ITUC CSI IGB

# REIVINDICACIONES DE LA CSI PARA LA COP31

## OCTUBRE 2026

### INTRODUCCIÓN

La Confederación Sindical Internacional (CSI) constituye la voz de los trabajadores y trabajadoras a escala mundial. Representa los derechos e intereses de casi 200 millones trabajadores y trabajadoras en 169 países y en todos los sectores a través de la cooperación internacional entre sindicatos, las campañas mundiales y la labor de promoción. Lideramos y representamos el movimiento sindical mundial en muchos organismos y procesos de las Naciones Unidas, como la CMNUCC, el PNUMA y su Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y la OIT, así como en otros foros multilaterales, desde las instituciones financieras internacionales hasta el G20 y la OMC.

Los trabajadores y trabajadoras se encuentran en primera línea de los efectos cada vez más intensos del cambio climático. En el trabajo y nuestras comunidades, nos enfrentamos a olas de calor extremas, inundaciones, tormentas e incendios forestales cada vez más frecuentes e intensos que amenazan nuestras vidas. En un contexto mundial de crisis energética y del coste de la vida, seguimos al lado de nuestras comunidades, siendo los primeros en responder a los desastres climáticos. Construimos infraestructuras resilientes y las reparamos, planificamos la respuesta frente a desastres, prestamos servicios públicos esenciales, como comunicaciones, transporte y servicios de respuesta frente a emergencias y desastres, reconstruimos y nos ocupamos de las comunidades afectadas y sufrimos las consiguientes pérdidas de empleo y de ingresos.

Y, lo que es fundamental, formamos parte de las soluciones al cambio climático, ya que trabajamos en sistemas energéticos de bajas emisiones de carbono, en los servicios públicos, el transporte, la industria manufacturera, la construcción y la agricultura. En muchas partes del mundo, los trabajadores y trabajadoras ya están construyendo, operando y manteniendo una economía basada en las energías limpias con empleos de calidad sustentados en los derechos y el trabajo decente.

Sin embargo, en algunos lugares los trabajadores y trabajadoras se enfrentan a una transición injusta en la que los empleadores o los gobiernos cierran de repente lugares de trabajo con altos niveles de emisiones de carbono con poca o ninguna planificación y sin diálogo social, y en la que las nuevas industrias pueden ofrecer menos empleos y de menor calidad. Por tanto, no debería extrañarnos que las regiones que experimentan este tipo de transición climática  suelan enfrentarse a una reacción adversa por parte de los trabajadores y sus comunidades. Sin apoyo público ni movilización para una transición justa, la acción climática se estancará.

La participación activa y la influencia de los trabajadores y los sindicatos a través del diálogo social y la negociación colectiva[1] son fundamentales para conformar y poner en marcha una transición justa y darle legitimidad pública. Se trata de una transición en la que las instalaciones solo se cierran cuando se hayan establecido y financiado capacidades industriales de sustitución, recualificación, protección social, garantías de empleo y un plan de diversificación económica para las comunidades. Las políticas climáticas adecuadas basadas en el diálogo social pueden ayudar a solucionar los problemas más apremiantes de los trabajadores en lugar de empeorarlos. Los trabajadores siempre apoyarán la mejora de los empleos y los salarios, y alimentos, viviendas, energía y transporte más asequibles.

También existen diferencias importantes entre las distintas regiones del mundo. Los países con los niveles más elevados de emisiones, tanto históricamente como en la actualidad, y los mayores recursos y capacidades tienen la responsabilidad particular de apoyar a otros países en la consecución de una transición justa, en particular proporcionando los recursos financieros y tecnológicos necesarios, y de no condenar a los países del Sur Global a nuevas formas de dependencia.

