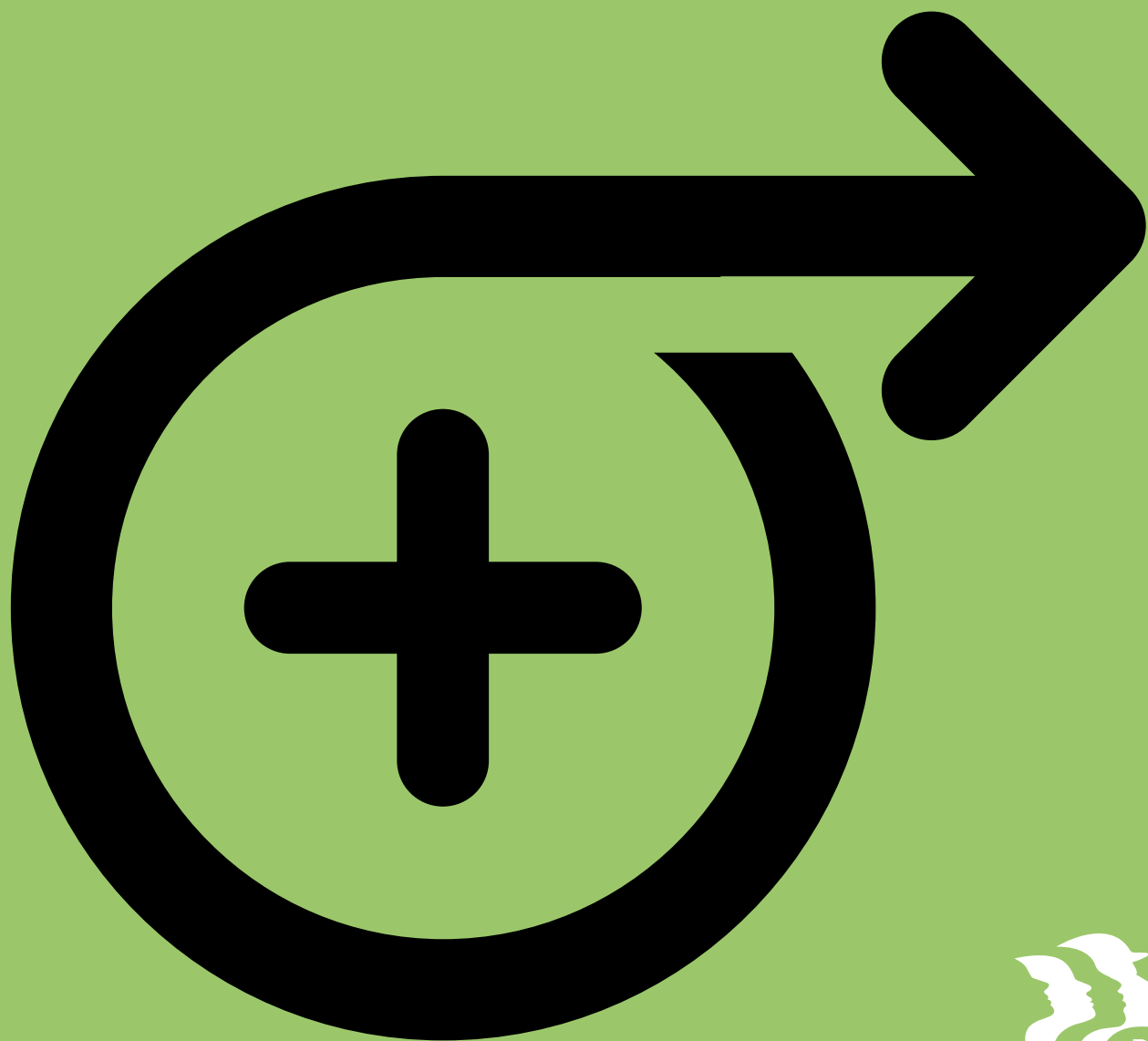


Guía sindical de prácticas para una Transición Justa



Índice

Sinopsis	4
<hr/>	
PARTE I	
Contexto político y económico	5
● Transición Justa: promesa y realidad	5
● ¿Cómo se define la Transición Justa?	5
● Principios clave de la Transición Justa	6
● Panorama actual	7
● Punto de vista de los afiliados de IndustriALL: encuesta mundial sobre la Transición Justa	9
● ¿Dónde está el dinero?	9
● ¿Dónde están los puestos de trabajo?	10
● La política importa: los gobiernos conservadores antisindicales sepultan la Transición Justa	12
● El espejismo de la reconversión profesional	14
<hr/>	
PARTE II	
Cómo establecer una estrategia y un plan de transición justa en su sindicato	16
● Herramientas para la implementación y el seguimiento	17
2.1. Recabar información crítica	17
● 2.1.1. Gobiernos: ¿qué información puede aportar el gobierno en general y relativa a la transición energética en particular?	18
● 2.1.2. Empresas: ¿qué información debe recopilarse sobre los planes de la empresa o de las empresas con que se compromete el sindicato?	19
● 2.1.3. Representantes de los trabajadores: establecer una coalición poderosa formada por sindicatos, representantes de los trabajadores, aliados y comunidades	20
2.2. Ejecutar el plan	21
● Demanda	21
● Financiar la Transición Justa	22
● ¿Cómo financiará el sindicato su plan de Transición Justa?	23
● Consolidar la capacidad sindical	23
● Trabajar con la comunidad	24
● Hacer llegar el mensaje	24
2.3. Realizar el seguimiento del plan	24
● Trabajo en comités	24
Indicadores	25
Cronograma	26
Lista de comprobación	28
Conclusión	29
<hr/>	
APÉNDICE	
Lenguaje contractual de transición justa	30

Sinopsis

La finalidad de esta guía es apoyar los esfuerzos de los afiliados a IndustriALL Global Union por planificar, emprender y conseguir un marco sólido para la Transición Justa. La presente guía se divide en dos secciones, además de un apéndice:

- La primera parte explica las realidades del estado económico y político de la Transición Justa en 2022, centrándose en los obstáculos y las carencias de los esfuerzos por lograr una Transición Justa hasta la fecha, de forma que los líderes sindicales y sus aliados puedan estar preparados ante los inevitables desafíos que se les presentan.
- La segunda parte ofrece a los sindicatos, así como a los partidarios de los trabajadores, un amplio abanico de pasos a seguir a fin de estructurar una iniciativa exitosa de Transición Justa; esta sección es fundamentalmente una herramienta para sindicatos y aliados, pero también puede ofrecer ideas a los líderes de gobiernos nacionales y a los ejecutivos responsables de empresas.
- El apéndice facilita lenguaje específico para los planes de Transición Justa, que los sindicatos de distintos países pueden usar y adaptar.

Nuestra visión

La presente guía se compone de dos amplios temas. Describe la Transición Justa de acuerdo con las **condiciones de los trabajadores**, no de las corporaciones ni de los gobiernos. La guía enfatiza un marco de Transición Justa que, ante todo, proteja los medios de subsistencia de los trabajadores, ahora y en el futuro. Igualmente, la actividad de los trabajadores es fundamental para la salud de cualquier comunidad porque sus salarios son la base de la vitalidad económica de toda nación. Así pues, cada paso del cambio, tal como la descarbonización, la Industria 4.0, la digitalización, etc., debe establecer como prioridad máxima la vida económica de cada trabajador y la comunidad en la que este vive.

Al mismo tiempo, cada paso destaca en última instancia un planteamiento audaz y positivo para la sociedad. Puestos de trabajo mejor remunerados, seguridad laboral, una fuerte protección social e inversión en las comunidades son elementos que garantizan una sociedad en la que cada ser humano puede esperar una retribución justa por su trabajo, derechos laborales sólidos y un futuro optimista y dichoso para todos, compartiendo aire limpio, agua y comida en un planeta saludable, guiado por el diálogo social.

¿A quién se dirige esta guía?

Esta guía se ha estructurado para múltiples públicos. En primer lugar, la guía ofrece una plantilla que los líderes y miembros de los sindicatos puedan usar para crear un plan y campañas de Transición Justa. En segundo lugar, ofrece información para aquellos trabajadores que quieren adquirir conocimientos sobre la Transición Justa. En tercer lugar, esta guía puede ser una herramienta informativa fundamental para los aliados de los sindicatos: cargos electos, miembros de la comunidad y socios de coalición. Finalmente, la guía también puede brindar ideas a aquellas empresas que eligen comprometerse de forma positiva con los sindicatos en las negociaciones sobre un sólido acuerdo de Transición Justa.

IndustriALL extiende su más profundo reconocimiento a todos los líderes sindicales y expertos laborales de todo el mundo que han aportado información a la presente guía, así como a la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), la fundación alemana sin ánimo de lucro financiada por su gobierno, por su generoso apoyo financiero.

El contenido se basa en las aportaciones de los afiliados de todo el mundo, obtenidas a través de entrevistas y comunicaciones durante muchos meses, con el apoyo de una encuesta exhaustiva remitida a todos los afiliados de IndustriALL. Adicionalmente, esta guía contiene datos de muchas fuentes, facilitados por sindicatos, gobiernos, empresas y organizaciones de la sociedad civil.

PARTE I

Contexto político y económico

Transición Justa: promesa y realidad

El afán por una Transición Justa significa aceptar una verdad esencial: una Transición Justa ética y viable para los trabajadores debe repensar y reestructurar las relaciones económicas y el poder del capital que han llevado a la humanidad al borde del colapso del planeta. La pandemia de la COVID-19, que puso de manifiesto más si cabe la profunda división entre ricos y pobres, subrayó el fracaso histórico de un sistema económico global que simplemente no puede responder a la actual crisis del cambio climático.

En tanto que federación sindical mundial que representa a 50 millones de trabajadores en los sectores de la minería, la energía y la manufactura, IndustriALL está convencida de que sin un plan de Transición Justa significativo, integral y bien financiado en cada rincón del planeta, el coste de la descarbonización será astronómico para millones de trabajadores y sus comunidades, y contribuirá a ensanchar la ya histórica desigualdad y a aumentar la inequidad de género. Desaparecerán comunidades en todos los rincones del mundo a medida que se socave su vitalidad económica.

Sin embargo, IndustriALL cree que a largo plazo esta crisis presenta una oportunidad que no debería desaprovecharse. Las transiciones económicas para los trabajadores no son algo nuevo. A lo largo de la historia, una nueva tecnología o una nueva exigencia económica ha obligado a que los trabajadores y sus comunidades realicen cambios en todo el mundo. Esto ha significado a menudo exorbitantes ajustes de costes impuestos por las empresas, ya sea en forma de pérdida de ingresos o de cambios en el estilo de vida, o ambos. El movimiento laboral mundial debería considerar este debate como una oportunidad para remodelar y transformar la misma esencia de las relaciones económicas y del poder del capital, realineando el poder de manera que las transiciones futuras sean más fluidas y estructuradas, y redunden en beneficio de los trabajadores y las comunidades.

¿Cómo se define la Transición Justa?

Por Transición Justa se entiende una vía justa y equitativa hacia un futuro sostenible. Una Transición Justa requiere un conjunto de programas que proporcionen un futuro optimista para todos los trabajadores, en particular para aquellos de industrias que puedan verse sacudidas por los esfuerzos por limitar los gases con efecto invernadero o por la introducción de nuevas tecnologías. Un programa de Transición Justa debe tener un enfoque global, flexible e integrado para ayudar a los trabajadores, sus familias y sus comunidades. La Transición Justa requiere reinventar por completo el sistema económico, no solo darle las llaves de los esfuerzos por la descarbonización a las corporaciones globales que buscan continuar maximizando sus beneficios por encima de los intereses de los trabajadores y sus comunidades. Invertir suficiente dinero para garantizar trabajos bien remunerados

y beneficios laborales, y para transformar la estructura de la economía. Empleadores, gobiernos y sindicatos deben trabajar juntos a través del diálogo social y de buena fe para asegurar una comunicación y un apoyo suficientes, formación y educación, reasignación de la mano de obra afectada, inversión en las comunidades afectadas, así como la creación de trabajos de calidad en nuevos sectores.

En esta guía, IndustriALL enfoca la Transición Justa con una perspectiva de dos niveles: un esfuerzo a corto plazo y una reorganización a largo plazo de la economía. Por corto plazo se entiende la emergencia articulada en el Pacto de Glasgow de 2021, el Acuerdo de París de 2015 y la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático que, si se cumplen mundialmente, significarán una transición masiva para millones de trabajadores. La Transición Justa es un proceso que debería planearse, organizarse e implementarse de manera adecuada y totalmente basada en las fronteras nacionales. Las emisiones de carbono no respetan las fronteras, ni tampoco lo hacen las empresas quienes, durante décadas, han trasladado la producción buscando los salarios más bajos posibles.

Un acuerdo ha de incluir a sindicatos, gobiernos y empresas. Por consiguiente, en el proceso de recopilación de información por parte de un sindicato, puede ser útil remitirse a las [Directrices para una Transición Justa de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#).¹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia de Naciones Unidas cuyo mandato es hacer progresar la justicia social y económica mediante el establecimiento de estándares laborales internacionales. Las Directrices de la OIT descansan en cuatro pilares de la Agenda de Trabajo Decente —el diálogo social, la protección social, los derechos laborales y el empleo— y describe principios específicos de una economía sostenible desde el punto de vista medioambiental, construida sobre un programa de Transición Justa que pueda actuar como fuerte impulsor de la creación de empleos, la modernización de los puestos de trabajo, la justicia social y la erradicación de la pobreza.

Por consiguiente, la Transición Justa descansa sobre cuatro pilares:

- **Anticipar los cambios para asegurar una transición ordenada**
- **Política industrial sostenible**
- **Fuertes programas de apoyo social**
- **Programas de ajuste laboral creativos y centrados en el trabajador**

¹ «Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles desde el punto de vista medioambiental para todos» (OIT, 2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf

Principios clave de la Transición Justa

Esta guía se sustenta sobre cinco principios clave para una Transición Justa transformadora. Los principios son por naturaleza globales, a la vez que se reconoce que existirán distintas consideraciones sectoriales, nacionales y empresariales.

● Una Transición Justa de alto nivel

Buscamos una Transición justa transformadora de alto nivel que garantice trabajos de calidad para todos los trabajadores afectados por la descarbonización. Las comunidades deben estar financiadas adecuadamente a fin de alentar una creación de puestos de trabajo que beneficie a hombres y mujeres por igual, apoye el desarrollo económico y contrarreste cualquier disminución de la base imponible o cualesquiera pérdidas de ingresos debidas a la descarbonización. Un proceso de descarbonización con Transición Justa debe ser el instrumento para transformar las relaciones económicas entre el capital y los trabajadores, así como conducir a una transformación amplia de la sociedad que, entre otras cosas, contribuya a la generación de energía justa y sostenible. A fin de lograr una Transición Justa de alto nivel también es esencial contar con un marco global y funcional sobre la anticipación y la gestión del cambio para evitar vacíos industriales y de empleo temporales en las transiciones, así como conocer e integrar completamente la planificación social, industrial y laboral en su desarrollo.

● Creación de puestos de trabajo decentes

Debemos exigir que, allí donde se creen nuevos puestos de trabajo, haya garantías en vigor para asegurar que los salarios se equiparan a los de los puestos que se han convertido en superfluos a causa de la descarbonización o la introducción de una nueva tecnología, a la vez que se ofrece un empleo decente en lugar de trabajo precario e irregular. Los trabajadores cuyos reemplazos de salario no concuerdan con sus ingresos actuales no podrán pagar o seguir pagando las facturas mensuales, lo cual socavaría la demanda general de bienes y servicios que, a su vez, mermaría la vitalidad de la economía. Otra posibilidad podría ser la de un salario mínimo verde global y una reducción en la jornada laboral mientras la sociedad reinventa el empleo en la economía del futuro.

● Diálogo social

Exigimos un diálogo social tripartito de los procesos de transición Justa que incluya a gobiernos, trabajadores y nuestras organizaciones, así como a los empleadores para negociar planes vinculantes —leyes, regulaciones, inversiones y programas— para la Transición Justa dirigida a los trabajadores. Exigimos que estas conversaciones tripartitas tengan lugar a escala empresarial, local, nacional, regional y global. En paralelo, exigimos que los gobiernos creen grupos de trabajo/comisiones/mesas redondas de Transición Justa con múltiples partes interesadas sobre el cambio estructural y el empleo que estén adecuadamente constituidos y financiados. Estos entes pueden crear un consenso social y proveer aportaciones críticas para los planes

de Transición Justa. A fin de garantizar un compromiso y progreso reales, los planes de Transición Justa deben integrarse en los tratados comerciales vigentes, que deben someterse a importantes cambios que afectan directamente a la descarbonización, incluyendo, pero sin limitarse a, la eliminación de disposiciones perjudiciales, tales como los mecanismos de arbitraje internacionales que permiten a las empresas demandar a los gobiernos que pretenden legislar disposiciones en materia de cambio climático, así como aspectos que amplían los derechos corporativos en el ámbito de la energía y la economía digital emergente. Es necesario contar con un marco global y funcional sobre la anticipación y la gestión del cambio para llevar a cabo el diálogo social y evitar brechas industriales y de empleo temporales en las transiciones, así como conocer e integrar completamente la planificación social, industrial y laboral en su desarrollo.

