



Organización
Internacional
del Trabajo

► Los sindicatos y las contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN)

Guía para la participación

► **Los sindicatos y las contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN)**

Guía para la participación



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Los sindicatos y las contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN): Guía para la participación*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.]

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220420461 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/IODJ3996>

Publicado también en inglés: *Trade unions and Nationally Determined Contributions (NDCs): A guide for involvement*, 9789220420423 (pdf Web); francés: *Les syndicats et les contributions déterminées au niveau national (CDN): Guide pratique*, 9789220420447 (pdf Web)

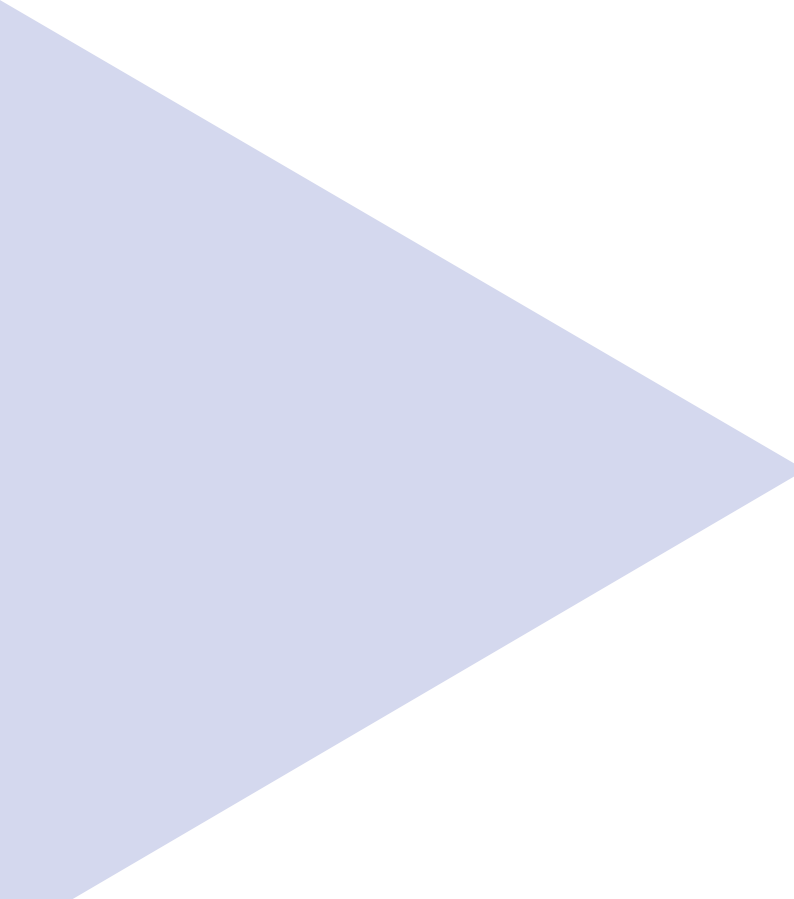
Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Índice

Prólogo	1
Prefacio	2
1. Introducción	3
1.1 Contexto	3
1.2 La transición justa y las organizaciones de trabajadores	5
2. Las CDN	7
2.1 ¿Qué se entiende por CDN y cuándo deben presentarse?	7
2.2 CDN actuales	9
2.3 Balance mundial	10
3. ¿Cómo deberían reflejarse la transición justa y el diálogo social en las CDN?	12
3.1 Inclusión de la transición justa en las CDN	12
3.2 El diálogo social como parte integrante de la transición justa	14
4. La CDN y la función de los sindicatos	17
4.1 La importancia de la participación de los sindicatos en las CDN	17
4.2 La preparación de CDN	18
4.3 ¿Cómo pueden los sindicatos influir en las CDN?	19
5. Puntos de partida para los sindicatos	21
5.1 Esferas de política	21
5.2 Algunos ejemplos: la importancia de las competencias, la seguridad y salud en el trabajo y la protección social	21
5.3 Financiación para una transición justa	23
6. Conclusiones y principales recomendaciones	24
6.1 Conclusiones	24
6.2 Recomendaciones	25
Bibliografía	26



► Prólogo

Cuando se adoptó el Programa y Presupuesto de la OIT para 2024-25 en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2023, los mandantes aprobaron la creación de un programa específico destinado a aprovechar todo el potencial de las organizaciones sindicales y de trabajadores y permitirles proporcionar el entorno político e institucional necesario para la consecución de un desarrollo económico y social sostenible.

Uno de los objetivos de este programa es aumentar la capacidad de los sindicatos para proporcionar propuestas políticas coherentes e integradas para una transición justa a través de las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional (NDC) del Acuerdo de París.

Se han puesto en marcha programas de formación sobre el papel y la voz de los sindicatos a la hora de garantizar la coherencia política a escala nacional e internacional sobre la transición justa, incluido sobre cómo influir en los procesos de la CMNUCC, como las Conferencias de las Partes (COP).

Esta guía, que es uno de los resultados generales que persigue este programa, pretende ayudar a los sindicatos a influir en las NDC. Ha sido redactada por Claire La Hovary (ACTRAV), con el apoyo de Lene Olsen (ACTRAV), y se ha beneficiado de los comentarios de Bert De Wel (CSI).

Esperamos que contribuya al compromiso de negociar y aplicar una transición justa hacia economías y sociedades ecológicamente sostenibles para todos.

Maria Helena André,
Directora,
Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)
Organización Internacional del Trabajo, Ginebra

► Prefacio

La Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (OIT-ACTRAV), a través de un programa específico, ha apoyado la participación efectiva de los sindicatos en los debates sobre el cambio climático, a fin de promover y hacer realidad una transición justa para los trabajadores por medio de contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN). Las CDN son compromisos nacionales para reducir las emisiones y adaptarse al cambio climático presentados cada cinco años por las Partes en el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático (en adelante, el Acuerdo de París). Esta Guía, elaborada en cooperación con las organizaciones de trabajadores, forma parte de este programa específico.

En diciembre de 2024, el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, reveló que «los últimos diez años han sido los más calurosos jamás registrados, incluido 2024. Esto es un colapso climático – en tiempo real. Debemos salir de este camino a la ruina – y no tenemos tiempo que perder. En 2025, los países deben colocar el mundo en un camino más seguro, reduciendo drásticamente las emisiones y apoyando la transición hacia un futuro renovable» (Secretario General de las Naciones Unidas, 2024).