**Los trabajadores y nuestros representantes deben ocupar un lugar central, junto con los empleadores y los gobiernos, en cualquier debate sobre el cambio climático. Los sindicatos no solo debemos ocupar un puesto en la mesa, sino poder negociar lo que ocurre con nuestros empleos, cuáles serán los trabajos del futuro y cómo será la transición.**

## REIVINDICACIONES DE LA CSI PARA LA COP31

### La transición justa es fundamental para la aplicación

Las políticas climáticas multilaterales en la CMNUCC deben ir más allá de la retórica vacía sobre la aplicación. Los trabajadores y sus sindicatos han sido testigos de demasiados anuncios vagos e iniciativas voluntarias. Necesitamos compromisos reales en materia de trabajo decente, empleos de calidad, derechos laborales y una transición justa para los trabajadores y las comunidades, respaldados por una financiación climática y con una rendición de cuentas por parte de todos los actores implicados. La transición justa debe preverse y planearse sobre la base de una evaluación de los efectos esperados de las políticas climáticas en el empleo, los trabajadores y las comunidades.

Una transición justa debe poder medirse en función de los resultados, no de las intenciones. Como mínimo, requiere diálogo social; inversiones en actividades que creen empleos decentes remunerados con salarios vitales; políticas industriales verdes que permitan desarrollar activamente energías renovables y manufactura; el cumplimiento de las normas en materia de salud y seguridad; la promoción de la igualdad de género y la inclusión; una protección social integral, en particular pensiones, seguro por desempleo y apoyo a los ingresos; investigación sobre los efectos del cambio climático en el empleo y los medios de subsistencia para fundamentar las políticas sociales; el desarrollo de competencias y la readaptación profesional para que los

[1] Definición de la negociación colectiva de la OIT.

trabajadores formen parte de un nuevo modelo de desarrollo; garantías de empleo o ingresos negociadas para los trabajadores afectados; el compromiso de trabajar en pro de la retención, la recuperación y la ampliación de la propiedad pública de la infraestructura y los servicios energéticos; el acceso universal, asequible y fiable a la energía, y la diversificación económica de las regiones afectadas, con la creación oportuna de nuevos empleos de calidad para reemplazar los empleos que se transforman o suprimen. Cuando no se reúnen estas condiciones, lo que tiene lugar no es una transición, sino un cierre, y no se puede afirmar que se haya logrado la justicia social[2].

## Conseguir el establecimiento del Mecanismo Belém-Antalya para una Transición Justa

Tal como se decidió en la COP30, celebrada en Belém, la finalidad, las funciones y la gobernanza del Mecanismo para una Transición Justa, o BAM (por sus siglas en inglés), se definirán en Antalya. El BAM es la gran victoria que la política climática de la CMNUCC necesita urgentemente y debería ser un resultado decisivo de la COP31 bajo la presidencia de Türkiye y con Australia al frente de las negociaciones. Reiteramos nuestras reivindicaciones respecto del BAM, el cual debe incluir de forma explícita los siguientes elementos:

- **La OIT es el órgano principal de las Naciones Unidas en materia de transición justa tanto dentro como fuera de la CMNUCC.** La labor en materia de transición justa en la CMNUCC debería estar armonizada con las Directrices de política para una transición justa de la OIT y complementar, en lugar de duplicar, el trabajo de la OIT[3]. El papel de la OIT en el nuevo mecanismo debería comprender, pero no exclusivamente:
  - Aportar claridad a las Partes y los observadores sobre derechos laborales, la definición de transición justa, el diálogo social y su aplicación.
  - Actuar como repositorio central de conocimientos sobre transición justa.
  - Asesorar a las Partes en la CMNUCC, observadores y otros actores no estatales sobre la aplicación de la transición justa y brindarles apoyo, en particular respecto de sus planes y políticas nacionales sobre el clima, como las contribuciones determinadas a nivel nacional, los planes nacionales de adaptación y las estrategias a largo plazo para un desarrollo con bajas emisiones.
- **El diálogo social, según la definición de la OIT, es un elemento fundamental de la transición justa.** El diálogo social es un proceso bien definido de negociación y cooperación entre sindicatos, empleadores y, cuando proceda, gobiernos[4]. Los convenios colectivos y las estructuras de diálogo social deben ser reconocidos y promovidos, y deben estar presentes desde las primeras etapas de planificación de las transformaciones económicas e industriales. Los gobiernos deberían establecer mecanismos para hacer un seguimiento de los efectos sociales y en el empleo de las políticas climáticas. Las consultas, los intercambios de información y otras formas de diálogo entre los interlocutores sociales y con los gobiernos también son importantes para una transición justa. Sin embargo,