● Una institución permanente para garantizar la Transición Justa

Exigimos el establecimiento de una institución permanente (observatorio nacional, mesa redonda permanente o similar) a fin de garantizar una Transición Justa para todos los trabajadores afectados. La institución tripartita desarrolla proyectos y programas de Transición Justa respaldada por fondos globales de Transición Justa, tales como los Fondos de Inversión en el Clima. Los fondos globales para la Transición Justa podrían proceder de una combinación de potenciales fuentes, incluyendo contribuciones anuales de las naciones más ricas y un impuesto al carbono mundial específico, cuya recaudación se dirigiría en particular a la Transición Justa para los trabajadores y ofrecería apoyo a los Países Menos Desarrollados.

● Energía asequible para todos

Exigimos políticas energéticas que acompañen a la Transición Justa a través de un marco legislativo y regulador que apoye la cohesión social, el trato igualitario, la protección medioambiental y un mejor acceso a un coste asequible en relación con el creciente número de hogares afectados por la pobreza energética, en particular en el hemisferio sur. Debe desarrollarse una política energética progresiva, que debería tener en cuenta todos los intereses de los trabajadores a medida que se enfrentan a los rápidos cambios en las políticas y estructuras energéticas nacionales; todo ello, con el fin de hacer frente al cambio climático y adaptarse a las nuevas tecnologías que modifican de forma sustancial las habilidades y cualificaciones requeridas a los trabajadores del sector energético.

Panorama actual

En las economías desarrolladas del hemisferio norte, millones de trabajadores se encuentran en riesgo de perder trabajos con salarios decentes en industrias que van desde la producción de combustibles fósiles, pasando por la fabricación de automóviles y acero, hasta el transporte. En el hemisferio sur, donde decenas de millones de personas intentan sobrevivir a base de ingresos paupérrimos, el cambio climático podría suponer incluso una realidad más adversa. El hemisferio sur ya está sufriendo las peores consecuencias de condiciones meteorológicas severas, temperaturas en aumento y desplazamientos, y la pobreza extrema dificulta aún más que la gente del hemisferio sur pueda salir adelante. Además de las pérdidas de empleos, la descarbonización significará potencialmente costes energéticos más caros a corto plazo, a medida que se sustituyen fuentes de energía más sucias —pero a menudo más baratas— por fuentes de energía verdes, cuyos costes disminuirán en el futuro.

Dado que muchas de las crisis a las que se enfrentan los trabajadores hoy son un resultado directo de las medidas de austeridad financiera impuestas por gobiernos neoliberales, la Transición Justa debe vincularse a otras crisis económicas y sociales, y obtener como resultado soluciones sistémicas. Los países que se han visto arrastrados por elevadas cargas de la deuda —deudas impuestas durante muchas décadas por instituciones financieras multilaterales, como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, así como los gobiernos de Europa y Estados Unidos— no cuentan con la resiliencia fiscal para garantizar los ingresos de Transición Justa para los trabajadores industriales. En los lugares donde los sindicatos están siendo atacados y la legislación laboral no ofrece un entorno hospitalario para que la gente se sindicalice, los trabajadores carecen de los elementos de presión para exigir un lugar en la mesa para la Transición Justa. Finalmente, en el sentido más amplio, los planes de Transición Justa deben incluir a comunidades que buscan alternativas al cierre de minas, centrales eléctricas o instalaciones industriales.

Una agenda transformativa también establecerá una coalición más sólida a escala comunitaria con el fin de abordar el cambio climático. En la actualidad, la discusión de la descarbonización divide demasiado a menudo a las comunidades; en algunos casos, los sindicatos, que representan a miembros que temen por su sustento, preferirán acogerse a un proyecto a corto plazo que no solo no cuenta con financiación ni plan de Transición Justa, sino que además pone a los trabajadores contra los defensores del cambio climático, una situación que puede desgarrar a una comunidad. En otros ejemplos, un enfoque prospectivo por parte de un sindicato podría prever el cierre gradual de una mina o la reducción de empleos a medida que una fábrica de automóviles introduce más medidas de automatización, planes de Transición Justa incluidos; sin embargo, la comunidad a su alrededor podría temer el fin de los trabajos de minería que suponen un apoyo para negocios dependientes de este y que suministran combustible a una central eléctrica local.



Aunque es crucial avanzar hacia fuentes de energía sostenibles, este cambio de por sí no equilibrará el consumo de energía global. A día de hoy, la mayoría de los sistemas energéticos están altamente centralizados y, a menudo, monopolizados bajo la propiedad de empresas multinacionales. En el futuro, el acceso a la electricidad —generada cada vez más a través de paneles solares en los tejados y de instalaciones de energía eólica en tierra— requerirá con mayor frecuencia amplios derechos democráticos a fin de establecer más recursos de energía de titularidad pública para que la energía se suministre a precios locales asequibles. Crear un paradigma como este significará nacionalizar amplios segmentos de las industrias verdes emergentes; dicho objetivo debería perseguirse desde ya. En Sudáfrica, por ejemplo, los sindicatos ya están realizando transformaciones de los sistemas energéticos como un componente clave del diálogo para la Transición Justa; dicho esfuerzo debería expandirse a escala global. Como se explicó en el informe Servicio de Prospección Laboral 2020 para IndustriALL, una falta de energía asequible y disponible plantea desafíos diarios y graves amenazas para todos los trabajadores, en particular las mujeres:

«El término pobreza energética se usa por lo general para describir a aquellos hogares sin acceso físico a la energía, que no pueden permitirse la energía o que no tienen acceso a servicios modernos de energía, como instalaciones de cocina limpias, etc. Las mujeres son especialmente vulnerables en estos casos, ya que suelen ser las responsables de las tareas domésticas. Algo tan simple como un hervidor eléctrico puede liberar tiempo para que una mujer se concentre en otras actividades. En ausencia de la red eléctrica y de modernos electrodomésticos, los hogares pobres necesitan usar recursos energéticos como carbón, leña, velas y queroseno. Como resultado, pagan 20 veces más por unidad de electricidad que un hogar conectado a la red».

Además, teniendo en cuenta que el carbón y el petróleo son muy caros, invertir en parques eólicos y paneles solares facilitaría y abarataría la producción de electricidad para las comunidades pobres y con bajos ingresos de los países del hemisferio sur.

Muchos de los marcos de Transición Justa actuales son, en el mejor de los casos, intervenciones modestas que quedan muy por debajo de la inversión financiera necesaria para apoyar a millones de trabajadores y sus comunidades al cambiar la naturaleza de su trabajo. Cuando se trata de una Transición Justa, los directores generales han abrazado la estrategia de «dejar que corra el reloj» para asegurar máximos beneficios, y alejan lo máximo posible en el futuro las medidas de descarbonización; retrasan, marginan o bloquean cualquier negociación sobre el futuro de los trabajadores, lo cual podría requerir compromisos corporativos para financiar los ingresos, las pensiones y una formación efectiva de los trabajadores. Las agendas corporativas para denegar a los trabajadores un futuro justo se han visto apoyadas por los gobiernos nacionales que o bien están malogrando la financiación de la Transición Justa, o bien, y esto suele ser mucho más habitual, simplemente ignoran el tema por completo.

Por lo que se refiere a las campañas de Transición Justa que organizan los sindicatos, hay que tener en cuenta estos ejemplos y hechos:

- Solo en Europa, la Transición Justa afecta de forma directa a 20-25 millones de trabajadores en industrias que van desde la minería y la prospección de canteras a la fabricación de productos como químicos, plásticos, goma, papel y maquinaria.² Se trata de un cálculo de la base de referencia, ya que esta cifra excluye el trabajo estrechamente relacionado en industrias de apoyo tales como el transporte, que a causa de la descarbonización sufrirá una dramática reorganización. Mientras que Alemania ha asignado 40 000 millones de euros a lo largo de una década para la Transición Justa para sus minas de carbón tanto en las regiones del este como el oeste, en comparación, el presupuesto entero de la Unión Europea se sitúa en los 17 000 millones de euros para todos los sectores afectados por la descarbonización, lo que prácticamente significa que los países más pobres de Europa —como Polonia, un país muy dependiente de la minería— no dispondrán de los recursos para ejecutar una Transición Justa efectiva; 17 000 millones de euros no son bastantes y otros fondos disponibles, por ejemplo del BEI y del BERD, no se facilitarán en las mismas condiciones.
- En Brasil, el sexto país más poblado del mundo, no existen aportaciones de trabajadores ni sindicatos en la agenda del cambio climático, que está siendo moldeada por completo por un gobierno conservador neoliberal y que apuesta por el libre mercado.
- En la India, con una población de 1400 millones de personas y la mayor empresa minera de carbón del mundo —Coal India Ltd— hasta 20 millones de personas están conectadas de alguna forma a la minería del carbón; y, sin embargo, el gobierno ha anunciado planes para aumentar sustancialmente este tipo de minería (en más de mil millones de toneladas métricas anuales), y ha ignorado cualquier diálogo con los sindicatos u otros representantes comunitarios acerca de la Transición Justa.

- En Norteamérica, el sector del petróleo y el gas de Canadá apoya a más de 400 000 empleos directos y relacionados con la cadena de suministro, de los cuales entre un tercio y la mitad se habrán perdido por culpa de la automatización para el año 2040.³ La descarbonización por el cambio climático acelerará la pérdida de puestos de trabajo, con una desaparición de hasta la mitad de ellos hasta 2030. Y aunque ha tenido lugar un diálogo de Transición Justa, completado con foros e informes a escala comunitaria, el país todavía debe desarrollar un plan de Transición Justa específico con compromisos de financiación firmes.
- En un amplio abanico de países, que van desde Europa, pasando por la Comunidad de Estados Independientes (CEI), hasta Oriente Medio, las guerras civiles, la endémica crisis económica y los gobiernos autoritarios consideran la Transición Justa como algo irrelevante porque los trabajadores y sus sindicatos simplemente están tratando de responder a una falange de cuestiones urgentes.
- Si hay algo claro es que las grandes corporaciones multinacionales están abrazando y aceptando la transición energética como una vía para lograr beneficios futuros. No obstante, la Transición Justa está totalmente ausente de los planes porque, dentro del sistema económico actual, los trabajadores y las comunidades son activos desechables.
- Ya existe una concienciación de la necesidad de sustituir el gas natural destinado a calefacción (por ejemplo en las industrias químicas, del vidrio y de la cerámica) por energías renovables o hidrógeno verde; sin embargo, los proyectos reales iniciales están por empezar.



Chevron, por ejemplo, se presenta a sí misma como la empresa de la energía humana, pero en su informe de octubre de 2021 titulado «Resiliencia ante el cambio climático: progresar hacia un futuro con menos carbono», no existe ninguna consideración de cómo la empresa —la 7.^a mayor empresa de gas y petróleo del mundo y la 27.^a mayor empresa global— planea abordar el impacto de sus decisiones en sus 48 000 trabajadores o las comunidades donde ejerce su actividad comercial.

2 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Business_economy_by_sector_-_NACE_Rev._2

3 https://www.usw.ca/documents/21-30-JobsTransitionReport_v4.pdf

Al sondear el debate actual de Transición Justa, existe una gran brecha entre la financiación prometida y la realidad de lo que se necesita. Por ejemplo, el informe de la comisión del carbón de Alemania de enero de 2019, «Crecimiento, cambio estructural y empleo», instó a llegar a un compromiso de 40 000 millones de euros. Sin embargo, esta cantidad es relativamente pequeña, ya que el análisis de Boston Consulting Group sobre el plan del cambio climático de Alemania determinó que: *«En comparación con un escenario no enfocado a la reducción de emisiones adicional, las trayectorias sobre el clima descritas requieren inversiones adicionales de entre 1,5 y 2,3 billones de euros hasta 2050, incluidos unos 530 000 millones de euros en concepto de los esfuerzos actuales en la trayectoria política vigente»*.

El intento de lidiar con la perturbación de la descarbonización también requiere una evaluación honesta de la solidaridad sindical mundial. Si los sindicatos no trabajan de forma concertada, es prácticamente seguro que los puestos de trabajo verdes prometidos seguirán el guion corporativo actual de búsqueda de sueldos bajos, inseguridad laboral y lugares donde los sindicatos sean débiles, lo cual ya se ha estado dando en el caso de la industria de fabricación de paneles solares, localizada en la actualidad sobre todo en China. Sin embargo, aparte de las declaraciones emitidas casi a diario en las que se insta a la solidaridad, lo cierto es que en cada país los sindicatos están enfocados de manera principal en los intereses de sus propios miembros, y los líderes sindicales se eligen para defender y proteger los medios de subsistencia de sus miembros específicos. El movimiento laboral mundial necesita pensar en la forma más efectiva y honesta para encontrar una respuesta global y actuar en interés de sus miembros, luchando al mismo tiempo por todos los trabajadores y permaneciendo abierto a los límites de las acciones, debidos, entre otros retos, a una falta de recursos para organizar campañas sostenidas en el tiempo, diferencias en entornos políticos y variaciones importantes en los derechos de negociación colectiva y el poder sindical.

Punto de vista de los afiliados de IndustriALL: encuesta mundial sobre la Transición Justa

IndustriALL inició una encuesta mundial dirigida a sus afiliados a fin de determinar el estado de la Transición Justa. La encuesta es un reflejo de una gama completa de matices en todo el mundo, desde los países con ingresos bajos hasta los países con ingresos más elevados. Mientras que el 52 % de las respuestas procedieron de sindicatos del sector de la producción directa de energía (petróleo, gas, electricidad y nuclear), los sindicatos que respondieron también cuentan con miembros en una amplia variedad de industrias que posiblemente atraviesen una transformación con motivo de la descarbonización, incluidas la industria automotriz, aeroespacial, electrónica, de construcción naval, de metales básicos, química, farmacéutica, minera, del vidrio, del cemento, papel y pulpa de papel, caucho, neumáticos y textiles.

Mientras que una ligera mayoría de los encuestados (el 58 %) comunicaron a IndustriALL que el proceso de Transición Justa había empezado, solo el 12 % informaron de que el proceso había dado como resultado un compromiso definitivo por parte del gobierno o de la empresa. Una gran minoría (el 42 %) de los sindicatos que habían afirmado que no existía un debate sobre Transición Justa en su país, ni tan siquiera como concepto básico, apuntaron a dos factores principales: **el país se encuentra en una crisis política o económica**.

Al preguntárseles cuánto dinero se había destinado a un plan de Transición Justa, casi el 70 % estableció el importe en hasta 1000 millones de euros —siendo esta la cantidad más baja en las opciones que se ofrecían en la encuesta, lo que probablemente significa, de acuerdo con el tenor de los datos generales, que muchos países han destinado mucho menos de 1000 millones de euros— lo cual es una inversión y un compromiso suficiente durante un período de 30 años para, en el mejor de los casos, solo un puñado de fábricas de tamaño mediano y sus comunidades.

¿Dónde está el dinero?

A medida que los sindicatos empiezan a contemplar un plan de Transición Justa, es importante formular preguntas de sondeo sobre cualquier apoyo financiero prometido a los trabajadores. Bastante a menudo, la ayuda prometida para el cambio climático nunca se materializa, o lo hace a una escala reducida; de los datos recientes sabemos que los países más ricos ya han roto la promesa de proporcionar 100 000 millones de USD al año —una cifra arbitraria a la que se ha llegado al azar para abordar sobre todo la adaptación al cambio climático— a los países en desarrollo hasta 2020, desplazando dicho objetivo hasta 2024. Además, los fondos facilitados en forma de ayuda relacionada con el cambio climático no son, demasiado a menudo, subvenciones, sino créditos que hunden a un país y a su población todavía más en la miseria.

La Transición Justa se quedará corta si el pasado es el modelo para el futuro: falta de dinero, dinero que no llega a su destino, dinero que se describe de forma falsa como dirigido directamente a los planes de Transición Justa, dinero que no apoya a las mujeres y, finalmente, dinero que estrangula a un país hundiéndolo más si cabe en turbulentas aguas económicas.

Si queremos lograr una Transición Justa de alto nivel, necesitamos contar con un plan financiero global adecuado. Una idea sería la creación de un fondo internacional mundial de Transición Justa, que podríamos llamar Transición Justa Para Todos o Just Transition For All (JTFA). Una nueva organización multilateral podría gestionar dicho fondo con el mismo grado de autoridad que la Organización Mundial del Comercio, ratificada mediante acuerdos negociados y firmados, con poder ejecutivo, pero codirigida por diversos representantes de las organizaciones sindicales relevantes y líderes comunitarios. La JTFA podría financiarse con una combinación de potenciales fuentes, incluyendo contribuciones anuales de las naciones más ricas y un impuesto al carbono mundial específico, cuya recaudación se dirigiría en particular a la Transición Justa para los trabajadores y a ofrecer apoyo a los Países Menos Desarrollados.