Entretanto, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) ha afirmado que «[l]a inacción ante el cambio medioambiental y climático pondrá en peligro el bienestar de las personas y toda forma de vida en el planeta, la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la aplicación del Acuerdo de París, y exacerbará las desigualdades de género y otras formas de desigualdad y exclusión.» Esta declaración, realizada durante las discusiones que condujeron a las Conclusiones sobre una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptadas por la CIT en junio de 2023, también puso de relieve que «las transiciones requieren esfuerzos concertados y deben planificarse y organizarse de manera que permitan afrontar las pérdidas de empleo, los déficits de trabajo decente, la desigualdad y los desajustes sectoriales y educativos. Las políticas han de ser coherentes y equilibradas y deben tener en cuenta el nexo que existe entre el cambio climático, el trabajo decente y el desarrollo sostenible.» (CIT, 2023).

Puntos fundamentales de la labor de OIT-ACTRAV relacionada con las CDN

- Elaborar una guía para los trabajadores sobre el Acuerdo de París, las CDN y la Conferencia de las Partes (COP) – incluidos estudios de caso sobre la participación de las organizaciones de trabajadores a nivel nacional.
 - Elaborar y llevar a cabo programas de formación innovadores en cooperación con el Centro Internacional de Formación de Turín de la OIT (CIF-OIT), con objeto de fomentar la capacidad de los sindicatos para garantizar la coherencia de las políticas a nivel nacional e internacional relacionadas con la transición justa. Los programas de formación se centran en las prioridades de los trabajadores en las Conclusiones de la CIT, tales como las políticas laborales y los cambios tecnológicos y el perfeccionamiento.
-

-
- ▶ Fomentar la capacidad relacionada con la manera de influir en los procesos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, 2015 (CMNUCC), en particular el programa de trabajo sobre una transición justa adoptado por la COP28, y de prestar apoyo para la elaboración de propuestas de políticas sindicales para la COP29 y la COP30, donde se entablarán diálogos sobre dicho programa de trabajo.
 - ▶ Proporcionar asesoramiento en materia de políticas centrado en la formulación de políticas económicas, sociales y ambientales que deben abordarse en las CDN, en particular relacionadas con las nueve esferas de política señaladas en las Directrices de política para una transición justa, de la OIT. Centrarse especialmente en las mujeres y los jóvenes formará parte de esta labor.
 - ▶ Documentar las experiencias de las organizaciones de trabajadores y formular recomendaciones basadas en su labor relacionada con las CDN.
-

▶ 1. Introducción

1.1 Contexto

Las [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#), de la OIT, de 2015 (en adelante, las Directrices de la OIT) son una herramienta para apoyar una transición justa al afrontar el impacto directo e indirecto del cambio climático y la degradación ambiental en los trabajadores y los mercados de trabajo. Preconizan una transición justa garantizando la seguridad de los medios de subsistencia, los ingresos y los puestos de trabajo de las personas que se ven afectadas negativamente por la transición verde. Las Directrices de la OIT proporcionan una definición de transición justa como un proceso «hacia una economía ambientalmente sostenible» que «debe gestionarse correctamente y contribuir al logro de los objetivos del trabajo decente para todos, la inclusión social y la erradicación de la pobreza» (OIT, 2015, párr. 10).

Las Directrices de la OIT ofrecen orientación práctica no vinculante a los mandantes de la OIT sobre cómo formular, aplicar y supervisar el marco de políticas para hacer frente al cambio climático y garantizar que se afronten los retos ambientales y los retos económicos y sociales que lo acompañan. Además, ponen de relieve la necesidad de un proceso de consultas fundamentado, adecuado y continuo con todos los interesados pertinentes (OIT 2015, párr. 19,a)). La participación de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores debería tener lugar por conducto del diálogo social – esta es una condición *sine qua non* para una transición justa. El Acuerdo de París¹, un tratado internacional adoptado en 2015, unos meses después de las Directrices de la OIT, hace referencia directa en su preámbulo a «una transición justa para la fuerza de trabajo», por lo que pone claramente de relieve la necesidad de consultar con los interlocutores sociales y de tener en cuenta las cuestiones laborales como parte del programa ecológico.

¹ El Acuerdo de París tiene por objeto aplicar la [Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático](#), adoptada en 1992 (195 Estados Partes, de 198 Partes en la Convención, son partes en el Acuerdo de París). Irán, Libia y el Yemen no han ratificado el Acuerdo de París hasta la fecha.

 Teniendo en cuenta los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional

► [ACUERDO DE PARÍS, preámbulo](#)

La transición justa también se menciona en una norma internacional del trabajo adoptada en la OIT en 2017. La [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 \(núm. 205\)](#) no solo aborda, entre otras cosas, los desastres derivados del cambio climático, sino que también hace un llamamiento en favor de transiciones justas en las medidas de respuesta y recuperación por las que aboga. Asimismo, especifica que todas las medidas de **respuesta** deben adoptarse a través del diálogo social.

► *Todo esto, además de la referencia a la importancia de la participación de todos los niveles de gobierno y de los diversos actores en los esfuerzos encaminados a hacer frente al cambio climático, allana el camino hacia la participación de los sindicatos en la formulación y aplicación de políticas climáticas nacionales.*

Las Directrices de la OIT fueron reforzadas por la CIT en 2023, cuando adoptó la [Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#) (en adelante, la Resolución).

 La Conferencia Internacional del Trabajo aprobó las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles, de la OIT (2015), que proporcionan la referencia central para la formulación de políticas y una base para la acción

► CIT, 2023

La Resolución pone de relieve que los Gobiernos, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberían:

- a. formular, aplicar, monitorear y evaluar marcos para una transición justa inclusivos, integrados, coherentes y con perspectiva de género que estén coordinados con las políticas económicas, sociales y ambientales pertinentes, y
- b. incorporar medidas en las políticas medioambientales y climáticas, como las *contribuciones determinadas a nivel nacional previstas* en el Acuerdo de París y los objetivos de cero emisiones netas, así como en políticas industriales, de protección social y de empleo coherentes, amplias e integradas para promover una transición justa (énfasis añadido).

- ***El objetivo de la presente publicación es ayudar a las organizaciones de trabajadores a seguir participando en las CDN, a reforzar su participación, o simplemente a participar en ellas – desde su elaboración hasta su aplicación y supervisión.***

1.2 La transición justa y las organizaciones de trabajadores

Los efectos del cambio climático y ambiental pueden menoscabar decenios de esfuerzos encaminados a reducir la pobreza y a avanzar hacia la consecución de todos los demás Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. También pueden redundar en menoscabo de la labor de la OIT. La OIT ha señalado que el cambio climático, por ejemplo, «está teniendo un amplio y creciente impacto en el mundo del trabajo, con importantes implicaciones para el avance de los principios y derechos fundamentales en el trabajo [PDFT]», en la medida en que «un creciente número de vulneraciones de los PDFT pueden imputarse, directa o indirectamente, a las repercusiones del cambio climático» (OIT, 2024, párrs. 16-18).