2 Definición de justicia social de la OIT.

3 Más información sobre la definición de transición justa de la OIT.

4 El diálogo social incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de los gobiernos, empresarios y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. El diálogo social es tanto un medio para lograr el progreso social y económico como un fin en sí mismo, ya que da a las personas voz y participación en sus sociedades y lugares de trabajo.

el diálogo social no puede equipararse a la participación general de las partes interesadas. Ambos procesos son necesarios, pero diferentes.

- **La gobernanza del BAM debería incluir a todos los actores principales, incluidos los sindicatos.** En consonancia con los principios expuestos anteriormente, la entidad rectora del BAM debería incluir a sindicatos, empleadores, Partes, otros observadores y órganos internacionales y de las Naciones Unidas pertinentes.
- **La transición justa se aplica a todos los sectores y los trabajadores.** La transición justa, tal como la define la OIT, se aplica a los trabajadores de todas las edades y género, en todos los sectores, tanto en la economía formal como la informal. Una transición justa tiene que "respetar, promover y tener en cuenta sus respectivas obligaciones relativas a los derechos humanos, el derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible, el derecho a la salud, los derechos de los Pueblos Indígenas, los afrodescendientes, las comunidades locales, los migrantes, los niños, las personas con discapacidad y las personas en situaciones vulnerables y el derecho al desarrollo, así como la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la equidad intergeneracional"[5]. La diligencia debida en materia de derechos humanos también debe aplicarse en el lugar de trabajo y en las diferentes cadenas de suministro[6]. El respeto de la conducta empresarial responsable aprovechando instrumentos existentes como las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales es fundamental para promover una transición justa en las cadenas de suministro.
- **Para que todos los países puedan ofrecer una transición justa para los trabajadores es esencial una mayor financiación climática que contribuya a garantizar y promover los derechos laborales.** Apoyamos una financiación pública de calidad que no aumente la carga de la deuda de los países beneficiarios, llegue a las comunidades afectadas, reduzca la desigualdad y se utilice en favor de la protección social y para crear trabajo decente y empleos de calidad en sectores con bajas emisiones y para combatir la pobreza energética. Además de reconocer el derecho de desarrollo, este tipo de financiación pública es necesario para que los trabajadores y las comunidades del Sur Global puedan resistir los efectos crecientes del cambio climático y adaptarse a los cambios estructurales de los mercados de trabajo impulsados por las políticas climáticas.
- **El BAM debería mejorar la coordinación y el aprendizaje en materia de transición justa.** El BAM debería compartir y promover los conocimientos y mejores prácticas, así como ayudar a los países en la aplicación de políticas, en particular mediante la incorporación de los planes de transición justa en todas las contribuciones determinadas a nivel nacional, los planes nacionales de adaptación y las estrategias a largo plazo para un desarrollo con bajas emisiones como una expectativa universal, no una excepción. También son fundamentales la coordinación sólida con los mandatos de la OIT y el aprovechamiento y la promoción de iniciativas de la OIT como el Portal sobre la Transición Justa.

[5] Extraído de la decisión de la COP30.

[6] Véase también: Aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos en el lugar de trabajo para lograr una Transición Justa: guía sindical.

## Adaptación, mitigación, pérdidas y daños y financiación climática

Las negociaciones sobre los principales ámbitos de la CMNUCC (mitigación, adaptación y financiación climática) se encuentran bloqueadas. La falta de aportación de la financiación climática necesaria por parte de los países del Norte Global está frenando los avances en muchas otras áreas.