La JTFA podría estar codirigida por representantes de las organizaciones sindicales relevantes de los hemisferios norte y sur, con igual representación de género. La JTFA podría repartir los fondos de Transición Justa a fin de lograr los objetivos de una transición de alto nivel, dando prioridad a las naciones de ingresos más bajos. La JTFA también podría establecer, y ajustar anualmente, un salario mínimo verde mundial, fijado en relación con el coste de una cesta con las necesidades vitales básicas a fin de elevar los ingresos de todos los miembros de una comunidad. El dinero solo se repartiría entre los países que respetaran o adoptaran compromisos de salarios dignos, así como plenos derechos exigibles de sindicación y de negociación colectiva (incluida la adhesión a los convenios fundamentales de la OIT), ofreciendo de esta forma beneficios económicos transformadores a largo plazo.



Canadá es tal vez el canario en la mina de carbón, ya que es un país relativamente próspero, es «uno de los mayores productores y exportadores de energía del mundo, y se encuentra entre los seis principales productores y exportadores del mundo de crudo, uranio, electricidad y gas natural»; sin embargo, el empleo directo en el sector de los combustibles fósiles está disminuyendo y, en 2019, se situaba por debajo del 1 % del total de empleos de la economía nacional. Desde fuera, puede parecer que Canadá es un país hospitalario para los sindicatos. No obstante, los salarios de la industria de los combustibles fósiles ya han empezado a reducirse, sobre todo a medida que los empleadores recortan sueldos, externalizan empleos y se enzarzan en arduas negociaciones; cuatro de las cinco industrias de combustibles fósiles —petróleo y gas, servicios de minería, empresas de electricidad y productos de petróleo refinado— han sido testigos de una acumulación de declives del salario real entre el 4,1 y el 14,7 % entre 2014 y 2019.

Un plan de Transición Justa no sería una pesada carga financiera para Canadá. Según Jim Stanford —antiguo economista sénior en UNIFOR, el mayor sindicato del sector privado en Canadá—, de los 160 000 empleos directos en las industrias de los combustibles fósiles, más de la mitad de los trabajadores son mayores de 40 años y se jubilarán en los próximos 20 a 30 años, lo que les dará derecho a pensiones privadas, el programa de jubilación canadiense Old Age Security y el plan de pensiones nacional. Por consiguiente, Stanford calcula que solo para los trabajadores del sector del petróleo y del gas, el coste sería bastante moderado, de unos mil millones de dólares canadienses anuales para eliminar gradualmente 8000 empleos cada año.

No obstante, se han realizado muy pocos avances desde que en 2018 se estableció el Grupo de Trabajo sobre Transición Justa para los Trabajadores del Carbón y sus Comunidades en Canadá. Para agravar el desafío, nos encontramos además con la falta de datos detallados en este país sobre los mercados laborales del futuro, lo cual convierte en prácticamente imposible estructurar una estrategia de empleo para los trabajadores jóvenes, con edades comprendidas entre 20 y 40 años, quienes quedarán excluidos, dotados de habilidades básicas pero sin canales para explorar dónde encontrar trabajo.

¿Dónde están los puestos de trabajo?

A medida que los sindicatos contemplan organizar campañas de Transición Justa, una parte de la ecuación consiste en prometer empleos en industrias verdes, como reemplazo de los puestos de trabajo que se eliminan por la descarbonización. Los defensores de los trabajadores han reunido demandas detalladas, expuestas en propuestas específicas, para millones de puestos de trabajo. La Agencia Internacional de las Energías Renovables prevé que para 2050 habrá 43 millones de empleos en los sectores de las energías renovables, de un total de 122 millones de empleos en el sector de la energía a escala global.

En las oficinas corporativas de todo el mundo, los ejecutivos realizan valoraciones sobre dónde ubicar las empresas en el futuro, así como las industrias y los puestos de empleo verdes. Sin un contrapeso de los sindicatos y las coaliciones aliadas, estas decisiones estarán impulsadas por el mismo conjunto básico de tres cálculos descendentes que forjan el comportamiento del mercado en el actual panorama económico: cómo poder mantener de la forma más eficiente posible las cadenas de suministro, dónde existen los costes laborales más bajos y dónde se encuentra el entorno político y regulador más hospitalario para una empresa, lo que significa que no existen sindicatos ni empoderamiento comunitario. Contrariamente a la agenda corporativa, en cualquier Transición Justa los sindicatos deben demandar que los nuevos emplazamientos y empleos se sitúen cerca de las comunidades afectadas.

Además, los sindicatos deben tener presente la desigualdad de género que existe en los actuales empleos del sector de la energía, así como en los puestos de trabajo futuros. La Agencia Internacional de las Energías Renovables también determinó que «las mujeres solo ascienden al 32 % de la mano de obra de las energías renovables en general, y el 21 % de la mano de obra en la energía eólica», y solo el 28 % de todos los empleos en las energías renovables en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Esto demuestra que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los trabajos del futuro.⁴

Por consiguiente, los sindicatos y los defensores laborales deben ser sinceros con los trabajadores sobre el futuro de los llamados puestos de trabajo verdes, tanto por los tipos de trabajos como por las habilidades requeridas, y la cantidad de empleos esperados en relación con la cantidad proyectada de empleos perdidos. Tal y como apunta un documento de debate de la Red de Energía del África Subsahariana o Sub-Sahara Africa Energy Network (SSAEN), «los puestos de trabajo creados en los sectores de las energías renovables en la región del África Subsahariana, por ejemplo, en los sectores del biocombustible, los residuos y el reciclaje, son a menudo sucios y peligrosos, y provocan un importante perjuicio a la salud humana. El empleo en esta industria también suele ser precario, estar desprotegido, sin seguridad social y con sueldos míseros, por debajo de la línea de la pobreza, 'sueldos de miseria'. Sin incorporar los aspectos de trabajo decente, los puestos de trabajo creados en los sectores de las energías renovables solo perpetuarán la pobreza en lugar de sacar a los trabajadores de esta».⁵

4 «RENEWABLE ENERGY AND JOBS – ANNUAL REVIEW 2021» (Agencia Internacional de las Energías Renovables, OIT, 2021) <https://www.irena.org/publications/2021/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2021>

5 «Creating consciousness among Sub-Saharan Africa IndustriALL affiliates and developing policy demands for a sustainable energy mix» (Documento de Trabajo de IndustriALL), <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/suedafrika/16974.pdf>

Este desafío no se limita a la región del África Subsahariana. En cada región donde los derechos sindicales son débiles y las leyes de negociación colectiva se erosionan, el futuro de todos los trabajos —no solo de los empleos verdes— presagia salarios más bajos, menos beneficios e inestabilidad.

Además, la discusión sobre los nuevos empleos a menudo tiene lugar sin tomar en consideración un ingrediente clave: la gente y las comunidades donde viven. Un informe de Transición Justa sobre el Reino Unido refleja los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores en todo el mundo: «Es posible que los empleos en el sector de las energías renovables no se localicen cerca de los trabajos que se han perdido en las centrales de carbón tradicionales. Puede que la gente tenga que realizar esfuerzos por reubicarse, es posible que sea reacia a viajar o sea incapaz de hacerlo (a causa de compromisos familiares), o puede que les sea difícil acceder a la formación necesaria para encontrar un trabajo en industrias con un sólido crecimiento de empleo».⁶

De hecho, un plan inteligente de Transición Justa no puede solo incluir programas de jubilación anticipada y cursos de formación para que los trabajadores desplazados encuentren nuevos empleos. Virtualmente, toda comunidad donde los trabajos estén en riesgo necesita invertir en nuevas infraestructuras para estimular las inversiones en nuevas plantas y empleos. Dichos puestos de trabajo futuros se crearán para los adultos en activo del futuro que, entonces, querrán continuar viviendo en dinámicos y atestados pueblos y ciudades, no querrán abandonar regiones enteras para buscar empleo en otros lados y, en consecuencia, otras regiones se quedarán con una población envejecida e infraestructuras obsoletas.



El parque eólico Dogger Bank Wind Farm, situado a casi 129 kilómetros de la costa noreste del Reino Unido, es un ejemplo no solo de la falsa promesa de empleos verdes, sino un estudio fundamental de la erosión general de los derechos de los trabajadores y los recursos comunitarios bajo el disfraz de la descarbonización. Mientras que los comunicados de prensa, alimentados por un gobierno conservador y la propaganda de la empresa, han anunciado 2000 puestos de trabajo en el futuro relacionados con Dogger Bank, que se crearán en la zona de South Bank del puerto franco de Teesworks, la mayoría de los empleos ya se han deslocalizado, ignorando a las comunidades locales y las cadenas de suministro locales, que se nutren de pequeñas y medianas empresas autóctonas. Los cables de tendido eléctrico los producirán la empresa multinacional italiana de servicios para yacimientos petrolíferos Saipem, y la belga Jan De Nul (especializada en desarrollo offshore, marino, civil, medioambiental y de proyectos); la fabricación de cables la realizará la griega NKT; la fabricación de aspas se ha expedido a la belga Smulders y la polaca SIF; General Electric en Noruega ensamblará las subestaciones; y, finalmente, la fabricación de carenados (que albergan los componentes de una turbina eólica, incluidos el generador, la caja de cambios y el tren propulsor) se hará en Francia.

Está claro que el proyecto de Dogger Bank creará algunos empleos en varios países, y eso son noticias positivas para esos trabajadores, si se les remunera con salarios decentes. Sin embargo, existe el peligro de que empresas y gobiernos hagan juegos de manos, es decir, que ofrezcan como recompensa puestos de trabajo verdes y, por consiguiente, un compromiso aparente con la Transición Justa pero, en realidad, prometiendo el mismo trabajo una y otra vez a distintas audiencias.

Además, el trabajo se realiza en un puerto franco, una zona especial donde las empresas pueden importar componentes o materias primas, y fabricar bienes, pero solo pagar un arancel si el producto final entra en el Reino Unido, evitando de esta forma aranceles si los bienes se exportan al extranjero sin entrada al Reino Unido. Las empresas con actividad comercial dentro del puerto franco se benefician de exenciones comerciales durante cinco años, periodo durante el cual tampoco han de pagar al sistema de seguros nacional. La mayor amenaza es contra el poder sindical: las empresas que se reubican en puertos francos recortan las condiciones de negociación colectiva, y no están obligadas a observar las regulaciones en materia de salud y seguridad en el puesto de trabajo, ni medioambientales.

6 «A Just Transition? Managing the challenges of technology, trade, climate change and COVID-19» (Coats, diciembre de 2020) <https://community-tu.org/wp-content/uploads/2021/02/Just-Transition-Report.pdf>

La política importa: los gobiernos conservadores antisindicales sepultan la Transición Justa

La capacidad económica por sí sola no determina si existe Transición Justa. Casi siempre, la ideología política es la que dicta si la Transición Justa va más allá de un estadio limitado. En muchos casos, la Transición Justa también se usa como pretexto para reestructurar, privatizar y debilitar el poder sindical de la mano de obra.

Tomemos en consideración dos de los países más poblados del planeta, Brasil y la India, con una población conjunta de más de 1600 millones de personas, casi una quinta parte de los habitantes del planeta. Ambos países cuentan con mano de obra importante en las industrias de los combustibles fósiles e industrias relacionadas que podrían ser vulnerables a la descarbonización; en Brasil, cerca de un millón de trabajadores están ocupados directamente en la industria del petróleo y el refinado, el acero y el aluminio y la industria automotriz, mientras que en la India hay 900 000 trabajadores permanentes y subcontratados en una amplia gama de industrias, desde el carbón, pasando por la química, hasta el acero. No obstante, en ambos países los esfuerzos por lograr una Transición Justa se han sofocado.

En Brasil, los líderes sindicales informan de que los empleadores y el gobierno están enfocados por completo en soluciones del libre mercado dirigidas a extraer lo máximo posible de las actuales operaciones de combustibles fósiles, así como estrategias para localizar las tecnologías de descarbonización del futuro en el país. Al mismo tiempo, los sindicatos, los académicos, los partidos políticos de la oposición y los líderes no gubernamentales no han logrado producir un diálogo social cohesionado y, ciertamente, no han entrado en los cálculos de empleadores y gobierno.

La estrategia para los sindicatos se ha reducido a un plan simple: sustituir el actual gobierno en las elecciones nacionales de octubre de 2022 y luego progresar en su agenda a favor de los trabajadores, incluida una Transición Justa inclusiva.

Los trabajadores en la India se encuentran incluso en una situación más precaria. Los sindicatos se han encontrado en un estado de conflicto continuo con el gobierno actual, que ha socavado de forma agresiva los derechos sindicales: por ejemplo, desde que el gobierno de Modi tomó el poder en 2014, ha concebido modificaciones en la legislación laboral, cuyos detalles ahora se están moldeando e implementando a escala estatal, donde los sindicatos están intentando contraatacar. Los cambios dificultarían crear un sindicato, reforzarían el poder de los empleadores para contratar a trabajadores con condiciones contractuales temporales y precarias, reducirían el poder del comisario laboral nacional al de un simple facilitador de estándares laborales y cuestiones

de negociación colectiva, y convertirían el puesto de trabajo en un lugar más peligroso al recortar las regulaciones en materia de salud seguridad, eliminando las inspecciones sorpresa y las sanciones penales a los directores generales por accidentes industriales y se impondrían en su lugar sanciones financieras. Los cambios reducirán eventualmente la sindicación en la industria del carbón; antes del ascenso al poder del gobierno Modi, la Federación Nacional de Trabajadores de Minas contaba con 350 000 miembros en Coal India Limited (CIL), la empresa creada por la nacionalización a principios de la década de los setenta del siglo XX, y sus siete filiales; aquellos trabajadores ganaban un sueldo mínimo de entre 40 000 y 50 000 rupias (480-600 USD) al mes. Hoy en día, los miembros del sindicato de CIL han bajado a 200 000, incluidos trabajadores subcontratados, quienes equivalen a un cuarto de los salarios de los miembros del sindicato que se han negociado colectivamente.⁷ Otros sindicatos en La India se enfrentan a dificultades similares.⁸

Dicho movimiento sísmico en el poder sindical se notará en el debate sobre la descarbonización, que tendrá graves consecuencias para el debate mundial. La India es la tercera mayor fuente de emisiones de carbón en el mundo; Coal India Limited es la mayor empresa minera de carbón en el mundo, con una producción del 84 % del carbón térmico, y proporciona ingresos importantes a los gobiernos nacional y estatal.⁹ De importancia crítica, CLIL también es el mayor empleado en muchos de los 36 estados y territorios de la nación; hasta 20 millones de personas dependen de alguna forma de la producción de carbón, con cientos de miles que trabajan directamente en las minas.¹⁰

El panorama en la India se ve además complicado por la decisión del gobierno de aplazar el objetivo de cero emisiones netas de carbono a 2070 y aumentar de forma crítica la minería del carbón. Por consiguiente, en el seno de los sindicatos hay poca presión de los miembros de las bases por forzar el tema de la Transición Justa a los primeros lugares de la agenda, ya que el gobierno nacional está contando a los trabajadores que las pérdidas de puestos de trabajo a causa de la descarbonización no deberían considerarse como una amenaza inmediata y un porcentaje considerable de la actual mano de obra se retirará cuando se acerque el día de hacer recuento.

7 Datos suministrados por SQ Zama, secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores de Minas.

8 Datos proporcionados en entrevistas con Sanjay Vadavkar, secretario general de la Federación de Trabajadores de Acero, Metal e Ingeniería, y Raghunath Pandey, secretario general nacional del sindicato nacional indio *Metal Workers*.

9 «Provisional Coal Statistics 2016-2017», (Ministerio de Carbón de la India, octubre de 2017)

<http://www.coalcontroller.gov.in/writereaddata/files/download/provisionalcoalstat/ProvisionalCoalStat2016-17.pdf>

10 «La India 'no puede eludir' la reducción en el uso del carbón, afirma un alto funcionario del ministerio del carbón» (Climate Home News, 24/11/2021) <https://www.climatechangenews.com/2021/11/24/india-cannot-escape-coal-phasedown-top-coal-ministry-official-says/>



Los países más pequeños se enfrentan a los mismos obstáculos políticos. La economía de Trinidad y Tobago está dominada por el sector de los hidrocarburos, que suponen cerca del 40 % de sus ingresos nacionales y, si se incluyen los productos petroquímicos (en particular el amoníaco), esto asciende al 90 % de las exportaciones de la isla. A principios de los noventa del siglo pasado, la industria del azúcar se desplomó a causa del declive en su precio, una mala gestión e innovaciones tecnológicas en la producción. Fue una experiencia de Transición Justa que acabó mal: a 5000 trabajadores se les prometieron tierras como complemento a unas indemnizaciones por despido inadecuadas; sin embargo, los terrenos de entre 278 y 510 metros cuadrados nunca se materializaron.