A menos que el cambio climático se afronte con urgencia a través de una transición justa, las desigualdades seguirán aumentando y las personas que ya están marginadas en el plano social, económico, cultural, político e institucional se enfrentarán a mayores riesgos. La transición justa debe contribuir a reducir la pobreza y a potenciar el desarrollo humano, inclusive a través de un compromiso con el trabajo decente. Para ello, la transición del empleo informal al empleo formal, la prevención de la informalización, el desarrollo de competencias, la protección social y los salarios vitales revisten suma importancia. Todos los actores del mundo del trabajo deben aunar esfuerzos para intensificar la formulación y aplicación de políticas orientadas a una transición justa, por conducto del diálogo social tripartito con los representantes de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y de consultas más amplias con las partes interesadas.

Sin embargo, el contexto más amplio para que el diálogo social sea efectivo puede ser problemático, ya que:

- se han estancado los progresos realizados para lograr que se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y en algunos casos se ha observado un retroceso;
- han persistido grandes lagunas en la aplicación, que en algunos casos se han ampliado, y
- a pesar del papel fundamental que desempeñan en la realización de los demás derechos laborales, la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva siguen cuestionándose considerablemente en todo el mundo.

El acceso a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva es esencial para que el diálogo social tenga lugar, y es una condición *sine qua non* para la participación plena y fructífera en las CDN. La participación en el diálogo social sobre la transición justa podría ser un punto de partida para las organizaciones de trabajadores que podrían estar excluidas del diálogo social sobre otros temas.

Si los sindicatos quieren que se escuchen sus preocupaciones, deben desarrollar posiciones de política con respecto al cambio climático. En particular, pueden garantizar que los afiliados

actuales y futuros, en particular los jóvenes, estén mejor situados para afrontar los retos del mundo del trabajo relacionados con el cambio climático.

Las siguientes notas de política de la OIT pueden orientar las discusiones y ayudar a los sindicatos a desarrollar sus prioridades para una transición justa:

1. [Occupational safety and health in a just transition](#) («La seguridad y salud en el trabajo en una transición justa», disponible únicamente en inglés)
2. [The role of active labour market policies for a just transition](#) («El papel de las políticas activas del mercado de trabajo para fomentar una transición justa», disponible únicamente en inglés)
3. [Social protection for a just transition](#) («La protección social para una transición justa», disponible únicamente en inglés)
4. [A just transition for people living with HIV in the world of work](#) («Una transición justa para las personas que viven con el VIH en el mundo del trabajo», disponible únicamente en inglés)
5. [Greening macroeconomic policies: Current trends and policy options](#) («La ecologización de las políticas macroeconómicas: Tendencias actuales y opciones de política», disponible únicamente en inglés)
6. [«Nothing about us without us» - Realizing disability rights through a just transition towards environmentally sustainable economies and societies](#) («Nada sobre nosotros sin nosotros – Hacer realidad los derechos de las personas con discapacidad a través de una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles», disponible únicamente en inglés)
7. [Skills Development for a Just Transition](#) («El desarrollo de competencias para una transición justa», disponible en inglés y portugués)
8. [Indigenous Peoples and a Just Transition for All](#) («Los pueblos indígenas y una transición justa para todos», disponible únicamente en inglés)
9. [Human mobility and labour migration related to climate change in a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all](#) («La movilidad humana y la migración laboral relacionadas con el cambio climático en una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles para todos», disponible únicamente en inglés)
10. [Green works to support a just transition](#) («Empleos verdes para fomentar una transición justa», disponible únicamente en inglés)
11. [Gender equality, labour and a just transition for all](#) («La igualdad de género, el trabajo y una transición justa para todos», disponible únicamente en inglés)
12. [Sectoral Policies for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All](#) («Políticas sectoriales para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles», disponible únicamente en inglés)
13. [How MSMEs can contribute to and benefit from a just transition](#) («Cómo pueden contribuir las mipymes a una transición justa y beneficiarse de ella», disponible únicamente en inglés)
14. [The Role of Social Dialogue and Tripartism in a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All](#) («El papel del diálogo social y el tripartismo en una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos», disponible únicamente en inglés)

El cambio climático tendrá enormes efectos en los lugares de trabajo y los puestos de trabajo – en todos los países, en todos los sectores y en todas las empresas. El sector de la energía es un ejemplo, ya que la transición de fuentes de energía con alta intensidad de carbono a la energía renovable es una cuestión prioritaria. La agricultura y la construcción son otros sectores que se ven afectados más directamente, debido a la naturaleza del trabajo realizado al aire libre. Los sindicatos deberían garantizar que se aborden las siguientes preguntas al formular y aplicar políticas climáticas.

- ▶ ¿Quiénes están perdiendo sus empleos?
- ▶ ¿Se están creando nuevos empleos de calidad?
- ▶ ¿Los trabajadores están preparados para conseguir nuevos puestos de trabajo en el sector de la energía renovable?
- ▶ ¿Cuáles son los planes de perfeccionamiento de competencias para estos trabajadores?
- ▶ ¿Cómo se aborda la igualdad de género y la no discriminación?
- ▶ ¿Qué planes y medidas se están estableciendo para los trabajadores que se aproximan a la edad de jubilación?
- ▶ ¿Existe un acceso a la protección social para quienes están quedando atrás?
- ▶ ¿Las políticas laborales examinan la creación de nuevos puestos de trabajo en las comunidades en las que se han perdido puestos de trabajo?
- ▶ ¿Los trabajadores jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo están preparados para nuevos puestos de trabajo en el sector de la energía verde?
- ▶ ¿Cuáles son las condiciones de trabajo en estos nuevos puestos de trabajo?
- ▶ ¿Están sindicados los trabajadores que ocupan estos nuevos puestos de trabajo?
- ▶ ***Examinar estas preguntas y aclarar una política es un paso fundamental para ayudar a las organizaciones de trabajadores a estar mejor preparadas para participar en debates e influir en las CDN.***