- **Adaptación:** Las Partes deben finalizar el conjunto de indicadores para el objetivo mundial relativo a la adaptación, incluidos algunos que aborden los efectos del cambio climático en el empleo, el mundo del trabajo y la resiliencia en el lugar de trabajo.
- **Mitigación:** La adopción de una decisión respecto de la continuidad, la función y la eficacia del Programa de Trabajo sobre Mitigación será uno de los obstáculos principales en la COP31. Tanto en materia de adaptación como de mitigación, los gobiernos deben avanzar en la aplicación de medidas concretas, al tiempo que reconocen la necesidad de garantizar la equidad y respetar el principio de las "responsabilidades comunes pero diferenciadas y las capacidades respectivas, a la luz de las diferentes circunstancias nacionales"[7].
- **Pérdidas y daños:** El éxito de la COP31 también dependerá de los avances hacia la plena puesta en funcionamiento del Fondo de Respuesta a las Pérdidas y los Daños. Los gobiernos deben movilizar recursos, mejorar los mecanismos de acceso y garantizar que el apoyo puede llegar a los países y comunidades afectados de manera oportuna y eficaz.

## Género y migración

Las Partes decidieron adoptar el **Plan de Acción de Género** de Belém en la COP30, en el cual se reconocen los efectos diferenciados del cambio climático en función del género y la importancia de actuar para reducir esta desigualdad. Sin embargo, un Plan de Acción de Género es insuficiente si no va acompañado de su plena aplicación y de una participación activa de las Partes.

Pedimos un Plan de Acción de Género que genere resultados tangibles y positivos para una transición justa y que aborde las cuestiones laborales mediante el apoyo al sector de los cuidados, la formalización del trabajo informal y la protección social universal.

La crisis climática —consecuencia directa de la inacción y de un modelo de producción extractivista— está impulsando el desplazamiento de poblaciones a una escala sin precedentes. Exigimos que la COP31 inste a la celebración de debates en los organismos pertinentes de las Naciones Unidas, como la OIM, el ACNUR y la OIT, sobre el reconocimiento explícito de los **desplazados por el cambio climático**. Las personas que abandonan sus hogares debido al cambio climático o a desastres naturales deben tener garantizados plenamente la protección social y los derechos laborales en las comunidades que las acogen. Asimismo, el cambio climático amenaza cada vez más la salud y la vida de los **trabajadores migrantes** en regiones del mundo afectadas por episodios severos de estrés térmico, así como de los **refugiados y los desplazados internos**.

[7] Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

## Segundo balance mundial

### Los trabajadores y sus sindicatos deberían ocupar un lugar central en el segundo balance mundial

El proceso del segundo balance mundial comenzará en la COP31 y terminará en la COP33. El balance mundial debe evaluar el progreso colectivo de los países en la aplicación del Acuerdo de París a través de las contribuciones determinadas a nivel nacional, los planes nacionales de adaptación y las estrategias a largo plazo para un desarrollo con bajas emisiones. El segundo balance mundial debe organizarse de manera participativa, garantizando la involucración activa de todas las partes interesadas pertinentes en el proceso. Se debe atribuir un papel claramente definido a los sindicatos, como representantes legítimos de los trabajadores. La realización de un balance de los progresos alcanzados mediante las políticas climáticas debe incorporar un enfoque en los efectos de la crisis climática y de las medidas de acción climática en los trabajadores y sus comunidades.

Los avances deberán evaluarse en función de todas las metas y los parámetros establecidos en el primer balance mundial, que incluyen triplicar la capacidad de energías renovables, duplicar la eficiencia energética, reducir sustancialmente las emisiones distintas del CO2 y realizar una "transición hacia el abandono de los combustibles fósiles en los sistemas energéticos[8], de manera justa, ordenada y equitativa, acelerando la acción durante esta década crítica [hasta 2030], con el fin de lograr cero emisiones netas para 2050, de conformidad con la ciencia". El proceso del segundo balance mundial también debe contemplar un papel claro para el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y para su séptimo informe de evaluación, que constituye el documento de referencia fundamental sobre el que deberían basarse todas las políticas climáticas.

## Abordar la seguridad energética y la descarbonización

La CSI exige que todos los gobiernos apliquen políticas transformadoras para revertir la tendencia del cambio climático mediante la descarbonización de todas las actividades económicas, incluyendo el cumplimiento y la superación de los compromisos y objetivos acordados internacionalmente. La transición justa, tal como la definen las directrices y los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, con un enfoque centrado en los trabajadores, el trabajo decente y los empleos de calidad, es un elemento esencial de este proceso. En un contexto marcado por una creciente inestabilidad geopolítica y perturbaciones en el comercio internacional, la descarbonización y la electrificación son fundamentales para preservar la seguridad energética y estabilizar los costes de la energía para los trabajadores.