El sector del petróleo y del gas, fuertemente sindicalizado, ha conseguido favorables beneficios, ganados a lo largo de muchos años de duras luchas con multinacionales como Amoco, Texaco, BP y Shell, así como la empresa de petróleos nacional, Petrotrin. Un mecánico sindicalizado cuenta con un plan de pensiones, cobertura médica, prestaciones y horas extraordinarias, y gana cerca de 2000 USD mensuales, un salario alto para el país; un puesto comparable en un empleo no afiliado a un sindicato gana un 50 % menos. En 2018, el gobierno anunció su intención de cerrar la empresa de petróleos estatal, que contaba con un total de 6500 trabajadores, el 85 % de los cuales estaban afiliados a un sindicato; esto significa que el sindicato, Oilfields Workers' Trade Union, perdería la mitad de sus afiliados. Se trató de una situación devastadora para un amplio círculo de trabajadores porque la empresa estatal establecía los estándares para otros ramos de la industria, unos estándares que requerían que cualquier subcontratista de la compañía estatal —por ejemplo BP y Shell— pagara como mínimo los salarios fijados en el convenio colectivo del sindicato, aunque este no tuviera contratos para las multinacionales que cubrieran a los trabajadores en los ámbitos de la exploración petrolera, la perforación o la oferta de mano de obra. Desde que la empresa estatal cerró, los estándares de la industria equivalen ahora a lo que impongan las empresas del sector privado. Además, la compañía estatal era el mayor generador de divisas y garantizaba un suministro de petróleo local y subvencionado. El cierre significó la retirada de los subsidios para el combustible, aumentos de costes de todos los bienes de consumo y una reducción drástica en el estándar de vida de la mayoría de la gente con sueldos entre 500 y 700 USD mensuales de media.

A principios de 2021 en mitad de la pandemia de la COVID-19, el gobierno (que entre mayo y noviembre de 2021 gobernó bajo estado de excepción) anunció un proceso de Transición Justa que, sobre la base del análisis sindical, tiene por objetivo imponer una agenda neoliberal de libre mercado que elimine la función del gobierno en la industria, debilitando aún más al sindicato al deshacerse de los convenios de negociación colectiva, y sin ofrecer compromisos para inversiones o futuros empleos verdes. Para contrarrestar el plan del gobierno, el sindicato trabaja con una coalición de sindicatos y grupos comunitarios en un plan político plurianual que intentará derrotar al gobierno actual en las elecciones nacionales de 2025, lo cual se considera la única vía para crear una Transición Justa auténtica.

De los Estados Unidos procede un ejemplo positivo del potencial de la Transición Justa cuando los entornos políticos son propicios, y un motivo para incluir la actividad electoral en las estrategias de Transición Justa. United Electrical Workers es un sindicato independiente de 35 000 miembros que abarca sectores como la fabricación eléctrica, la metalurgia y los sectores del plástico; sus miembros trabajan como soldadores, fabricantes de herramientas y matrices, hojalateros, conductores de camión, trabajadores de almacén y guardias. En tres fábricas de Pensilvania occidental, propiedad de Wabtec, que compró las instalaciones a General Electric, el sindicato representa a unos 1200 empleados que trabajan en varias ocupaciones en la fabricación de motores de locomotoras; ganan una media de entre 22 y 35 USD por hora.

La mano de obra se ha reducido considerablemente desde la década de los ochenta del siglo pasado, una tendencia que se ha acelerado con el declive de los trabajos en el sector de la minería del carbón que, a su vez, aplacaron la necesidad del transporte por ferrocarril. Además, las locomotoras sobre raíles usaban una tecnología antigua en una época en la que se estaba empezando a implementar en la industria una tecnología más novedosa y limpia.

El sindicato reclutó a aliados políticos en el Partido Demócrata de los Estados Unidos, a fin de proponer una gran inversión para actualizar las locomotoras existentes y construir locomotoras con emisiones cero: 3500 millones de USD anuales durante diez años para el transporte ferroviario de mercancías, y 1000 millones USD anuales durante diez años para la red interurbana de transporte de pasajeros Amtrak, con un total aproximado de 90 000 millones USD durante una década. Esta inversión no solo recuperaría potencialmente miles de empleos para los miembros de United Electrical, sino que la inversión también ayudaría a otros sindicatos con cientos de miembros capacitados, desempleados a causa de las desinversiones en el sector. La iniciativa legislativa finalmente incluso contó con el apoyo de la empresa, que la vio como una alternativa más barata a construir una nueva planta de cero. Sin embargo, el proyecto de ley no se ha consolidado, victimizado por amplias batallas políticas y la parálisis de una inversión en infraestructuras mucho mayor.

Aunque las mayores amenazas políticas a una Transición Justa de alto nivel proceden sobre todo de los gobiernos antisindicales y conservadores que apuestan por el libre mercado, también es importante que el movimiento sindical global construya una campaña amplia de Transición Justa que confronte a los gobiernos que, superficialmente, expresan puntos de vista menos hostiles. Si echamos un vistazo en todo el mundo, la trayectoria de la mayoría de gobiernos en el poder, y de aquellos que les precedieron en el último media siglo, muestra una voluntad consistente en convivir con el sistema económico actual, e incluso defenderlo, antes que —como la guía apunta desde el principio— trabajar para reestructurar las relaciones económicas y el poder del capital que amenaza al planeta y a los medios de subsistencia de los trabajadores.

La lección está clara y se refleja en la segunda sección de la guía («Cómo»), y es la siguiente: el éxito de la Transición Justa está asociado indisolublemente a las variables políticas de cada país y cualquier plan o campaña debe contar con sólidos elementos electorales y políticos.

El espejismo de la reconversión profesional

A través de un plan de Transición Justa, los trabajadores en muchos países podrían cambiar a los puestos de trabajo del futuro si existiera un régimen global de reconversión profesional efectiva. En muchos casos, las habilidades con las que cuentan los trabajadores de hoy precisan de educación y mejora de las cualificaciones para salvar la brecha de las nuevas necesidades industriales. Por ejemplo, muchos empleados de la industria automotriz en las fábricas de producción de motores y cajas de cambios de hoy en día —tal vez hasta un millón de trabajadores en todo el mundo— perderán sus empleos a causa de la introducción en masa de los vehículos eléctricos. Sin embargo, muchos de estos trabajadores están cualificados en la operación de máquinas de las líneas de montaje, y también cuentan con algunas habilidades en materia de mantenimiento y reparación. Podrían mejorar y reciclar sus competencias para no solo construir vehículos eléctricos, sino también la amplia infraestructura necesaria para la red inteligente que se prevé será el futuro de la movilidad urbana.

Sin embargo, mientras muchos países y empresas se comprometen retóricamente para reconvertir a los trabajadores, y prometen empoderar a los trabajadores desplazados con un conjunto de nuevas habilidades necesarias para los nuevos empleos, en la mayoría de los países encuestados no existen antecedentes ni la infraestructura para organizar programas de reconversión profesional; por ejemplo, son pocos los que cuentan con un modelo de reconversión similar al de varios países de Europa central (por ejemplo, en Alemania, Bélgica y Austria), que ofrecen un programa de aprendizaje que dura toda la vida y que se inicia a los 16 años de edad, dotando a los trabajadores de habilidades que les servirán a lo largo de toda su vida laboral.

En aquellos lugares donde existen programas de reconversión, estos no siempre son satisfactorios.

En América del Norte, el historial de la reconversión profesional es deprimente. El sistema canadiense «es una confusa amalgama de programas públicos y privados, con poca orientación efectiva para los trabajadores sobre los empleos que deben buscar o en los que deben formarse, así como de un crédito para la formación llamado Canada Training Credit, que es muy insuficiente para ofrecer a los trabajadores la orientación o la financiación necesarios para lograr una formación efectiva».¹¹ Según UNIFOR, Canadá no dispone de un sistema coherente de formación profesional. Canadá ofrece un miserable crédito educativo anual de 250 CAD, hasta un máximo de 5000 CAD en la vida de un trabajador, que equivaldría a un período de espera de 20 años para alcanzar el máximo beneficio. El crédito destinado a formación solo cubre hasta la mitad de los costes, a la vez que solo proporciona cuatro semanas de seguro de desempleo con el cobro de un 55 % de las ganancias semanales medias durante el periodo de formación. En la práctica, la reconversión laboral es inasequible para el trabajador canadiense medio, algo que se repite en otros países con una oferta mínima de programas de formación laboral.



Los Estados Unidos han invertido miles de millones de dólares en la reconversión profesional en las últimas décadas, ya sea como parte del saneamiento de la industria de defensa en la era de la post-Guerra Fría, o como parte del apoyo industrial relacionado con los acuerdos comerciales para empleados cuyos trabajos desaparecieron a causa de la competencia del extranjero. Sin embargo, los programas eran inadecuados para las tareas, y sobre todo se desplegaron por motivaciones políticas, sin ningún fundamento económico sólido. Dichos programas se materializaron como si el mundo real de sindicatos débiles y empleos tipo Walmart con salarios bajos no existiera. En la mayoría de comunidades productoras de carbón, un empleo relacionado con esta producción —que contaba con estándares salariales, beneficios y pensión básicos de un nivel de clase media y que se habían logrado gracias a décadas de negociación colectiva— tenía grandes probabilidades de ser reemplazado con un nuevo empleo de remuneración más baja, una cobertura sanitaria rudimentaria y una pensión de jubilación endeble, si es que la incluía.

La idea de la reconversión profesional ha fallado a los trabajadores y a sus comunidades, y su modelo actual todavía extiende falsas promesas de una espera por un puesto de trabajo altamente remunerado al otro extremo del arco iris de la reconversión en la economía de los empleos verdes, cuyas industrias se componen sobre todo de empresas con poca densidad sindical o sin presencia de sindicatos.¹²

11 «Unifor Submission for the 2021 Federal Just Transition Consultations» (UNIFOR, 30 de septiembre de 2021) <https://www.unifor.org/resources/our-resources/unifor-submission-2021-federal-just-transition-consultations>

12 «JUST TRANSITION IN THE U.S.: A Harsh Mirage Absent A Fundamental Revolution» (FES, julio de 2021) <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/usa/18089.pdf>

Esta es la historia en casi cualquier parte del mundo. Parte del fracaso de la reconversión es inherente a la mala gestión de los programas, desde su concepción hasta su implementación. Más significativo aún es que, incluso en las mejores circunstancias en las que un trabajador adquiera nuevas habilidades que pueda usar en un empleo verde o de otro tipo, se enfrenta al fenómeno Redcar que en sí mismo es un reflejo de 40 años de ataques neoliberales al movimiento sindical: el declive de la densidad de los sindicatos se traduce en un trabajo mal pagado e inseguro.

Mientras los sindicatos negocian acuerdos de Transición Justa, cualquier reconversión profesional incrustada en un plan de Transición Justa debe estar conectada a un programa para lograr un cambio radical en las fuerzas del mercado que existen en la economía actual. Una parte fundamental de dicho plan debe contener elementos para ejecutar la implementación de salarios mínimos dignos en cada país, así como la inclusión de disposiciones de negociación colectiva y fuerte sindicación en las leyes nacionales. De otro modo, un trabajador que supere un programa de reconversión profesional, con un certificado de graduación en la mano, entrará al mercado laboral con una oferta de salarios bajos, pocos beneficios y menor seguridad.



En el Reino Unido, el cierre de las acerías de Redcar en 2015 es un ejemplo aleccionador sobre los límites de los actuales programas de reconversión profesional. La desaparición de la planta no debería haber sido una sorpresa; su propietario, Sahaviriya Steel Industries (SSI), había experimentado graves problemas de flujo de caja y se enfrentaba a importantes adversidades por la afluencia del acero de importación china más barato, que ha acabado convirtiéndose en el mayor exportador mundial de acero. Sin embargo, no había ningún plan en vigor para anticipar el cierre. En su lugar, un grupo de trabajo creado apresuradamente para reunir a las autoridades nacionales y locales, así como a los sindicatos, usó una parte de un presupuesto de 50 millones de GBP para financiar la reconversión profesional; otros 30 millones de GBP se destinaron a pagar las indemnizaciones por despido reglamentarias.

Además de desembolsar subsidios salariales, destinar apoyo a sufragar pagos de hipotecas, créditos de coches y gastos del día a día, además de ofrecer asesoramiento y ayudas para la creación de nuevas empresas, el grupo de trabajo invirtió 11,5 millones de GBP para pagar 23 700 cursos de reconversión y mejora de las habilidades que se impartieron en institutos superiores locales y otros centros de formación. Aunque los cursos y los procesos de recolocación laboral relacionados ayudaron a que muchos empleados pudieran ocupar nuevos puestos, el programa estaba por debajo de los estándares que los trabajadores conocían de Redcar.

En sus antiguos puestos de trabajo, el 80 % de los empleados de SSI ganaban 30 000 GBP o más, unos ingresos importantes en su zona. De los nuevos trabajos tras el cierre, solo uno de cada tres empleados informó de estar ganando el mismo salario. «A pesar de la relativa prontitud con la que la gente encontró un nuevo empleo, un tercio manifestó que era difícil encontrar trabajo, y un 15 % adicional dijo que estaba resultando muy difícil... Casi uno de cada cinco (18 %) comunicó que le llevó hasta dos años encontrar un nuevo trabajo. Todos los encuestados estaban trabajando a tiempo completo en las acerías, pero solo dos tercios (64 %) pudieron seguir trabajando a jornada completa en sus nuevos puestos. El 13 % trabajaba a tiempo parcial y el 11 % pasaron a régimen de trabajo autónomo». De forma previsible, y muy significativa, la mayoría de trabajadores de Redcar ahora tienen empleos en empresas sin sindicato lo que, como es obvio, se traduce en sueldos más bajos, beneficios reducidos y menor seguridad laboral.

PARTE II

Cómo establecer una estrategia y un plan de transición justa en su sindicato

Observaciones generales: Forjar un plan de Transición Justa no es tarea fácil porque no existe la receta perfecta para el éxito que pueda usarse como modelo. Los sindicatos se enfrentan a muchos obstáculos con una combinación distinta de desafíos, dependiendo del país.

Esta sección ofrece una plantilla básica para crear un plan de Transición Justa, con lenguaje contractual específico incluido en el Apéndice, que puede usarse y adaptarse.

Sobre la base de una gran cantidad de datos recopilados, incluido el resultado de la encuesta global sobre Transición justa de IndustriALL de varios países durante la investigación realizada para esta guía, los esfuerzos por lograr la Transición Justa pueden dividirse en cuatro categorías amplias, que pueden ofrecer cierta orientación sobre cómo proceder con un plan de Transición Justa:

- **Países con ingresos medio-altos con planes de Transición Justa a reformar:** países con importantes recursos fiscales y donde se han prometido recursos (incluso si la ejecución del plan no siempre está clara). Algunos países dentro de este grupo son, por ejemplo, Alemania, Suecia, Canadá, España y Japón.
- **Países con ingresos medio-altos con planes de Transición Justa sin concretar:** países que podrían financiar con facilidad un plan de Transición Justa, pero no están realizando esfuerzos tangibles al respecto. Un ejemplo de un país de este grupo sería los Estados Unidos.
- **Países con ingresos bajos:** países donde la Transición Justa podría existir porque las circunstancias políticas permitirían un diálogo robusto, pero donde la habilidad fiscal está limitada en gran parte porque dichos países ya están lidiando con una abrumadora deuda pública a largo plazo, impuesta en gran parte por las instituciones financieras privadas y multilaterales mundiales. Ejemplos de países en este grupo serían: Grecia, Hungría y Sudáfrica.
- **Países que se enfrentan a una crisis política y económica:** países donde factores como la guerra civil, el colapso económico y los gobiernos autoritarios empujan a la Transición Justa al final de la lista de las prioridades más urgentes. En este grupo se incluirían por ejemplo casi todos los países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI), grandes partes de Oriente Medio y el Norte de África (MENA), así como Brasil.

La información facilitada a continuación tiene por objetivo proporcionar algunas directrices útiles específicas de la Transición Justa a fin de obtener **el mejor resultado posible** a fin de lograr una Transición Justa de alto nivel: **sin pérdidas de ingresos ni beneficios para ningún trabajador, con subsidios disponibles para completar cualquier laguna en la remuneración y los beneficios en caso de un nuevo puesto de trabajo. Sin embargo, la finalidad última es luchar por crear empleos decentes que mejoren los salarios, los beneficios y el estatus del empleo, así como eliminar cualquier sesgo de género existente en los sueldos y beneficios para las mujeres. Finalmente, el plan debería incluir un apoyo económico pleno para las comunidades que se enfrentan a la pérdida de puestos de trabajo específicos a causa de la descarbonización.**

IndustriALL también recomienda encarecidamente el establecimiento de una estrategia/un plan con una amplia agenda en materia de justicia social que confronte la crisis económica a la que hagan frente todos los sectores del país, ya que dicho planteamiento tendrá efectos positivos a largo plazo y será inteligente desde el punto de vista político porque expandirá el abanico de aliados.