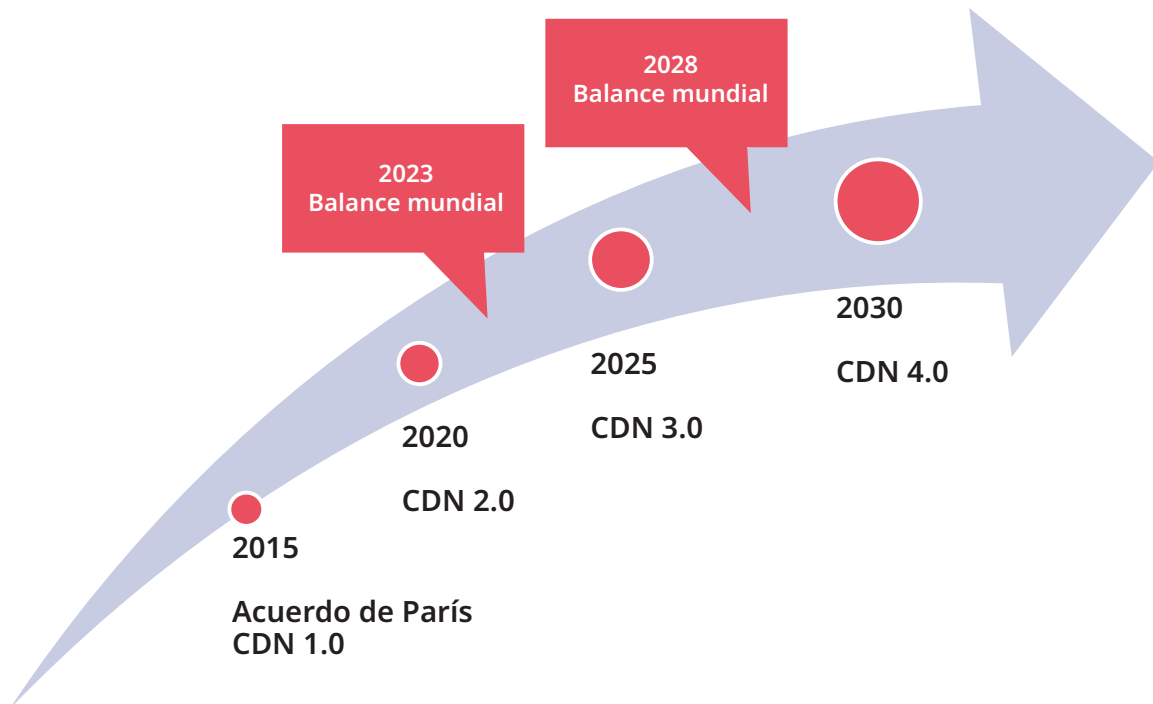
▶ 2. Las CDN

2.1 ¿Qué se entiende por CDN y cuándo deben presentarse?

Las CDN son compromisos climáticos nacionales autodefinidos de los países en virtud del Acuerdo de París. Detallan las medidas que los países pretenden adoptar para limitar el incremento de la temperatura media mundial por encima de 2°C con respecto a los niveles preindustriales, y para que esta se limite a 1,5°C. Explican la manera en que los países se adaptarán a los efectos climáticos y garantizarán financiación suficiente para respaldar estos esfuerzos. El Acuerdo de París exige que cada país signatario prepare, comunique y mantenga las sucesivas CDN que tenga previsto efectuar. Por consiguiente, los países deben adoptar medidas nacionales de mitigación para cumplir estos compromisos.

Añadir el enlace a este vídeo: [¿Qué son CDN en el marco del proceso internacional del cambio climático?](#)

Las CDN se presentan cada cinco años a la secretaría de la CMNUCC y reflejan la mayor ambición posible de los países. Se supone que cada nueva CDN presenta progresivamente objetivos más ambiciosos. (Acuerdo de París, artículo 4,11)).



Desde 2015, los Estados Partes en el Acuerdo de París han solicitado presentar CDN nuevas o actualizadas cada cinco años, a saber, en 2020, 2025, 2030, etc., con independencia del calendario de los marcos nacionales de políticas. Sin embargo, estos plazos no se respetan necesariamente, y los sindicatos deberían verificar cuándo se presentará la próxima CDN de su país. Es importante señalar que las Partes pueden ajustar **en cualquier momento** sus CDN existentes a fin de aumentar su nivel de ambición.

El proceso de elaboración y actualización de las CDN varía de un país a otro. Normalmente, tiene lugar bajo el liderazgo de un organismo gubernamental que recopila las contribuciones de otros organismos y puede celebrar consultas con las partes interesadas.

- ***Este proceso puede conllevar balances sobre la aplicación de las CDN actuales, la realización de evaluaciones y diagnósticos, la organización de talleres y la recopilación de opiniones e impresiones de diversas partes interesadas, ofreciendo muchos puntos de partida para las organizaciones de trabajadores.***

2.2 CDN actuales

Para tener una idea de cuáles son los objetivos de cada país, cómo se han integrado las preocupaciones de los sindicatos y en qué ámbitos pueden introducirse mejoras, conviene examinar la base de datos de las CDN.

Registro e informe sobre las CDN

Todas las CDN se inscriben en un registro público que llevará la secretaría de la CMNUCC:

[Registro de las CDN | CMNUCC](#)

- ***Los sindicatos pueden acceder a todas las CDN a través de este registro y utilizarlas como fuente de inspiración.***

Además, cada año, la secretaría de la CMNUCC elabora un informe de síntesis sobre las CDN. El informe de síntesis de 2024 presenta información proveniente de las 168 CDN comunicadas antes del 9 de septiembre de 2024. Estas comprenden 153 CDN nuevas o actualizadas y 15 CDN que no han cambiado.

[Las CDN de conformidad con el Acuerdo de París. Informe de síntesis de la secretaría | CMNUCC](#)

- ***Los sindicatos pueden tener una idea general de la manera en que se abordan las cuestiones sociales en todas las CDN.***

En su informe para 2024, la CMNUCC indicó repercusiones desiguales de las medidas de respuesta en los diferentes grupos, y las repercusiones en la fuerza de trabajo eran las mencionadas con más frecuencia. El 34 por ciento de las Partes pretenden abordar estas repercusiones sociales y económicas diferenciadas mediante la inclusión del concepto de transición justa en la aplicación de las CDN. Las medidas comprenden un mecanismo de transición justa; fondos de transición justa, y el establecimiento de un comité para supervisar el proceso de transición justa. Además, el informe demostró que los países estaban introduciendo leyes y estrategias encaminadas a proteger a los trabajadores; mecanismos y estrategias para la creación de empleo, el desarrollo de competencias y la formulación de políticas de empleo, y un proceso de consulta por conducto del diálogo social (CMNUCC, 2024, párr. 119).

La COP, la CMP y la CP/RA

La CMNUCC, el Protocolo de Kyoto y el Acuerdo de París establecieron tres órganos rectores para supervisar los progresos hacia la economía verde: la COP, la Conferencia de las Partes en calidad de reunión de las Partes en el Protocolo de Kyoto (CMP), y la Conferencia de las Partes en calidad de reunión de las Partes en el Acuerdo de París (CP/RA).

Estas conferencias rotan anualmente entre los cinco grupos regionales de las Naciones Unidas, y tienen lugar al mismo tiempo; por consiguiente, la COP29, la CMP19 y la CP/RA 6 tuvieron lugar en Bakú en 2024. Han experimentado un crecimiento exponencial en los dos últimos decenios hasta convertirse en las reuniones internacionales más grandes del mundo. Las negociaciones son cada vez más complejas, y en ellas participan un número cada vez mayor de funcionarios provenientes de los Gobiernos de todo el mundo, a todos los niveles, así como representantes de los interlocutores sociales, la sociedad civil, las empresas, las organizaciones internacionales y los medios de comunicación.

