos e indirectos.

Al final, los resultados superaron las expectativas. Según IG Metall, la primera fase de la campaña por sí sola llevó al establecimiento de IGM como EL sindicato en el sector. La campaña permitió la creación de 20 nuevos comités de empresa, la elección de 150 delegados sindicales por primera vez en la industria, la firma de varios acuerdos de negociación colectiva y el reclutamiento de 1500 nuevos miembros. La afiliación sindical se desarrolló en varias empresas del sector, que anteriormente estaban cerradas a los sindicatos, como el líder en energía eólica Enercon.

20

comités de empresa

1500

nuevos miembros

150

delegados sindicales

UNA GUÍA PARA LOS SINDICATOS

Involucrar a los sindicatos  
en la acción climática  
para crear una  
transición justa

CONFEDERATION  
**SYNDICAT**  
EUROPEAN  
**TRADE UNION**