¡No espere a que aparezcan los cambios en el trabajo debidos a la descarbonización! Muchos sindicatos no sienten la presión a día de hoy por contar con un plan de Transición Justa, porque sus miembros, sobre todo los trabajadores más mayores cercanos a la edad de jubilación no sienten la amenaza inmediata de perder su puesto de trabajo en el futuro. Debemos reconocer que nos enfrentamos a una crisis climática que amenaza la existencia humana sobre la tierra y la descarbonización es nuestra única forma de salir de esta crisis; sin embargo, debe realizarse de una forma que apoye a los trabajadores y las comunidades.

Sabemos que puede llevar muchos años crear una iniciativa de Transición Justa sólida y transformadora. ¡Así que hoy es el momento de ponerse en marcha!



Entre 2009 y 2014, el sindicato alemán IG Metall llevó a cabo una campaña que tenía por objetivo las empresas más relevantes del sector de las energías renovables, con el enfoque puesto en particular sobre las industrias eólica y solar. La campaña incluyó la identificación de las empresas y de los interlocutores; el establecimiento de una organización interna que incluyó la creación de equipos sindicales específicos, quienes desarrollaron planes de acción en los ámbitos legal y financiero; campañas de comunicación e identificación de los grupos objetivo; y, finalmente, acciones en empresas específicas, desde acciones de concienciación, piquetes en las entradas, visitas a domicilio y reuniones personales.

Cartografiar el terreno: A menos que conozcamos nuestros puntos fuertes y débiles, nuestro plan será vulnerable a los ataques. **Debemos valorar de forma honesta nuestras fortalezas y debilidades; los líderes fuertes suelen ser aquellos que pueden evaluar las debilidades de forma directa y abierta.**

Herramientas para la implementación y el seguimiento:

- **Diálogo social entre las contrapartes:** gobiernos, empresas y sindicatos.
- **Creación de acuerdos para la Transición Justa:** debidamente negociados con gobiernos, empresas y sindicatos.
- **Creación de un instituto gubernamental para la Transición Justa:** del que formen parte todas las contrapartes y que promueva la creación de acuerdos de Transición Justa que puedan implementarse y seguirse de forma adecuada.

2.1. Recabar información crítica

Son tres las partes involucradas en el proceso de Transición Justa, y cada parte posee información importante: los gobiernos, las empresas y los sindicatos.

Cada sindicato se enfrenta a distintas condiciones dependiendo de si negocia el alcance de la Transición Justa a escala nacional para todas las fábricas en su sector; o si el sindicato está negociando localmente con una empresa respecto a una fábrica, o incluso negociando con una empresa individual con emplazamientos múltiples. Debemos reconocer a los grupos de interés involucrados y recibir información relacionada con todos ellos.

Para muchos sindicatos, un acuerdo ha de incluir a sindicatos, gobiernos y empresas. Por consiguiente, mientras un sindicato recopila la información, puede ser útil remitirse a las [Directrices para una Transición Justa de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#)¹³ mencionadas anteriormente en esta Guía. Las Directrices de la OIT pueden usarse junto con ejemplos específicos de lenguaje contractual facilitados en el Apéndice.

Las siguientes preguntas le ayudarán a obtener información necesaria para estructurar una demanda. Es importante ser riguroso al redactar el plan de Transición Justa.

¹³ «Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles desde el punto de vista medioambiental para todos» (OIT, 2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf

2.1.1.

Gobiernos: ¿qué información puede aportar el gobierno en general y relativa a la transición energética en particular?

- ¿Quiénes son sus aliados políticos entre los cargos públicos electivos? La mayoría de sindicatos tienen relación con políticos de forma cotidiana. Recabe información sobre sus planes e ideas en relación con la Transición Justa, si los incluyen en sus campañas en caso de que vayan a convocarse elecciones y, a continuación, reúnanse con cada uno de ellos.
- ¿Qué planes tiene su país en relación con la reducción de emisiones? ¿Cuál es el compromiso público del país para satisfacer los objetivos de emisiones globales y cómo planea cumplir dichos compromisos?
- ¿Su país invierte en energías renovables, ya sea únicamente a través del sector privado o, en particular, con subsidios o apoyo del gobierno? De ser así, dichos datos deben obtenerse y analizarse.
- ¿Está(n) ya su sindicato u otro(s) sindicato(s) involucrados(s) en los sectores de las energías renovables?
- ¿Cuántos trabajadores están empleados en estas nuevas áreas?
- ¿Qué muestran los datos desglosados por género acerca de los nuevos puestos de trabajo ofrecidos?
- ¿A cuántos trabajadores representa su sindicato u otros sindicatos en estas nuevas áreas?
- ¿Cuáles son los detalles específicos de los potenciales empleos verdes, sobre todo los trabajos relevantes en los principales sectores que van a crearse?
- ¿Está su país invirtiendo en nuevas tecnologías, ya sea con proyectos de trabajos públicos directos o a través de subsidios a la industria privada, a fin de reducir las emisiones?
- ¿Cuenta su país/región con un régimen establecido y bien financiado destinado a la reconversión profesional o el reciclaje de habilidades para los trabajadores?
- El sindicato debería fijarse en otros países bien situados para competir por los mismos empleos verdes y realizar una comparación. Si a sus miembros les prometen una fábrica o un proyecto verdes, es casi seguro que dicha promesa carece de fundamentos sólidos si pueden encontrarse costes de producción más baratos para el mismo producto en un país con estándares más bajos y una cadena de suministro igual de eficiente.

Si el gobierno no es un aliado, esto puede suponer un obstáculo

- Si su gobierno se opone a involucrar al sindicato en un plan de Transición Justa, ¿forma parte de la agenda del sindicato trabajar para establecer una estrategia electoral política destinada a cambiar el gobierno?
- Si no es viable una estrategia electoral, movilizar la totalidad de aliados no gubernamentales que haya reunido puede crear presión potencialmente para que un gobierno modifique su postura.

¿Cuál es la situación financiera de su país?

- ¿Dispone de los recursos para financiar la Transición Justa en un horizonte de 30 años? Si la respuesta es afirmativa, entonces el sindicato necesita contar con los datos para reflejar una trayectoria financiera con el fin de incluirlo en el plan.
- ¿Cuál es el nivel actual y proyectado a 30 años de deuda externa del país?
- ¿Es la inversión en infraestructura una prioridad a largo plazo basada en los antecedentes del pasado?

Si las respuestas al panorama financiero son negativas, el sindicato deberá enfocarse sobre dos aspectos distintos:

1. Incluir lo que esperar o no esperar en términos de apoyo financiero a los ingresos de los trabajadores en el proceso de descarbonización.
2. Producir una contranarrativa para abordar las prioridades financieras en el país incluyendo en los planes de campañas públicas, por ejemplo, una llamada a redirigir los fondos de otras partidas de gastos nacionales hacia el cambio climático o la Transición Justa.

¿Qué efecto tendrá la descarbonización en la comunidad?

- ¿Cómo afectará la transición a la región o las localidades del país? Es importante preparar un mapa detallado de las áreas geográficas en peligro, con el objetivo de reforzar nuestros esfuerzos en su futura reindustrialización y evitar nuevos desiertos industriales.
- ¿Qué pérdidas de la base imponible ocurrirán con la reducción de puestos de trabajo o el cierre absoluto de la fábrica, y cómo afectará la pérdida de recursos a los servicios sociales y al bienestar?
- Aprovechando el catálogo de los efectos, ¿puede el sindicato preparar un mapa detallado de las áreas geográficas en riesgo para apoyar las demandas de apoyo fiscal a la futura reindustrialización?
- ¿Qué actividad económica se perderá? Por ejemplo, ¿cuánto dinero perderán los proveedores y negocios locales cuando una fábrica o múltiples fábricas cierren o reduzcan su capacidad?

¿Cuáles son los aspectos específicos de las perspectivas para su industria?

- ¿Han habido anuncios públicos sobre reducciones de empleos a causa de la descarbonización? ¿Y sobre las inversiones en nuevas industrias/tecnologías?
- ¿Qué está haciendo el país de forma proactiva en relación con la exposición de cada sector a la descarbonización? Para responder a esta pregunta, las instituciones globales externas a menudo cuentan con una amplia base de datos disponible de forma pública con información de libre acceso, como por ejemplo la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Agencia Internacional de la Energía (AIE) y la Agencia Internacional de las Energías Renovables (IRENA).

2.1.2.

Empresas: ¿qué información debe recopilarse sobre los planes de la empresa o de las empresas con que se compromete el sindicato?

- Debe compilarse un informe de investigación completo desde el punto de vista del trabajador/sindicato, incluido un registro del comportamiento corporativo de una empresa referente a los temas de salud y seguridad, igualdad de género, violaciones de derechos laborales, así como cualesquiera violaciones no relacionadas con el puesto de trabajo (como fraude de valores, tráfico de información privilegiada, evasión de impuestos).
- Si es una empresa con sede en el extranjero la que controla los puestos de trabajo, ¿cuál es el historial de esta en cuanto a salarios y derechos laborales en su país de origen o en otros países? Pueden obtenerse valiosas informaciones sobre el comportamiento de la empresa poniéndose en contacto con los representantes de los trabajadores de otros países, ya sea directamente o a través de un sindicato nacional, de federaciones sindicales europeas o mundiales. Pueden obtenerse datos adicionales de los documentos de comités de empresa europeos y de los acuerdos marco mundiales.
- ¿Cuáles son los índices de salarios y prestaciones proyectados y las condiciones laborales, en particular en cuanto a salud y seguridad, en los empleos verdes? ¿Los creadores de los potenciales nuevos empleos verdes son empresas extranjeras o domésticas? Aunque es muy difícil obtener dicha información, es fundamental para elaborar una demanda de Transición Justa; el sindicato debe ser capaz de demostrar que existe una brecha entre los salarios actuales en las industrias tradicionales, así como de los beneficios y las condiciones laborales, frente a los salarios, beneficios y condiciones laborales prometidos/proyectados/esperados en los futuros empleos verdes.
- ¿Cuál es el punto de vista sobre la Transición Justa de la empresa cuyos trabajadores representa su sindicato?

- ¿La empresa se ha comprometido, ya sea de forma pública o privada, a participar en un diálogo de Transición Justa? Sea riguroso al analizar si la empresa ha asignado recursos para apoyar a los trabajadores y las comunidades, o si solo está usando la retórica de la Transición Justa; en tal caso, se trata de una transición energética disfrazada de Transición Justa.
- ¿Qué fuerza tiene su negociación colectiva?
 - ¿Qué es lo que permite su convenio colectivo en términos de opciones de negociación y creación de un efecto palanca para un plan de Transición Justa?
 - Si su fuerza de negociación colectiva es débil, ¿puede compensar esta debilidad con alianzas en la comunidad?
 - ¿Es una estrategia viable combinar un plan de Transición Justa con una campaña para reforzar la negociación colectiva y los derechos sindicales en la empresa o, de forma más amplia, en el país? En otras palabras, una campaña que declare que solo unos fuertes derechos laborales garantizarán una Transición Justa beneficiosa desde el punto de vista económico.
 - ¿Qué sindicatos que representan a los trabajadores en la misma empresa en otros países tienen elementos de presión y, potencialmente un mayor efecto palanca, a fin de establecer un frente común?

¿Qué hay acerca de la información estratégica?

Estructurar una sólida demanda de Transición Justa solo puede hacerse con un catálogo de información detallada y en profundidad. Si el sindicato cuenta con los recursos, será una sabia inversión contratar a un economista con experiencia específica en empleo y desarrollo económico local, si no es que ya forma parte del personal del sindicato. Un experto de estas características puede analizar las futuras tendencias de la mano de obra desde los lugares de trabajo totales que deben crearse, pasando por datos desglosados de género, hasta titularidad corporativa y las competencias necesarias para los nuevos empleos (y cómo estas competencias se diferencian de las actuales).

Sin embargo, si el sindicato no puede financiar la contratación de expertos economistas externos o no dispone de la experiencia en su propio seno, debería identificarse y reclutarse a un miembro de la plantilla o a un individuo no remunerado que tenga la mejor experiencia en investigación relevante para recopilar información, sobre todo económica, mediante el uso de varias fuentes de acceso libre para toda la información relevante, incluyendo:

- sitios web de gobiernos en países con un alto grado de transparencia
- políticos que pueden otorgarle acceso a información no disponible públicamente
- instituciones internacionales como el FMI, el Banco Mundial, la OCDE, la AIE e IRENA

Nivel de vida de los trabajadores. Si el objetivo de una Transición Justa de **alto nivel** es preservar el nivel actual de vida de cada trabajador, entonces es fundamental que el sindicato determine cuál es la situación en la actualidad.

¡La información es poder! Idealmente, cada sindicato debería crear una sólida base de datos que describa el nivel de ingresos de sus miembros, incluidos los salarios, la cobertura sanitaria y las pensiones. Esta base de datos será crucial como prueba que podrá compartirse con los miembros, los líderes políticos, los medios de comunicación y, por supuesto, la comunidad en general. Además de los salarios y los beneficios contemplados en un acuerdo de negociación colectiva, recopile la siguiente información, teniendo en cuenta en cada factor la disparidad existente entre hombres y mujeres:

- ¿Qué tipo de apoyo recibe un trabajador en su país de parte del sistema de pensiones nacional?
- ¿Qué tipo de apoyo existe en caso de despido/desempleo?
- ¿Qué tipo de apoyo existe para la reconversión profesional?

2.1.3.

Representantes de los trabajadores: establecer una coalición poderosa formada por sindicatos, representantes de los trabajadores, aliados y comunidades

- ¿Cuáles son sus aliados? Debería ponerse en contacto con todos los sindicatos, incluso aquellos que no están involucrados directamente en una industria de la descarbonización, porque todo el mundo sentirá los efectos del cambio climático y de la descarbonización. Si una planta industrial o una mina de carbón cierran, esto perjudicará la actividad económica de todos: la gente que pierde un empleo podría trasladarse o reducirse el gasto personal a causa de la pérdida de ingresos, los ingresos fiscales revertidos a la comunidad podrían disminuir y, por consiguiente, poner en riesgo la financiación de servicios gubernamentales básicos.
- ¿Pueden tejerse alianzas con otros sindicatos que representan a los trabajadores en otros países que trabajen para la misma empresa, sobre todo en el caso de una gran multinacional? Campañas transfronterizas como parte fundamental de la Transición Justa: estas campañas pueden ser creadas por su sindicato local o nacional, así como en coordinación con las federaciones sindicales europeas y mundiales, quienes pueden compartir información y ayudarle para ponerse en contacto con los representantes de los trabajadores de las mismas empresas en distintos países a fin de tejer alianzas transfronterizas.
- ¿Quiénes son sus potenciales aliados no políticos líderes en la comunidad? Realice una lista exhaustiva de todos los líderes comunitarios locales y de cada organización no gubernamental, sobre todo de las voces que lideran la comunidad medioambiental.

NOTA

Una base de datos como esta requeriría una importante inversión para su creación y mantenimiento. De ser posible, dicha herramienta podría ser viable incluso para sindicatos sin recursos suficientes si se compartieran costes y acceso como parte de una asociación/alianza con otros sindicatos y aliados adicionales.

No se deje a nadie fuera de la lista: los líderes que hoy podrían no estar con un sindicato podrían convertirse en aliados más adelante, así que es esencial hablar con todos los líderes de la comunidad. Póngase en contacto con ellos y establezca relaciones que beneficien a ambas partes.

- ¿Quiénes son sus aliados políticos entre los cargos públicos electivos? La mayoría de sindicatos tienen relación con políticos de forma cotidiana. Consiga información sobre sus planes e ideas en relación con la Transición Justa. Investigue los planes de cada candidato que se presente a unas elecciones a fin de determinar si la Transición Justa está incluida en las prioridades de su campaña; si la Transición Justa no forma parte de la campaña de un candidato, y no hay elecciones a medio o corto plazo, entonces reúname con cada uno de ellos para presentar la Transición Justa como una prioridad clave.

¿Cuál es su argumento a favor de la Transición Justa?

Reflexione acerca de lo que sus miembros necesitarán para comprender, qué querrán oír sus aliados y cuáles serán los aspectos más efectivos para presentar al público:

- Prepare explicaciones que solo ocupen un folio
- Use historias personales
- Sea conciso
- Vaya al grano con un lenguaje asertivo

2.2. Ejecutar el plan

Ahora que dispone de toda la información, ha llegado el momento de ejecutar el plan. Ejecutar un plan de Transición Justa es muy similar a la organización de una campaña y se ensambla una vez se han coleccionado las distintas partes.