Una tarea fundamental de la COP es examinar las comunicaciones nacionales y los inventarios de emisiones presentados por las Partes. Apoyándose en esta información, la COP evalúa los efectos de las medidas adoptadas por las Partes y los progresos realizados para lograr el objetivo final de la CMNUCC. Una COP puede ofrecer una plataforma para discutir las CDN y anunciar los objetivos de los países.

Tanto la OIT como el movimiento sindical internacional están presentes en las COP. Desde 2017, la OIT, en cooperación con la Comisión Europea, la CMNUCC, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) han organizado un «Pabellón de la Transición Justa» para que los delegados celebren consultas formales e informales, organicen eventos temáticos y creen redes. El objetivo es mantener la dimensión del mundo del trabajo del cambio climático como un elemento central de las discusiones. En la COP29, el Pabellón incluyó una Clínica de CDN para que los mandantes aprendieran más sobre cómo integrar en mayor medida la transición justa en la próxima edición de sus CDN.

Véase [¿Que son las Conferencias de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático? | CMNUCC](#) (en inglés)

Véase [La OIT en la COP29: Eventos desde el Pabellón de la Transición Justa](#)

2.3 Balance mundial

En 2023, los Gobiernos hicieron un balance de la aplicación del Acuerdo de París y evaluaron los progresos colectivos realizados para la consecución de sus objetivos a largo plazo. Este balance se repetirá en 2028, y cada cinco años a partir de entonces. El resultado del balance mundial orienta, y seguirá orientando, la preparación de CDN, a fin de permitir más aspiraciones y una mayor acción climática.

Para más información sobre este ejercicio, consulte [aquí](#).

El primer balance mundial se concluyó en la COP28 en diciembre de 2023 en Dubai, y [condujo a la siguiente información](#):

- ▶ La aplicación del Acuerdo de París no está teniendo lugar en todos los ámbitos. Las emisiones globales no son coherentes con la limitación del aumento de la temperatura mundial a 1,5°C, y la adaptación al cambio climático no ha alcanzado los niveles necesarios.
- ▶ Se necesita una transformación sistémica, a saber, un enfoque de toda la sociedad y de toda la economía que integre y alinee la resiliencia climática y el desarrollo con las bajas emisiones de gases de efecto invernadero. Dichos esfuerzos deben mantenerse durante decenios, fomentando el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza.
- ▶ Existe una brecha creciente entre las necesidades de los países en desarrollo y el apoyo prestado y movilizado para ellos, y deben destinarse billones de dólares a la acción climática y al desarrollo resiliente al clima.

Esto debe abordarse mejor en futuras CDN.

- ▶ ***El nuevo balance está previsto para 2028 y los sindicatos deberían garantizar su participación.***

Al evaluar dónde se encuentra el mundo cuando se trata de alcanzar los objetivos del Acuerdo de París, el balance puede ayudar a los responsables políticos y las partes interesadas a fortalecer sus políticas y compromisos climáticos en su próxima ronda de CDN, allanando el camino para una acción acelerada (véase: [Preguntas frecuentes sobre el balance mundial | CMNUCC](#)). La CIS participó en el balance de 2023 formulando observaciones. Estas pueden consultarse [aquí](#). La OIT también formuló comentarios que pueden consultarse [aquí](#).

- ▶ ***Los sindicatos deberían tomar parte en este balance, expresar sus preocupaciones y defender las perspectivas de los trabajadores.***

El 14 de marzo de 2024, la secretaría de la CMNUCC transmitió un mensaje especial a las Partes y los Estados Observadores sobre la tercera generación de planes nacionales relativos al cambio climático (Naciones Unidas, 2024). Existe una necesidad apremiante de objetivos más ambiciosos y de mayor participación. Como señaló el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) en su informe de referencia de 2024 titulado «Emissions Gap report» (PNUMA, 2024), «ambición no significa nada sin acción». A menos que se consiga que las emisiones mundiales en 2030 sean inferiores a los niveles indicados por las políticas existentes y las CDN actuales, será imposible emprender un camino que limite el calentamiento global a 1,5°C sin que este nivel se sobrepase o sobrepasándolo apenas. Por consiguiente, es primordial que las próximas CDN den «un salto cualitativo» en términos de ambición y de acción.

Llamamiento a la acción: fomentar el diálogo social para una transición justa a una economía resiliente con bajas emisiones de carbono

Este [Llamamiento a la acción](#), firmado en la Conferencia de Sostenibilidad de Hamburgo de 2024, pone énfasis en la necesidad de concertar esfuerzos a escala mundial para garantizar una transición socialmente justa a una economía resiliente con bajas emisiones de carbono que promueva el crecimiento sostenible, el trabajo decente y la inclusión social, en consonancia con los ODS 8 y 13. Es un llamamiento poderoso para que se intensifique la acción conjunta encaminada a lograr un futuro sostenible, fomentando soluciones innovadoras y promoviendo el diálogo social.

¿Por qué un llamamiento a la acción?

El principal objetivo es fomentar la cooperación internacional y fortalecer el diálogo social entre los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Esta iniciativa tiene por objeto maximizar los beneficios ecológicos, económicos y sociales, reduciendo al mínimo la pérdida de puestos de trabajo y los riesgos de desigualdad asociados con la transición verde.

Prioridades:

- Creación de alianzas: Fomentar la creación de alianzas en los grupos sociales con miras a afrontar los retos y compartir los conocimientos sobre los esfuerzos orientados a hacer realidad una transición justa.
- Diálogo social: Promover el diálogo social inclusivo como una herramienta para la resiliencia económica, el trabajo decente y la cohesión social.
- Representación y fomento de la capacidad: Fortalecer el papel de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en la formulación de políticas y la mejora de las competencias de la fuerza de trabajo para futuros empleos verdes.

Esta iniciativa fomenta la participación de las organizaciones internacionales, los Gobiernos y los interlocutores sociales. Para expresar su apoyo a este Llamamiento a la acción, consulte más información y firme la carta de apoyo [aquí](#).

► 3. ¿Cómo deberían reflejarse la transición justa y el diálogo social en las CDN?