El resultado del balance mundial de la COP28 insta a los gobiernos a contribuir a los esfuerzos mundiales para reducir rápidamente las emisiones del sector energético, de una manera determinada a nivel nacional y teniendo en cuenta el Acuerdo de París, así como las diferentes circunstancias, trayectorias y enfoques nacionales. La CSI subraya que para responder a este llamamiento los gobiernos deben aplicar políticas de transición justa que incluyan la garantía de empleos de calidad equivalente, la protección y creación de buenos empleos sindicalizados y la provisión de protección social. Sin embargo, la realidad es que la mayoría de los trabajadores carecen de estas salvaguardias básicas.

[8] Cita textual de las decisiones adoptadas en la COP28. La CSI y sus organizaciones afiliadas siguen trabajando en la consolidación de una posición común respecto de las iniciativas relacionadas con la "transición hacia el abandono de los combustibles fósiles". En consecuencia, esta posición no debe interpretarse ni como un respaldo ni como un rechazo a una hoja de ruta específica sobre la transición hacia el abandono de los combustibles fósiles.

Las subvenciones ineficientes a las grandes empresas energéticas no benefician ni a los trabajadores, ni a la economía, ni al clima, y deberían eliminarse progresivamente, en consonancia con las conclusiones del primer balance mundial. Estas subvenciones son completamente distintas de aquellas destinadas a apoyar a los trabajadores y a las familias que afrontan elevados costes energéticos y a garantizar sus medios de vida.

El gasto público debe proteger a las personas y a su entorno frente a los crecientes efectos de la crisis climática y de la contaminación, así como apoyar los empleos sindicalizados de calidad y la energía limpia para todos. Además de financiar una transición justa, las subvenciones ineficientes destinadas a estos grandes actores empresariales también podrían reorientarse para contribuir a eliminar el déficit de financiación climática.

## ESTRÉS TÉRMICO

El calor extremo es letal. Esto afecta sobre todo a los trabajadores y trabajadoras de numerosos sectores expuestos al calor extremo, desde la agricultura y la construcción hasta los almacenes, las rutas de reparto, los sistemas de transporte y las fábricas con una refrigeración insuficiente. La OIT considera que la exposición al calor en el lugar de trabajo constituye un grave problema determinado no solo por la temperatura, sino también por factores como el acceso de los trabajadores al agua, zonas de sombra, periodos de descanso y el control sobre sus horarios de trabajo.

Los resultados de la COP31 deben reconocer la exposición al calor en el ámbito laboral como un riesgo cuantificable para la vida, la salud, los ingresos y la productividad de los trabajadores. Los gobiernos deben adoptar normas obligatorias y basadas en la evidencia científica para la protección frente al calor que cubran a todos los trabajadores.

Estas normas deberían incluir:

- Evaluaciones obligatorias de los riesgos frente al calor basadas en la temperatura, la humedad, la carga de trabajo y la exposición, en lugar de depender exclusivamente de prohibiciones fijas estacionales o durante el mediodía en el trabajo.
- Pausas de descanso remuneradas, acceso a agua potable, zonas de sombra, sistemas de refrigeración y equipos de protección adecuados.
- Derecho de los trabajadores a interrumpir actividades peligrosas sin riesgo de despido, pérdida salarial, deportación u otras formas de represalia.
- Protección de los salarios cuando el trabajo se suspenda debido al calor extremo, junto con la concesión de permisos retribuidos por desastres durante episodios meteorológicos extremos.
- Responsabilidad de los empleadores en relación con las enfermedades relacionadas con el calor, las enfermedades profesionales y la indemnización.
- Notificación e investigación transparentes de las lesiones y fallecimientos relacionados con el calor.
- Participación de los sindicatos en los planes de prevención del calor en el lugar de trabajo, así como en el control de su cumplimiento.