Demanda

En el Apéndice, la guía ofrece opciones de lenguaje que pueden usarse para escribir una demanda de Transición Justa.

Elaborar la demanda, como cualquier negociación de un convenio, requiere conocer cuánta influencia tiene el sindicato. La demanda se dirigirá directamente al gobierno, la empresa o ambos. Debería imaginar cada fase de la transición en un horizonte de corto, medio y largo plazo, y elaborar el plan para 5, 10, 20 y 30 años, e integrar la habilidad de actualizar y ajustar un plan a los cambios de circunstancias.

La visión de la Transición Justa debería tener los siguientes elementos clave:

● Salarios y beneficios

- ¿Cuáles son los salarios y beneficios que reciben y recibirán los miembros actuales y futuros?
- Ingresos familiares. Un elemento clave para evaluar los ingresos familiares es valorar y luego crear un flujo de financiación para pagar los gastos, el trabajo doméstico (por ejemplo, el cuidado de niños, de personas mayores).

● Opciones de jubilación

- ¿Qué opciones existen para que los trabajadores se jubilen anticipadamente sin sacrificar los beneficios que se habrían ganado si la jubilación hubiera ocurrido en la fecha normal más temprana posible?

● **Nuevas habilidades/reconversión profesional. Prometer a un trabajador dotarle con nuevas habilidades es muy fácil, pero traducir dichas competencias a un futuro empleo con un salario igual al actual es algo distinto**

- No acepte una oferta en la que se afirme que **únicamente** la reconversión es una solución suficiente en un plan de Transición Justa.
- Solicite información relativa a empleos futuros.
- Siempre plantee la pregunta «¿para qué empleos se está reconvirtiendo a nuestros miembros?», y reciba información concreta.
- Solicite que todo plan de reconversión profesional incluya un menú completo de empleos respaldados por un compromiso por escrito de la empresa y del gobierno del pago de los salarios y los beneficios ofrecidos.
 - Una garantía por escrito como esta debería comprometerse a compensar cualquier brecha entre los salarios y beneficios actuales y un empleo futuro, durante toda la vida laboral de un trabajador.
- La reconversión laboral debería vincularse al compromiso de garantizar la representación sindical en los empleos futuros.
- La reconversión siempre debe estar completamente financiada por la duración entera del programa correspondiente al mismo nivel del salario actual del trabajador e incluir fondos para gastos como viajes y cuidados infantiles. De otro modo, el trabajador no puede permitirse la reconversión.
- Insista mucho en que el plan incluya programas con perspectiva de género, de forma que todas las habilidades y los programas de formación cuenten con un componente central para salvar la brecha competencial entre hombres y mujeres, permitiendo que las mujeres no se vean atrapadas en empleos con sueldos bajos y menos cualificados. Asimismo debe haber garantías de que las mujeres tendrán acceso a dichos programas.

● Toma de decisiones

- Exija la creación de comités de Transición Justa, de los que formen parte los sindicatos, con una representación equilibrada entre géneros. El sindicato debe contar con una voz igualitaria, con un compromiso por escrito, en cualquier consulta/comité patrocinado por un gobierno o empresa y que aborde la Transición Justa.
- Cuando el sindicato negocie los convenios colectivos a escala local, regional, nacional, sectorial o empresarial, el sindicato debería incluir en los acuerdos de negociación colectiva vigentes un lenguaje que ordene la implicación sindical en todos los planes de Transición Justa en la empresa.
- En circunstancias en las que no pueda incluirse dicho lenguaje en un acuerdo de negociación colectiva, ya sea por motivos legales o porque la empresa rechaza incluir este tema como parte del convenio colectivo, la demanda debería redactarse como un acuerdo aparte con la empresa.
- Los sindicatos deben incorporar marcos de diálogo social legalmente vinculantes parciales o completos que puedan hacer progresar la Transición Justa (en foros como los tripartitos de gobiernos, empleadores y sindicatos, o bipartitos entre empleadores o sindicatos, o institucionalizados, similares a los instrumentos de diálogo social general o sectorial dentro de la Unión Europea).

Financiar la Transición Justa

Una asignación equitativa de los costes y los beneficios es una parte fundamental de la Transición Justa. Es importante que la propuesta del sindicato incluya opciones justas y viables para financiar la Transición Justa, y usar dichas opciones como un fuerte argumento destinado a lograr la ejecución de una Transición Justa de alto nivel. Dichas opciones pueden incluir:

- Una fiscalidad justa, tanto sobre el patrimonio como sobre las empresas. Unos ingresos fiscales suficientes son un prerrequisito para que un Estado sea capaz de gestionar la transición energética y una Transición Justa. Sin embargo, muchas de las personas más ricas del mundo pagan muy pocos impuestos sobre su patrimonio, y muchas de las mayores empresas del mundo pagan un impuesto de sociedades mínimo o nulo. Por consiguiente, una parte importante de los impuestos sobre el patrimonio de las grandes fortunas —justificados en general como una cuestión de política social— podrían contribuir considerablemente a financiar tanto la transición energética en términos generales, como la Transición Justa en términos específicos. De forma similar, un modesto aumento en el impuesto de sociedades a escala mundial, más una ofensiva contra los paraísos fiscales de empresas, podrían proporcionar importantes ingresos fiscales a los gobiernos. Algunos de estos ingresos podrían destinarse a la Transición Justa. Finalmente, las empresas energéticas se han aprovechado sobremanera de la actual crisis energética. Varios

gobiernos han ordenado impuestos sobre los beneficios excepcionales. De nuevo, algunos de los ingresos de estos impuestos podrían usarse para financiar una Transición Justa.

- Obligar a pagar a los empleadores. Las empresas del sector extractivo y de la energía en todo el mundo son por lo general rentables hasta el momento de una transición, cuando el valor de sus activos se devalúa. Sus beneficios proceden sobre todo de la extracción de energía, de los minerales y de la mano de obra de emplazamientos particulares. Habiendo sacado provecho de los sistemas energéticos actuales, los empleadores deberían pagar la transición con dichos beneficios. Los empleadores pueden pagar de tres formas. En primer lugar, pueden pagar por los costes de retención, reconversión y redespigüe, manteniendo a sus trabajadores en la empresa a la vez que los reconvierten y redespigüen para trabajar en nuevos activos bajos en carbón. En segundo lugar, si el redespigüe no es una opción, los empleadores pueden pagar los costes de la reconversión profesional de los trabajadores para un empleo distinto, así como de los beneficios sociales y paquetes adecuados de indemnización y desempleo. En tercer lugar, los empleadores pueden pagar los costes del saneamiento o la conversión de emplazamientos, incluida la creación de puestos de trabajo decentes como parte de dichas actividades. Por supuesto, los empleadores también deberían sufragar los costes de cobertura sanitaria y pensiones, tal vez contratando depósitos de fondos para pagos futuros.

Es importante conseguir que los empleadores paguen mientras todavía son solventes. Existen distintas formas de hacerlo, pero una propuesta es crear un fondo regional o nacional al que los empleadores contribuyan con un impuesto basado en los beneficios o en las unidades vendidas. Ya existen ejemplos de este planteamiento en los fondos de desmantelamiento creados para las plantas nucleares en distintos países.

- Impuestos sobre el carbón. La cantidad de dinero asignada a la Transición Justa procedente de los impuestos del carbón puede, y debería, aumentarse significativamente y, quizás, destinarse al Just Transition For All Global Fund. Los impuestos sobre el carbón deben diseñarse de forma que sean progresivos y no regresivos, en particular en esta época de elevados precios de la energía.
- Bonos de Transición Justa. A día de hoy, los bonos de cambio climático están expandiéndose con rapidez en los mercados financieros, pero casi ningún uso final de dichos bonos incluye explícitamente la Transición Justa para los trabajadores. De forma colectiva, los trabajadores son titulares de xx billones de USD en pensiones, lo que también se conoce como el capital de los trabajadores. Los administradores de fondos de pensiones de sindicatos están empezando a usar su influencia sobre los gestores de activos para demandar que los derechos laborales y la Transición Justa sean requisitos previos para realizar inversiones. Esto también podría ampliarse para incluir las demandas para una Transición Justa en los bonos del cambio climático.

→ Peajes sobre el uso eléctrico de los consumidores. Los consumidores de energía, sobre todo en las economías avanzadas industrializadas, se han beneficiado de la producción de los trabajadores de la industria de los combustibles fósiles. Con un cargo mensual sobre el uso de la energía podría contribuirse a un fondo de Transición Justa, ateniéndose al principio de la fiscalidad progresiva con el fin de fijar tarifas, con exenciones para aquellas personas que, proporcionalmente, gastan altos porcentajes de sus ingresos en pagar la energía necesaria para la subsistencia básica. Por ejemplo, a cada pagador se le podría asignar, previa valoración, un pequeño porcentaje mensual en cada factura de energía, con una cantidad más alta en los primeros cinco años para un fondo de Transición Justa y, luego, una cantidad cada vez menor cada cinco años, limitada al final de 20 años. Este importe podría abonarse electrónicamente de forma sencilla.

- Disposiciones de recuperación. El plan debe contar con una disposición para la recuperación de cualesquiera fondos gubernamentales u otros apoyos extendidos a las empresas que no cumplan los compromisos de Transición Justa en cuanto a creación de puestos de trabajo, retención de empleos o capacitación.

- La comunidad. Como la guía ha enfatizado, una campaña de Transición Justa tendrá más probabilidades de éxito, y efectos positivos a largo plazo, si se incorporan las necesidades de la comunidad en sentido amplio. Se recomienda que esta parte se construya junto con aliados externos del sindicato, e incluya:

→ Una evaluación exhaustiva de la actividad económica creada por una fábrica, o un sector entero.

→ Una evaluación de las pérdidas de base imponible y los recortes de servicios relacionados debidos a ingresos gubernamentales más bajos cuando se eliminan empleos a causa de la descarbonización y, a su vez, los efectos positivos sobre una comunidad si se implementa una Transición Justa de alto nivel.

→ El coste de transformar sistemas de energía para satisfacer las necesidades de la comunidad. Las necesidades deberían definirse como sistemas de energía seguros, no contaminantes, asequibles, que apoyen a las mujeres y estén en su mayor parte bajo el control de la comunidad.

¿Cómo financiará el sindicato su plan de Transición Justa?

Si resulta posible desde el punto de vista financiero, debería asignarse a la campaña por lo menos un miembro de la plantilla que trabaje a tiempo completo, esto es así a causa de su complejidad y del calendario plurianual. Si no es posible asignar un empleado pagado, el sindicato debe plantearse una pregunta difícil: ¿quién va a trabajar para lograr que el plan tenga éxito?

Si el sindicato tiene una relación razonable con una empresa, ¿el convenio de negociación colectiva prevé tiempo libre remunerado para sus miembros? ¿Podría encontrarse financiación, tal vez de fuentes filantrópicas, para pagar a otros activistas o voluntarios?

Consolidar la capacidad sindical

Un sindicato tendrá dificultades para implementar un plan de Transición Justa sin el apoyo de sus miembros. Por consiguiente, un primer paso crítico consiste en educar a los miembros del sindicato sobre qué significa la Transición Justa. La educación es sobre todo fundamental para los trabajadores más mayores, los más vulnerables en caso de un cambio de empleo, y quienes también podrían creer que la mejor estrategia es aguantar hasta la jubilación, sobre todo en países que ofrecen un plan de pensiones público o privado.

Entre los temas a abordar en presentaciones, reuniones de grupo, boletines y seminarios web:

- La idea básica detrás del concepto de la «Transición Justa».
- El concepto básico de una Transición Justa **de alto nivel**. Los miembros deben saber cuál es la situación actual y cuál es el objetivo, además de qué futuro exigir y demandar.
- El estado del debate sobre la Transición Justa en el país y dentro de la empresa/del sector.
- El estado de las energías renovables y la posibilidad de empleo en industrias de energías renovables, así como los salarios y los beneficios en dichas industrias.
- La disponibilidad y las perspectivas para una reconversión profesional.
- El interés social más amplio para la comunidad y la necesidad de una Transición Justa.
- Una visión de mejores empleos, no solo cualquier empleo, que también aborde la desigualdad de género.
- Si la empresa está usando el término Transición Justa, los miembros necesitan comprender si la empresa ofrece un plan real de Transición Justa o si solo está usando la retórica de la Transición Justa para parecer que está respondiendo a la crisis del clima. Solo podemos hablar de Transición Justa si incluye a los trabajadores y a sus representantes. De lo contrario, solo están hablando de transición sin el elemento de justicia.
- El sindicato también debería educar a los líderes y delegados para que se conviertan en formadores de Transición Justa que puedan guiar a los miembros a través del proceso una vez que ocurren pérdidas de puestos de trabajo reales, sobre todo orientar a los trabajadores hacia las opciones más potentes de reconversión profesional y de habilidades para futuros trabajos. Esto proporcionará mejores perspectivas para los trabajadores al no tener que confiar únicamente en los programas de los gobiernos o las empresas, que pueden estar infrafinanciados o pueden ser inadecuados para la tarea de identificar los futuros empleos.
- El sindicato debería crear un servicio de asistencia o una lista de contactos expertos a quienes cualquier trabajador pueda llamar a escala local y regional si tiene preguntas sobre su trabajo o el plan de Transición Justa.

Trabajar con la comunidad

A partir de la experiencia, es casi imposible imaginar lograr una Transición Justa de alto nivel sin un apoyo comunitario fuerte. El término comunidad incluye organizaciones de todo tipo (sociales, de Estado del bienestar, religiosas, pequeñas empresas) y a líderes políticos de todos los partidos (tanto electos como no). Los grupos y líderes comunitarios podrían no ser aliados al principio a causa de la falta de entendimiento sobre la Transición Justa o los aliados potenciales podrían verse inducidos por error —por el gobierno o la empresa— a apoyar una versión muy básica de la Transición Justa. He aquí los componentes elementales de una campaña de educación comunitaria:

- Una campaña de Transición Justa tendrá la máxima efectividad si se posiciona como parte de un esfuerzo general para elevar los estándares de vida, en particular de los salarios, para todos. Por ejemplo, en países donde los salarios son bajos y los trabajadores pasan apuros por pagar las facturas mensuales, los defensores de la Transición Justa deberían adoptar aquellas campañas que exigen mejoras de salarios inmediatas, sobre todo para trabajadores con sueldos más bajos.
- El sindicato debería enfatizar, en su plan, que una Transición Justa de alto nivel crea un vínculo indestructible entre proteger los ingresos de los trabajadores y financiar el desarrollo económico a largo plazo en las comunidades sometidas a alteraciones a causa del cambio climático y la descarbonización. Los emplazamientos cerrados deben sanearse íntegramente en beneficio de los trabajadores y las comunidades que confían en ellos.

Hacer llegar el mensaje

Por supuesto, es importante que los líderes sindicales elegidos sean visibles en las explicaciones públicas del plan de Transición Justa. Sin embargo, es vital contar con trabajadores capaces de dirigirse a la comunidad. Por consiguiente, un componente crucial de la campaña es **formar a portavoces efectivos**. Un portavoz efectivo:

- Conoce los datos del plan y la idea general de la Transición Justa.
- Puede mantener la compostura cuando se le confronta con voces disidentes o preguntas espinosas, o incluso escépticas.
- Ha practicado habilidades de presentación en público. La mayoría de personas pueden entrenarse para dar una presentación: algunas de las competencias son de tipo práctico (por ejemplo, cómo mirar a una cámara de televisión); otras solo necesitan práctica (por ejemplo, ensayar los temas de conversación básicos de una historia personal sin perder la autenticidad de la historia).

2.3. Realizar el seguimiento del plan

Una vez el sindicato empieza a implementar el plan, es fundamental estructurar un proceso de seguimiento para garantizar el éxito. Existen tres componentes en esta labor de monitorización: trabajo en comités, conjunto de indicadores y cronograma. Se facilita una lista de comprobación orientativa para ayudar a los sindicatos en el proceso de seguimiento del plan.

Trabajo en comités

Ensamblar una estructura de comités permitirá distribuir el trabajo equitativamente entre el personal y los líderes, y dejará claro quién es responsable para cada elemento del plan. Los comités permiten asimismo una comunicación y una toma de decisiones más efectivas, de forma que el trabajo pueda ajustarse sobre la base de las líneas generales del plan inicial.

Una posible lista de tareas por comités podría dividirse de la siguiente manera:

- Investigación
- Negociaciones
- Educación
- Establecimiento de coaliciones
- Finanzas
- Medios de comunicación

Sin embargo, cada sindicato puede optar por una organización en comités distinta, dependiendo de las circunstancias y de las personas disponibles para trabajar en el plan.