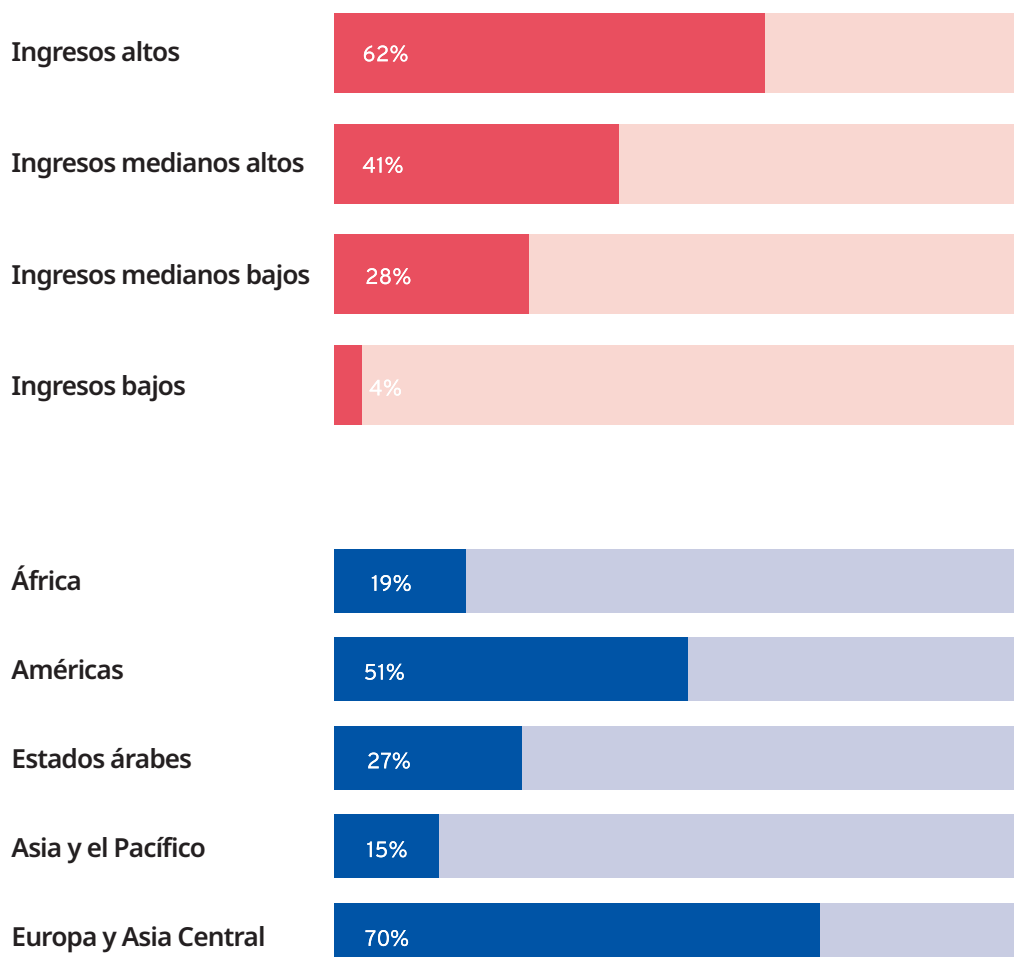
3.1 Inclusión de la transición justa en las CDN

La referencia a la transición justa en el Acuerdo de París – así como su desarrollo por la OIT – significa que, según la OIT, 72 de 193 países (el 39 por ciento) incluyen referencias explícitas a una transición justa en sus CDN.

Sin embargo, la adopción de la expresión «transición justa» en las CDN varía entre las diferentes regiones y los diferentes grupos de ingresos de los países. El porcentaje de CDN con referencias

explícitas es más alto en Europa y Asia Central (el 70 por ciento), las Américas (el 51 por ciento), y los Estados árabes (el 27 por ciento), y más bajo en los países de África (el 19 por ciento) y de Asia y el Pacífico (el 15 por ciento). En lo referente a los grupos de ingresos, el 62 por ciento de los países de ingresos altos se refieren explícitamente a la transición justa (OIT, 2024).

CDN con referencias explícitas a la transición justa por nivel de ingresos del país y región (en porcentajes)



Fuente: OIT, [Mapping Just Transition in NDCs- An overview](#), 2024, pág. 7.

La OIT trata de integrar el concepto de transición justa en las CDN. Si un país no ha incluido referencias a la transición justa en sus CDN, un resultado significativo sería que la referencia a la transición justa se incluyera en las CDN revisadas. Si un país ya menciona la transición justa en sus CDN, es importante que la transición justa también esté presente en las CDN revisadas. En términos de la manera en que sea aborda la transición justa, es importante que:

- ▶ la transición justa se mencione más allá de una oración y con texto adicional que explique el enfoque del país;
- ▶ la transición justa se considere una preocupación transversal y, por consiguiente, pertinente para la mitigación y la adaptación;
- ▶ el diálogo social y la celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores se mencionen como parte de la determinación de CDN;

- la CDN considere las repercusiones sociales y en el empleo tanto positivas como negativas de sus acciones climáticas, y preste atención a la igualdad de género y la no discriminación y a las poblaciones vulnerables;
- la transición justa no solo se mencione en relación con el sector de la energía, sino también en relación con otros sectores, o como una cuestión transversal;
- el trabajo decente se mencione o, si no se menciona explícitamente, que se incluyan otras referencias que reflejan la dimensión cuantitativa del empleo, como los empleos decentes, los buenos empleos o los empleos de calidad;
- las referencias a la transición justa incluyan acciones y medidas concretas, como la elaboración y puesta en práctica de una estrategia de transición justa, planes locales o sectoriales de transición justa o programas de formación para la adquisición de competencias, o que se haga referencia a la integración de consideraciones sobre la transición justa en diferentes políticas, programas o proyectos sobre la transición justa que se elaboren;
- la CDN reconozca que la transición justa tiene repercusiones financieras, y
- se incluyan diferentes esferas de política del mundo del trabajo, tales como las competencias, la protección social, el desarrollo de las empresas, las políticas de empleo y las políticas activas del mercado de trabajo, el diálogo social y los derechos de los trabajadores.

Incluso si las palabras «transiciones justas» no figuran en la CDN, es importante que el **concepto al que se refiere esté incluido en ella**, y que este concepto se **desarrolle más aún** en el documento. Por ejemplo, por diversos motivos, la expresión «transición justa» tal vez no se utilice – en su lugar, la CDN podría referirse a formulaciones tales como «transición equitativa» o «empleos verdes». En tales casos, es importante garantizar que se aborden las consideraciones arriba mencionadas. Por ejemplo, la CDN puede que no mencione la transición justa, pero tal vez haga referencia a «empleos sostenibles» al supervisar las repercusiones sociales y en el empleo, las competencias y la protección social.

- ***Es importante que los sindicatos apoyen la inclusión de consideraciones sobre las transiciones justas de una manera exhaustiva, en lugar de centrarse en una sola esfera de política específica. También conviene que las contribuciones para una referencia completa sobre la transición justa se complementen con temas que ahonden más en diferentes esferas de política.***

3.2 El diálogo social como parte integrante de la transición justa

Un aspecto esencial de la transición justa es el diálogo social. Es importante que el texto revisado de la CDN contenga referencias al diálogo social y a la celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con objeto de documentar y formalizar el papel que desempeñan las consultas con los interlocutores sociales. Dichas referencias pueden figurar, por ejemplo, en las secciones sobre la gobernanza y las consultas contenidas en muchas CDN.