Indicadores

Cada sindicato contará con sus propios criterios para medir el progreso detallado del plan de Transición Justa, dependiendo de las condiciones nacionales. Existen indicadores generales que puede ser útil incluir en la evaluación del progreso:

1 Una mayoría de los miembros del sindicato apoyan el planteamiento de los líderes respecto a la Transición Justa. Esto puede juzgarse tomando en consideración la participación en los esfuerzos educativos, así como los comentarios de los miembros, tanto directos como a través de las redes sociales.

2 El sindicato ha identificado, autorizado y movilizado suficientes recursos internos para financiar el personal necesario a fin de completar las tareas dirigidas a la creación de un plan de Transición Justa. Esto garantizará que el plan puede avanzar de forma efectiva.

3 El gobierno o la empresa han convenido, en principio, en comprometerse con la negociación de un plan de Transición Justa basada en la presentación del sindicato de un marco cimentado sobre sus amplios esfuerzos de recopilación de información y datos.

4 El sindicato ha negociado con éxito su derecho a ser considerado socio igualitario, con igualdad de voz y voto, en una negociación de Transición Justa local o nacional.

5 El sindicato ha establecido satisfactoriamente un plan financiado por completo y destinado a alcanzar la Transición Justa, gracias a la combinación de los distintos mecanismos de financiación mencionados en la guía de buenas prácticas. En otras palabras, las cifras presentadas en el plan son realistas y se agregan para proporcionar el apoyo económico a todos los miembros.

6 El calendario acordado por el gobierno y la empresa concuerda con el objetivo internacional de descarbonización, tal y como está fijado en el Acuerdo de París de 2015. Dicho de otro modo, el sindicato ha resistido todos los intentos por retrasar la Transición Justa y convertirla en un objetivo futuro poco razonable; en su lugar, la ha transformado en un plan realista de alto nivel.

7 El sindicato ha implicado con éxito a todos los formatos de medios de comunicación en la comunidad, hasta un punto en el que la Transición Justa se retrata de forma positiva tanto en los informes como en los comentarios, y se reconoce el lugar central del sindicato como líder comunitario en el tema del cambio climático, la descarbonización y la digitalización.

Cronograma

Esta sugerencia de calendario proporciona una idea de cuáles pueden ser los plazos para los distintos pasos:

Año 1:

Día 1- 6 meses

- Evaluar los recursos humanos y financieros disponibles en el sindicato para aplicar un plan de Transición Justa, sobre todo la capacidad para contratar personal involucrado que pueda dedicarse a diario a trabajar en la Transición Justa.
- Crear la estructura de comités para el plan de Transición Justa (dentro de cada marco temporal listado más abajo en el cronograma, los comités deberían reunirse con regularidad, sobre la base de un calendario viable).
- Inicio de las tareas de recopilación de información descritas en la guía.
- Elaboración de listas de potenciales aliados.
- Perfilar los pasos para un proceso sindical interno de formación.

6-9 meses

- Si el proceso de recopilación de datos ha avanzado lo suficiente como para suministrar bastante información que permita articular una visión de la Transición Justa, pueden iniciarse reuniones con los aliados más fiables, sobre todo otros sindicatos, a fin de esbozar el plan.
- Inicio de la campaña de formación interna del sindicato, con la celebración de por lo menos dos reuniones/discusiones para usar como un test para el plan y a continuación evaluar el éxito de los elementos de formación.
- Inicio de la formación de los miembros que puedan servir como portavoces públicos.
- Estructurar la demanda dirigida al gobierno o la empresa y preparar un documento listo para presentar a nuestras contrapartes y aliados.

9-12 meses

- Si la demanda dispone de un marco estable (en otras palabras, consensuado sobre amplios principios con detalles específicos, en particular las cifras financieras, que estén todavía bajo discusión), se inicia el proceso de establecer un diálogo con el gobierno o la empresa, incluida una reunión inicial para ponerse de acuerdo sobre un proceso para alcanzar un acuerdo de Transición Justa.
- Durante este periodo, el departamento encargado de investigación debería reunirse por lo menos una vez al mes para revisar cláusulas específicas del acuerdo propuesto con el apoyo de los datos recopilados.
- Ampliar los esfuerzos de formación interna, así como de formación de los portavoces públicos con el objetivo de alcanzar por lo menos a la mitad de los miembros del sindicato para finales del Año 1.
- Si los líderes evalúan que existe un fuerte apoyo de parte de los miembros, pueden empezarse a incluir más detalles de la Transición Justa en las comunicaciones habituales con estos, incluida la opción de crear un sitio web específico.

Año 2:

12-18 meses

- Si la reunión inicial con la empresa/el gobierno ha arrojado resultados positivos, organice la creación de un comité de Transición Justa con todos los representantes de los actores involucrados en el proceso: sindicatos, gobierno o empresa. Una vez establecido, este comité se reunirá a menudo para hacer un seguimiento del proceso.
- Si el gobierno o la empresa rechaza involucrarse en un proceso, o si una parte se ha mostrado de acuerdo pero la otra no, empiece a incorporar a aliados al debate sobre cómo realizar un llamamiento público en oposición al rechazo al proceso de Transición Justa.
- Durante este periodo, el sindicato debería por lo menos contar por escrito con un borrador del marco para un acuerdo/una demanda de Transición Justa, que puede adaptarse para un proceso de negociación colectiva o para hacer presión sobre el gobierno.

18-24 meses

- Si el diálogo es continuo con las partes externas (gobierno o empresa), convoque una reunión interna para evaluar el progreso realizado y si deben subsanarse cualesquiera lagunas significativas en la información/el progreso.
- Convoque una reunión de aliados amplios, incluido un componente público/de medios de comunicación, a fin de explicar cuál es el marco de la campaña de Transición Justa.
- Organice pequeñas reuniones con representantes de medios de comunicación externos para transmitirles la narrativa de la Transición Justa.
- Organice una gran reunión pública a la que invite a los ciudadanos de todos los ámbitos sociales a comprender la conexión entre los trabajadores y la comunidad; si el sindicato representa a los trabajadores en más de un municipio, procure celebrar reuniones públicas en cada emplazamiento para asegurar una fuerte participación.

Al final del proceso inicial de dos años, el sindicato podrá llevar a cabo una evaluación del progreso y a continuación determinará cómo avanzar en los años posteriores.

Lista de comprobación

Esta lista de comprobación resume las tareas básicas a alcanzar en la creación de un plan de Transición Justa. Cada punto a continuación se corresponde con una explicación más extensa en la guía.

Recopilación de información

- Recopilar la información financiera general del país, incluidos los niveles de deuda y los planes presupuestarios.
- Recabar la información financiera de la empresa, incluidas todas las operaciones nacionales y, si fueran relevantes, las internacionales.
- Compilar y analizar los planes de transición energética en curso, o que se hayan discutido, dentro del país.
- Recopilar los planes de transición energética de la empresa, nacionales e internacionales.
- Reunir y analizar proyecciones realizadas por el gobierno y la empresa para la creación de empleos verdes, en particular los salarios y beneficios prometidos.
- Analizar el abanico entero de repercusiones que tendrá la transición energética sobre:
 - miembros de sindicatos
 - la comunidad

Confección de listas de aliados de coalición

- Sindicatos en el país.
- Federaciones sindicales globales.
- Políticos.
- Líderes comunitarios.

Reunión y preparación de los datos económicos de los miembros

- Salarios
- Beneficios
- Pensiones

Estructurar la demanda de Transición Justa

- Salarios y beneficios requeridos para cada miembro.
- Opciones disponibles para la jubilación anticipada, sobre la base de planes de pensiones públicos o privados.
- Financiamiento garantizado para opciones de reconversión profesional.
- Opciones de financiación de Transición Justa.
- Proceso de toma de decisiones para el acuerdo de Transición Justa que otorga a los sindicatos plena igualdad.

Estructuración del trabajo interno del Plan de Transición Justa

- Creación de un proyecto de calendario para la campaña.
- Creación de una estructura de comités que incluyan:
 - Investigación
 - Negociaciones
 - Educación
 - Establecimiento de coaliciones
 - Finanzas
 - Medios de comunicación
- Asignación de personal o miembros del sindicato a cada comité.

Formación

- Formación interna de los miembros.
- Educación externa del público/de la comunidad.
- Formación de los líderes sindicales como portavoces de la Transición Justa.

Conclusión

La presente guía refleja el estado actual de la Transición Justa a principios de 2022. IndustriALL enfocó la misión de la guía con dos objetivos en mente. El primero, mejorar la comprensión de la Transición Justa entre los afiliados mediante la comunicación del estado actual de los esfuerzos realizados en todo el mundo y, al mismo tiempo, establecer el estándar más alto posible para la visión definitiva de la Transición Justa. El segundo, facilitar una hoja de ruta básica y realista para que cada sindicato pueda aplicarla en sus esfuerzos propios de creación de una campaña de Transición Justa.

Hemos incluido los elementos clave necesarios para lanzar campañas de Transición Justa y como un punto de partida para el debate:

- Esta guía ha revisado el estado de la Transición Justa y sus conclusiones son las siguientes:
 - Están vigentes muy pocos marcos definitivos y tangibles de Transición Justa, a pesar de que el debate sobre el cambio climático ha afectado a todas las naciones del planeta.
 - El alcance del apoyo financiero para los trabajadores que están en riesgo de perder sus puestos de trabajo por culpa de la descarbonización es, en el mejor de los casos, mínimo.
 - Las promesas de empleos realizadas por gobiernos y empresas no concuerdan con la realidad de los potenciales números de puestos de trabajo que los trabajadores podrán encontrar y, ciertamente, no con unos salarios dignos.
 - Los programas de reconversión profesional no están generalizados y, en muchos lugares, no se traducen en futuros empleos bien remunerados.
 - La mayoría de sindicatos no han iniciado debates sobre la Transición Justa en sus filas porque a muchos trabajadores la descarbonización les parece un proceso de un futuro lejano.
 - Para establecer una campaña de Transición justa, los sindicatos cuentan con un amplio menú de opciones a las que pueden recurrir de forma inmediata en los ámbitos de la investigación, negociaciones, educación, establecimiento de coaliciones, finanzas y medios de comunicación.
 - Los sindicatos que empiecen a trabajar por un plan de Transición Justa usando esta guía como recurso se situarán en una mucho mejor posición estratégica para negociar protecciones de largo alcance para sus miembros y asegurarán ayuda económica para sus comunidades.

IndustriALL aplaude las aportaciones, perspectivas y otros puntos de vista que ayuden a reforzar la visión compartida de la Transición Justa.

Sabemos que existe un largo camino por delante para proteger a los trabajadores en una sociedad descarbonizada. Deberíamos ser conscientes de nuestra fortalezas y debilidades al abordar la Transición Justa. Al mismo tiempo, podemos sentirnos confiados en el futuro porque los sindicatos que colaboran más allá de las fronteras en unidad con sus aliados han logrado grandes mejoras para los trabajadores durante muchas décadas.

Apéndice

La Guía proporciona recursos adicionales en el Apéndice como ayuda al plan de Transición Justa. Ofrece ejemplos de lenguaje contractual que el sindicato puede usar o adaptar para su labor en materia de Transición Justa.

Habida cuenta de que cada país deberá estructurar un acuerdo por escrito acorde con su legislación nacional y los convenios de negociación colectiva, aquí debajo facilitamos cuatro sugerencias para marcos generales con lenguaje contractual de la Transición Justa.

MARCO GENERAL BREVE

Si el sindicato está intentando establecer un acuerdo inicial con una empresa, el siguiente marco puede abarcar una amplia gama de objetivos (adoptado, y modificado, del Congreso de Sindicatos del Reino Unido):¹⁴

Las partes del presente acuerdo se comprometen a desarrollar un planteamiento compartido para abordar cuestiones energéticas y medioambientales en virtud del mismo y que servirá como base para una Transición Justa.

El (empleador) se compromete a cumplir en todo momento la legislación medioambiental relevante y se esforzará por mejorar la agenda de medio ambiente de gran alcance mediante el uso de mejores prácticas y ejemplos. Con este objetivo, el (empleador) se compromete a:

- *Reducir la huella de las emisiones de (empleador) con el uso de índices de referencia específicos y objetivos acorde con aquellos establecidos por el gobierno nacional y los acuerdos internacionales.*
- *Colaborar con los trabajadores, directores y grupos de interés que faciliten financiación íntegra para la formación y educación competenciales que reflejen el mercado de puestos de trabajo esperables en el futuro. Los siguientes programas educativos específicos se implementarán hasta (fecha).*
- *Monitorizar el rendimiento frente a objetivos desafiantes pero viables.*
- *El (empleador) y el (sindicato) incluirán a supervisores, trabajadores y representantes sindicales entre quienes repartir la responsabilidad de los esfuerzos por la Transición Justa.*

→ *Los siguientes grupos de trabajo completarán las siguientes tareas hasta (fecha)*

Como parte de esta labor y este compromiso continuados, el (empleador) y el (sindicato) apoyarán la creación de un Grupo de Trabajo Conjunto de Transición Justa del Clima a fin de involucrarse en un diálogo constructivo entre el empleador y el sindicato.

Las partes convienen en asegurarse de que todos los departamentos/las áreas de trabajo estén representados en el Grupo de Trabajo y que a los miembros del mismo se les facilite toda la información relevante relativa a cuestiones medioambientales y laborales en el seno de [nombre de la fábrica/del sector]. El Grupo de Trabajo estará formado por los representantes siguientes (identificar y describir). El Grupo de Trabajo se reunirá (número de veces al mes o al año) y votará anualmente los cargos de presidente y secretario, que se alternarán entre el empleado y el sindicato.

¹⁴ «Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles desde el punto de vista medioambiental para todos» (OIT, 2015) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf

UNA BREVE MUESTRA DE UN ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(redactado por el sindicato Electrical Trades Union de Australia)

Si un sindicato ya cuenta con la habilidad de iniciar una negociación dentro de una relación de negociación colectiva con la empresa, el siguiente modelo podría resultar útil.

El (empleador) y el (sindicato) reconocen la amenaza inmediata a la viabilidad continuada de la actividad comercial y a la estabilidad y seguridad laborales que presenta el aumento de las emisiones de gases con efecto invernadero, que han sido la causa del incremento de la media de las temperaturas mundiales y de la inestabilidad climática. Las partes del presente acuerdo se comprometen a adoptar un planteamiento cooperativo/colaborativo a fin de reducir dichos riesgos a través de acciones que reduzcan las emisiones. Se reconoce que probablemente se requieran cambios fundamentales para el funcionamiento de industrias enteras y de empresas individuales.

Clima, medio ambiente y sostenibilidad

1. *Las partes del presente acuerdo reconocen los beneficios compartidos para empleador y empleados de adoptar un planteamiento cooperativo para abordar los riesgos clave para la viabilidad continuada de la empresa y de la seguridad laboral.*
2. *Las partes de este acuerdo reconocen los riesgos surgidos de la crisis climática y se comprometen a adoptar un planteamiento colaborativo y consultativo para reducir las emisiones de gases con efecto invernadero y mitigar los riesgos.*
3. *El empleador proporcionará información sobre las emisiones de gases con efecto invernadero de sus propias operaciones y de su cadena de suministro como mínimo con periodicidad anual. El empleador facilitará una presentación a los representantes sindicales del emplazamiento y a los funcionarios sindicales relevantes sobre los riesgos a la viabilidad empresarial y a la seguridad laboral que supone la inestabilidad climática, sobre cómo se miden las emisiones, cuáles son los objetivos de emisión y los planes para reducirlas.*
4. *Si el empleador no registra, mide o planea reducir las emisiones, el sindicato y el empleador se reunirán para desarrollar un proceso gradual para medir las emisiones, establecer objetivos y revisar el progreso.*
5. *El empleador y el sindicato establecerán un comité climático, medioambiental y de sostenibilidad que reflejará la diversidad de la mano de obra e incluirá entre sus miembros a las mujeres. El comité llevará a cabo consultas significantes y una planificación sobre los riesgos que presenta la crisis climática, así como las implicaciones para los puestos de trabajo y la seguridad laboral de las medidas previstas para reducir las emisiones. Las propuestas deberán estar diseñadas con perspectiva de género y garantizar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Los acuerdos deberán proteger contra la discriminación de cualquier tipo durante la transición hacia nuevas formas de operar, así como nuevos puestos de trabajo y organización laboral.*
6. *Como parte de su mandato para hacer frente a los riesgos inherentes al empleo sostenible que presenta la crisis climática, el comité:*
 - 6.1 *tendrá en cuenta la información presentada por el empleador de acuerdo con la cláusula 3*
 - 6.2 *Tendrá en cuenta y debatirá iniciativas para aumentar la seguridad laboral abordando la crisis climática, y que incluyen:*
 - 6.2.1 *abastecerse de energías renovables para satisfacer las necesidades energéticas del puesto de trabajo*
 - 6.2.2 *mejorar la eficiencia energética de los edificios, los equipos y la maquinaria de la empresa*
 - 6.2.3 *reducir los impactos medioambientales de la cadena de suministro de la empresa*
 - 6.2.4 *reducir las emisiones de las operaciones de logística y transporte de la empresa, tanto si se realizan internamente como si se externalizan*
 - 6.2.5 *mejorar el reciclaje y la protección medioambiental en toda la actividad comercial*
 - 6.2.6 *reducción de residuos*
 - 6.2.7 *tomar en consideración cambios en la organización del trabajo, la jornada laboral y los tipos de turnos que podrían ayudar a mitigar los efectos de una crisis climática sobre la seguridad laboral. Cualesquiera cambios propuestos deberían incluir una consulta completa con los empleados y tener en cuenta las responsabilidades de cuidados familiares*
 - 6.2.8 *tener en cuenta los riesgos externos a los que se enfrenta la empresa y que afectan a la seguridad laboral provocados por la crisis climática e identificar estrategias de mitigación que podrían implementarse para garantizar un empleo seguro y sostenible*
 - 6.2.9 *tener en cuenta medidas y políticas de salud y seguridad durante las olas de calor y otros eventos meteorológicos extremos, incluidas sus repercusiones específicas sobre las mujeres trabajadoras*

UN MARCO DETALLADO

El sindicato Electrical Trades Union de Australia ha desarrollado una visión incluso más avanzada del modelo de Transición Justa para los convenios colectivos. Cada sindicato puede adaptar las cláusulas siguientes que se adapten de forma específica a las circunstancias nacionales (el lenguaje se ha editado ligeramente para aumentar la claridad).