Sin embargo, no basta con mencionar el diálogo social: las consultas con los interlocutores sociales deben tener lugar al redactar las CDN. Tal como señaló el Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación en su informe de 2021 sobre [El](#)

[ejercicio de los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación es fundamental para la promoción de la justicia climática](#), «los trabajadores y las uniones son normalmente excluidos de los debates sobre políticas climáticas y, por ejemplo, de la posibilidad de proporcionar aportes significativos en los debates en las contribuciones determinadas a nivel nacional de los Gobiernos.» (2021, párr. 40).

Pese a la celebración de consultas nacionales con las partes interesadas, el diálogo social sigue estando a la zaga. Según el [informe de síntesis de octubre de 2024](#) de la secretaría de la CMNUCC, el 79 por ciento de las Partes habían establecido sistemas formales para la celebración de consultas nacionales con las partes interesadas, y el 93 por ciento indicó que celebraban consultas y garantizaban la participación. Sin embargo, es importante diferenciar entre el diálogo social con los interlocutores sociales de la OIT y la consulta con las partes interesadas propiamente dicha.

► ***Téngase presente la diferencia entre el diálogo social y las consultas con las partes interesadas.***

El diálogo social es un proceso tripartito estructurado entre los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos para abordar cuestiones relacionadas con el trabajo. **Las consultas con las partes interesadas** es un proceso más amplio en el que participan diversos grupos, entre ellos las comunidades, las ONG, las empresas y otros actores de la sociedad, a fin de realizar contribuciones sobre políticas o proyectos que van más allá de las preocupaciones relacionadas específicamente con el trabajo. Estas expresiones algunas veces se utilizan indistintamente de una manera errónea, lo que puede hacer que se dispersen los debates sobre los derechos de los trabajadores en el diálogo social y menoscabar la inclusividad de los procesos de consulta más amplios.

Es importante garantizar que el diálogo social tenga lugar, precisamente porque «las repercusiones en la fuerza de trabajo» se han mencionado con frecuencia en las CDN. El 34 por ciento de las Partes pretenden abordar las repercusiones sociales y económicas mediante la inclusión del concepto de transición justa en su aplicación general de las CDN, por ejemplo, con un mecanismo de transición justa, fondos de transición justa y el establecimiento de un comité para supervisar el proceso de transición justa. Esto incluye leyes y estrategias encaminadas a proteger a los trabajadores; mecanismos y estrategias para la creación de empleo, el desarrollo de competencias y la formulación de políticas de empleo, y un proceso de consulta por conducto del diálogo social (UNFCCC, 2024, párr. 119).

3.2.1 Ejemplos de CDN que incluyen el concepto de transición justa

La transición justa y el diálogo social en la CDN del Brasil (2025): [La CDN del Brasil](#) de 2025 tiene una sección específica sobre «Transiciones justas y justicia climática», pero también integra la transición justa en la mitigación, la adaptación y la financiación. En lo tocante al diálogo social, la CDN subraya que «las políticas y los compromisos climáticos se conciben y aplican para contribuir al desarrollo sostenible y la lucha contra el hambre, la pobreza y las desigualdades, dentro de los países y entre los mismos, apoyándose firmemente en la justicia climática, las transiciones justas y el diálogo social constructivo y efectivo, y la participación de todas las partes interesadas (párrafos 6, 9 y 10). Las estrategias de mitigación y adaptación del Plan nacional relativo al cambio climático se orientan por la amplia participación social en su

formulación, aplicación, supervisión y evaluación. Comprenden alianzas entre los Gobiernos federales, estatales y municipales, el sector privado, el sector académico, los movimientos sociales y la sociedad civil, encaminadas a concebir y llevar a cabo acciones de mitigación del cambio climático y evaluar su puesta en práctica. Con este fin, se han elaborado mecanismos de supervisión y de transparencia para que los agentes independientes puedan evaluar continuamente la efectividad y el impacto de las medidas de política».

La transición justa y el diálogo social en la CDN del Canadá (2025): En su [CDN de 2025](#), el Canadá se refiere a apoyar a los trabajadores y las comunidades. Menciona la [Ley Canadiense sobre los Empleos Sostenibles \(2024\)](#), que tiene por objeto apoyar la creación de empleos, industrias y comunidades sostenibles, y ayudar a la fuerza de trabajo a adquirir las competencias, la formación y las herramientas necesarias para hallar nuevas oportunidades de empleo. Una transición justa e inclusiva a empleos sostenibles es una oportunidad para promover la equidad, la inclusión y la justicia, integrando estos principios en políticas, programas marcos y trayectorias hacia 2030 y más allá. El movimiento hacia una economía con bajas emisiones de carbono representa asimismo una oportunidad para combatir las desigualdades existentes en el lugar de trabajo, y para mejorar el apoyo a la formación para quienes se enfrentan a obstáculos en la fuerza de trabajo, tales como los pueblos indígenas, las persona racializadas, los trabajadores cualificados que se incorporan al mercado de trabajo, los jóvenes, las mujeres, las personas LGBTQ+ y las personas con discapacidad. La Ley Canadiense sobre los Empleos Sostenibles fomentará la creación de empleos sostenibles, apoyará a las industrias y comunidades en todas las regiones del Canadá, y ayudará a la fuerza de trabajo a adquirir las competencias, la formación y las herramientas necesarias para hallar estas nuevas oportunidades de empleo (Gobierno del Canadá, 2025, artículo 6,b)).

«La expresión «empleo sostenible» significa todo empleo que sea compatible con la vía tomada por el Canadá para lograr un futuro con cero emisiones netas de carbono y resiliente al clima, y que refleje el concepto de trabajo decente, a saber, un trabajo – incluido un trabajo en el que el trabajador esté representado por un sindicato que haya concluido un convenio colectivo – que pueda proporcionar medios de sustento al trabajador y a su familia con el tiempo y que incluya elementos como un ingreso justo, la seguridad del empleo, la protección social y el diálogo social» ([Ley Canadiense sobre los Empleos Sostenibles](#), artículo 2).