1. Las partes del presente acuerdo reconocen los beneficios compartidos para empleador y sus empleados de adoptar un planteamiento cooperativo para abordar los riesgos clave para la viabilidad continuada de la empresa y de la seguridad laboral. Esta cláusula establece unos procesos consultivos mínimos, y las obligaciones asociadas, en relación con los impactos de las transiciones energéticas. Las partes reconocen:
 - a. que existe una incertidumbre considerable en el futuro de la generación de electricidad;
 - b. que esta incertidumbre implica un cambio importante a efectos de las consultas, y
 - c. que esta cláusula se aplicará además de las disposiciones contenidas en la cláusula relativa a las consultas.
2. Las partes del presente acuerdo reconocen los riesgos e impactos que el cambio climático y la actual transición energética plantean sobre la seguridad laboral y la economía. Las partes se comprometen a adoptar un planteamiento colaborativo y consultivo para mitigar o evitar dichos riesgos e impactos y facilitar una transición justa y equitativa para los empleados afectados por cualesquiera cambios.
3. Durante la vigencia del Acuerdo, las partes reconocen que puede darse la introducción y el uso de nuevas tecnologías/plantas o la retirada de las tecnologías/plantas existentes, lo cual puede afectar a la contratación de los empleados. A fin de atenuar dichos impactos, las partes se comprometen a desarrollar y establecer procesos y planes que contemplen lo siguiente:
 - a. evitar la aplicación de despidos o traslados forzosos en combinación con la aplicación de programas de despidos voluntarios allí donde resulte apropiado, lo cual permitiría que los trabajadores más mayores en áreas de trabajo no afectadas pudieran optar a un despido voluntario, abriendo de esta forma perspectivas de puestos de trabajo o empleo más a largo plazo para los trabajadores más jóvenes en el área afectada.
 - b. plazos de preaviso largos de por lo menos 5 años de antelación respecto al cierre o al cambio importante de tecnologías, con el fin de proporcionar un período de tiempo suficiente para construir generación de reemplazo o planificar los cierres de forma ordenada y maximizar las oportunidades para que la mano de obra y los sindicatos negocien resultados justos. Todos los preavisos de cierre que se comuniquen a [agencias gubernamentales], incluidas las enmiendas a dichos preavisos, también se comunicarán por escrito a los empleados y a sus sindicatos.

- c. realizar planes integrales de rehabilitación del emplazamiento, que puedan ofrecer una fuente adicional de empleo y generar beneficios para la comunidad.
- d. financiamiento y apoyo para reconvertir profesionalmente a los trabajadores de centrales eléctricas, incluido el apoyo a su participación en cualesquiera programas de las industrias o los gobiernos en consulta con los empleados y sus sindicatos.
- e. cooperación y participación en cualesquiera iniciativas de financiación y apoyo anunciadas, que diversifiquen la economía regional en la que el empleador opera.

Establecimiento de un Grupo de Trabajo de Transición

4. El empleador se compromete a notificar a los empleados y los sindicatos, y a consultar con ellos, aquellos casos en que el empleador haya realizado una decisión preliminar sobre una propuesta para introducir un cambio en la tecnología de generación, que puede incluir:
 - a. retirada de alguna parte o de la totalidad de sus activos de generación;
 - b. planificación, diseño, construcción, mantenimiento u operación de nuevos activos de generación;
 - c. mejoras o actualizaciones de los activos de generación existentes;
 - d. planificación, diseño, construcción, mantenimiento u operación de las tecnologías de reducción de emisiones adicionales; o
 - e. cualesquiera actualizaciones asociadas a la tecnología existente que resulten de alguna de las anteriores.
5. Dentro del período de tres meses a partir de la aprobación del presente acuerdo, el empleador facilitará el establecimiento de un grupo consultivo conocido como «Grupo de Trabajo de Transición», que incluirá:
 - a. X representantes elegidos por el empleador
 - b. Y representantes elegidos por los empleados
 - c. un representante de cada parte sindical del presente acuerdo
6. El trabajo del Grupo de Trabajo de Transición se centrará en las cuestiones contenidas en las cláusulas 3 y 4 anteriores y cualesquiera otras cuestiones de transición energética acordadas por las partes.
7. Las partes se comprometen a realizar una representación conjunta a los departamentos y ministerios gubernamentales para recabar la implicación y la representación apropiados a fin de maximizar las oportunidades de transición destinadas a los trabajadores afectados a medida que van surgiendo. Las partes permitirán que los representantes gubernamentales relevantes participen en reuniones de grupos de trabajo si lo solicitan.
8. Allí donde esté establecido un grupo de transición industrial/comunitario más amplio, las partes se comprometen a apoyar y participar plenamente en dichos procesos y el empleador apoyará a los representantes

- de los empleados de forma razonable, para que pueda participar en dicho foro sin perder parte de su salario.
9. El empleador se asegurará de que los representantes de los empleados del Grupo de Trabajo de Transición tienen acceso razonable a todos los recursos que requieran a fin de llevar a cabo su trabajo de forma efectiva, incluyendo:
 - a. teléfono móvil, computadora, internet y e-mail
 - b. impresión, escaneado, fotocopiado
 - c. formación relevante facilitada por su proveedor de referencia
 - d. tiempo remunerado razonable para asistir a las reuniones del grupo de trabajo y para atender a las reuniones individuales y de grupo de los empleados a quienes representan
 - e. tiempo remunerado razonable para realizar el trabajo que surja del grupo de trabajo, incluida la recopilación de los comentarios y sugerencias de los empleados, la investigación de las propuestas, la preparación de las mismas y la reunión con todos los grupos de interés relevantes.
 10. En la primera reunión del Grupo de Trabajo de Transición, el empleador ofrecerá los detalles de la decisión preliminar, incluyendo:
 - a. la introducción del cambio propuesto
 - b. el efecto probable del cambio propuesto sobre los empleados afectados, incluyendo el efecto que el cambio propuesto podría tener en otros empleados, incluidos los empleados desplazados, los empleados con contrato temporal y los contratistas in situ, incluidas consideraciones en materia de seguridad y salud laborales
 - c. medidas que el empleador propone tomar, o podría tomar, para prevenir o mitigar los efectos adversos del cambio sobre los empleados y
 - d. la probabilidad de requerir la reasignación de mano de obra a través transiciones de empleo, ya sean internas o externas.
 11. El grupo de trabajo desarrollará un calendario acordado para el período de consultas, tomando en consideración las obligaciones de consulta contenidas en esta cláusula y teniendo en cuenta los acuerdos de listas de empleados, la habilidad para considerar los cambios propuestos, para buscar asesoramiento y para realizar y dar respuesta a propuestas detalladas.
- Transiciones de empleo interno**
12. El empleador preparará y facilitará al grupo de trabajo una lista de todas las personas que trabajan en la empresa, incluidos los empleados desplazados actuales, los empleados con contrato temporal, los roles informales y establecidos por contrato que se usarán para identificar posibles oportunidades a fin de maximizar las posibilidades de empleo permanente para los empleados afectados en el emplazamiento laboral donde trabajen en ese momento.
 13. Allí donde se identifique que los empleados puedan suponer un excedente de los requisitos operativos/de mantenimiento en curso a causa del cambio propuesto, se llevará a cabo una auditoría de competencias a fin de identificar el conjunto de competencias/habilidades de los empleados afectados para determinar las condiciones del lugar de trabajo en aras de la continuación de sus operaciones de forma segura y eficiente, así como la identificación de cualesquiera habilidades que los empleados puedan tener y que les ayuden en caso de una transferencia interna a otro rol en el mismo emplazamiento de trabajo.
 14. A estos empleados se les dará prioridad para ocupar cualesquiera nuevos puestos que se creen en caso de que se presente una tecnología de generación nueva o alternativa en el emplazamiento donde trabajan en la actualidad.
 15. Allí donde se identifique un excedente de empleados y estén disponibles o vayan a ponerse a disposición puestos de trabajo internos, se llevará a cabo un análisis de las lagunas competenciales en consulta con los empleados afectados, y se desarrollará un plan de formación con los contenidos relevantes y que se llevará a cabo durante sus horas liberadas para tal fin y sufragadas por el empleador.
 16. El empleador se asegurará de que cualesquiera ofertas de transferencia interna a posiciones vacantes sean transparentes y presentadas de forma metódica mediante la aplicación del proceso siguiente:
 - a. [Comunicación] se facilitará a todos los empleados en donde se identificarán los puestos de trabajo disponibles y los requisitos competenciales (reconociendo que la formación se pondrá a disposición de los candidatos seleccionados en la medida en que se requiera)
 - b. Los candidatos seleccionados los serán mediante [un proceso de selección acordado]
 - c. cualquier disputa en relación con la idoneidad de un candidato seleccionado se resolverá con la convocatoria de una conferencia del Comité Consultivo habitual de los emplazamientos
 - d. si no puede resolverse de esta forma, entonces se aplicará el procedimiento de quejas/disputas, incluido el de escalar la cuestión a las [agencias regulatorias relevantes] para su resolución, si así se requiere.
 17. En los casos en que resulte evidente que la transferencia interna de empleados en un emplazamiento en particular no absorberá el excedente total de empleados, se utilizará un proceso [acordado] para identificar a los empleados que deseen optar por la reasignación a través de oportunidades de transición de empleo externas en una localización distinta a aquella donde trabajan en la actualidad.
 18. Antes de llevar adelante acuerdos de transición del empleo externos, deberán agotarse todas las opciones de reconversión profesional y reasignación de los empleados, incluida la potencial reorganización de los acuerdos relativos a la jornada laboral.

Transición de empleo externo

19. Los empleados que se vean desplazados después de haberse agotado todas las opciones de transiciones de empleo interno tendrán prioridad para ser transferidos a otros emplazamientos laborales del empleador, incluidos nuevos emplazamientos propuestos, emplazamientos ya existentes en fase de construcción y otros roles en el seno de filiales de propiedad absoluta del empleador.
20. El empleador se asegurará de que todos los contratos que se formalicen para la planificación, el diseño, la construcción, el mantenimiento o la operación de nuevas unidades de generación incluirán condiciones ejecutables que exijan a las partes contratantes aceptar traslados de empleo razonables, así como la transferencia permanente de oportunidades de empleo.
21. Allí donde un traslado satisfactorio de empleo o la transferencia permanente demande que antes el trabajador adquiera habilidades y formación adicionales, el empleador organizará la formación relevante con carácter prioritario durante las horas liberadas para los empleados para tal fin y cargando con los costes.
22. Cuando el empleador planifique, diseñe, construya, mantenga u opere nuevas unidades de generación que requieran la contratación de personal adicional, el empleador se asegurará de que a los empleados existentes se les faciliten oportunidades para adquirir competencias, conocimientos y experiencia en la nueva tecnología. Se desarrollará un plan de transición para los empleados que trabajen con equipos que estén quedando desfasados para que ocupen las vacantes asociadas a la nueva planta.
23. Si quedan posiciones vacantes de acuerdo con el proceso anterior, las partes se esforzarán por crear un proceso para llenar las vacantes con trabajadores de la comunidad local o de la industria de la generación de electricidad, que se hayan visto desplazados por la transición energética en otros emplazamientos.

Apoyo a los empleados afectados

24. El Grupo de Trabajo de Transición apoyará a los empleados afectados y sus familias con una asistencia activa a través de:
 - a) Reconocimiento y opciones de transferencia para acumulaciones de [permisos tras largos periodos de servicio], y condiciones (periodo de cualificación, nivel de remuneración, cómo y cuándo se puede acceder, etc.).
 - b. Gastos de recolocación, incluyendo subvenciones para sufragar los costes disruptivos de una mudanza, como cambio de escuelas, cónyuges que deben dejar su empleo para trasladarse con el principal sostén familiar.
 - c. Subvenciones para la formación, disponibles hasta 12 meses desde la fecha de haberse desplazado, en el campo que elijan; estas subvenciones les ayudarán a asegurar un empleo continuo y permanente.
 - d. Complementos salariales destinados a los fondos [de pensiones/jubilación] de los empleados que se acerquen a la edad de jubilación y hayan tenido que abandonar la industria de forma prematura.
 - e. Aliviar cualesquiera costes asociados con el empleo de los trabajadores afectados por los cambios, tales como interrupción del pago de hipotecas, de créditos para vehículos, rescisión de contratos antes de su finalización, etc.
 - f. Ayudar a los empleados a acceder al asesoramiento financiero en relación con créditos/subvenciones para pequeños negocios, paquetes con intereses bajos para los empleados afectados.
25. Las partes reconocen que el empleador se ha beneficiado de la extensa infraestructura comunitaria que apoya tanto al empleador como a los empleados. Por consiguiente, las partes se comprometen a colaborar a fin de abogar por iniciativas de apoyo al gobierno, incluyendo:
 - a. Acceso a créditos/subvenciones para pequeños negocios, paquetes con intereses bajos para los empleados afectados.
 - b. Asistencia para aquellas comunidades que pierdan habitantes a causa del cierre de plantas, por ejemplo paquetes de asistencia para pequeñas empresas y servicios públicos que se vean afectados de forma adversa por la reducción de la población.
 - c. Pérdidas de viviendas allí donde un cierre provoque el colapso del mercado de la vivienda a través de una garantía de compra para los empleados que deban recolocarse en otro lugar.
 - d. Créditos con intereses bajos para compras de casas destinados a empleados que han debido trasladarse para obtener un empleo.
 - e. Más fondos destinados a servicios sociales para ayudar con la presión de perder un empleo, por ejemplo programas de prevención del suicidio, grupos de apoyo a niños, etc.
 - f. Incentivos para que los empleadores se hagan cargo de personas afectadas por la pérdida de su empleo, a causa de cierres, sobre todo si existen requisitos de reconversión profesional para el nuevo empleado.
 - g. El empleador se compromete a financiar un estudio detallado sobre las repercusiones económicas y sociales en la comunidad local de cualquier reestructuración o cierre propuestos, poniendo el enfoque en particular en los efectos sobre escuelas, hospitales, policía, así como los impactos en la financiación y el personal de servicios sociales.

Soutien aux communautés touchées

UN PLAN DE TRANSICIÓN JUSTA COMPLETO

Un acuerdo tripartito negociado y concluido en España es un ejemplo útil para los sindicatos globales. El acuerdo será implementado por las autoridades sindicales, gubernamentales y empresariales.

- *La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores*
- *La Federación de Industria de Comisiones Obreras*
- *La Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera*
- *La Federación Nacional de Empresarios de Minas de Carbón (CARBUNION)*
- *El Gabinete de la Secretaría de Estado de Energía*
- *El Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras, O.A.*

El «Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el Período 2019-2027» puede consultarse [aquí](#).

Otro ejemplo procede de Alemania, de la Comisión de Crecimiento, Cambio Estructural y Empleo: **BMWK - Commission on Growth, Structural Change and Employment** (bmwi.de), puede consultarse [aquí](#).

Oficina Central

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Oficinas Regionales

Oficina de África

Physical address:
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:
P O Box 31016
Braamfontein 2017
South Africa

Oficina de Asia del Sur

16-D, 16th Floor
Atma Ram House
No.1, Tolstoy Marg
New Delhi - 110 001
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Oficina de Asia Sudoriental

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Email: seao@industriall-union.org

Oficina de la CEI

Leninskiy prospect 42
Bldg. 5, Office 58-35
119119 Moscow
Russian Federation
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Oficina de América Latina y el Caribe

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org