Las transiciones justas en la CDN de Sudáfrica (2021): En [su CDN](#), Sudáfrica señala desde el principio que «una transición justa es fundamental para que nuestra trayectoria de desarrollo se oriente hacia una mayor sostenibilidad y el fomento del desarrollo resiliente al clima y con bajas emisiones de gases de efecto invernadero, proporcionando al mismo tiempo una mejor vida para todos». A continuación indica lo que necesitan los trabajadores: «como parte de los esfuerzos encaminados a garantizar una transición justa, tendremos que adoptar medidas que prevean el perfeccionamiento de competencias de la fuerza de trabajo y la absorción de puestos de trabajo, la protección social y la creación de medios de sustento, la creación de incentivos para nuevos sectores verdes de nuestra economía, la diversificación de las economías regionales que dependen de la producción de carbón, y la elaboración de planes sociales y laborales cuando se desmantelen las viejas centrales de carbón y la infraestructura de producción de carbón conexa» (Gobierno de Sudáfrica, 2021, pág. 5). También indica claramente que el alejamiento de la producción de carbón y la ecologización del transporte

irán acompañados de «programas de transición justa para garantizar que los costos de estas medidas para los trabajadores y las comunidades se reduzcan al mínimo, y que se potencien al máximo los beneficios» (Gobierno de Sudáfrica, CDN, 2021 págs. 28 y 29). El concepto de una transición justa se desarrolla plenamente y forma parte integrante de la CDN de Sudáfrica.

► 4. La CDN y la función de los sindicatos

4.1 La importancia de la participación de los sindicatos en las CDN

El movimiento sindical mundial ha venido preconizando durante decenios el concepto de transición justa en la agenda política internacional. Los sindicatos deben formar parte de los esfuerzos encaminados a limitar el calentamiento global para añadir la perspectiva de los trabajadores del cambio climático. Las transiciones no tendrán lugar sin los trabajadores, y las transiciones deben ser justas.

► ***La transición justa es un ámbito fundamental para que las organizaciones de trabajadores desarrollen sus conocimientos especializados. Hace referencia a los jóvenes y su futuro, y es una forma de que los sindicatos sigan siendo pertinentes para los afiliados más jóvenes.***

Una manera concreta es lograr que se escuche la voz de las organizaciones de trabajadores a través de las CDN, de conformidad con el Acuerdo de París.

[Todo sobre las CDN | Naciones Unidas](#)

La acción climática es una tarea que nos incumbe a todos. Por ello debemos [alzar la voz](#) y hacer responsables a nuestros dirigentes gubernamentales de tomar las medidas climáticas audaces necesarias para responder a la urgencia de esta crisis. Debemos recordarles su responsabilidad de lograr los objetivos del Acuerdo de París presentando CDN ambiciosas en 2025. Para consultar más ideas sobre cómo conseguir que se tengan en cuenta sus acciones y su voz, visite [la campaña «Actúa ahora» de las Naciones Unidas](#).

Por supuesto, los sindicatos deberían participar, debido al papel específico que desempeñan en lo referente a las cuestiones laborales, y debido a la inclusión específica de este papel con respecto al cambio climático en el concepto de transición justa. Los sindicatos deberían poder participar cuando se discuten las CDN y cuando éstas se aplican, evalúan y revisan, a fin de garantizar que las medidas climáticas tengan en cuenta el impacto de los trabajadores. Las CDN deberían promover los derechos de los trabajadores y el trabajo decente. Las negociaciones de las CDN se refieren a diversos temas que tienen un impacto directo en los trabajadores, que abarcan desde las políticas laborales, el cambio tecnológico, la protección social y el desarrollo de competencias. Por consiguiente, la participación de los sindicatos debería ser amplia, a través del diseño, la aplicación, la supervisión y la evaluación.

- **Los sindicatos pueden lograr que se escuche su voz en las CDN que se presentan cada cinco años, o en las revisiones o actualizaciones de las CDN. También pueden preparar, supervisar y evaluar las CDN.**

4.2 La preparación de CDN

Es importante orientar el proceso de política con un análisis riguroso. La OIT realiza evaluaciones frecuentes de los países de las repercusiones sociales y en el empleo del cambio climático, como las efectuadas utilizando el Modelo de Evaluación de los Empleos Verdes (GJAM) de la OIT, que podría ayudar a las organizaciones de trabajadores a formular demandas específicas. Si no hay un GJAM disponible, la OIT podría realizar un Análisis Rápido de la Situación (RSA) para una Transición Justa en las CDN. El RSA es un examen documental breve y estructurado que ayuda a identificar posibles elementos para la integración de la transición justa.

- **Los sindicatos podrían preguntar si la OIT ha realizado dichas evaluaciones.**

La OIT podría realizar diagnósticos temáticos sobre ámbitos específicos que podrían ayudar a explicar con más detalle esferas de política concretas de la CDN y posibles instrumentos de política complementarios y de seguimiento. Algunos diagnósticos temáticos se refieren a:

- Diagnósticos del empleo verde.
- Anticipación y análisis de las competencias.
- Diagnósticos de la protección social y del cambio climático.

Los sindicatos deberían **garantizar que en las CDN se aborden ámbitos específicos**. La CSI ha elaborado orientaciones sobre lo que las CDN deberían subrayar, desde la perspectiva sindical:

- ✓ **Libertad sindical:** Proteger el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos o a afiliarse a ellos a fin de proteger sus derechos como trabajadores.
- ✓ **El derecho a la negociación colectiva:** Garantizar que los trabajadores puedan negociar colectivamente los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo de una manera colectiva.
- ✓ **Diálogo social:** Promover las negociaciones, la celebración de consultas y el intercambio de información entre los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos, a fin de abordar las cuestiones económicas y relacionadas con el lugar de trabajo.
- ✓ **Protección social:** Garantizar el acceso a la protección social, incluidas las prestaciones de desempleo, la atención de salud y las pensiones, con objeto de mitigar los riesgos económicos a lo largo del ciclo de vida.
- ✓ **Trabajo decente:** Abogar por empleos formales y de calidad que proporcionen dignidad e igualdad y garanticen la salud y la seguridad de los trabajadores.
- ✓ **Desarrollo de competencias:** Garantizar que los trabajadores tengan acceso a oportunidades de formación y de aprendizaje permanente, para adaptarse a la transición justa.
- ✓ **Presentación de informes significativos:** Incluir el «proceso» de transición justa, como el diálogo social y el grado de participación de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil, en la presentación de informes sobre las CDN (CSI, 2025).

4.3 ¿Cómo pueden los sindicatos influir en las CDN?

Si su sindicato no ha participado anteriormente en las CDN:

- ▶ Examine la CDN de su país y determine si existen referencias a la transición justa, el empleo, el trabajo decente o cualquier cuestión pertinente para el mundo del trabajo.
- ▶ Lea las CDN de otros países, como el Brasil y Sudáfrica, para comprender mejor cómo podría integrarse la transición justa en las CDN.
- ▶ Póngase en contacto con las organizaciones sindicales regionales, sectoriales e internacionales de las que es miembro, a fin de obtener ideas y apoyo.
- ▶ Póngase en contacto con OIT-ACTRAV para preguntar por el proceso, en particular si las Naciones Unidas participan en la prestación de apoyo a la labor relacionadas con las CDN.
- ▶ Establezca sus demandas y sus ámbitos de preocupación y prepare preguntas y ámbitos de discusión.
- ▶ Aúne esfuerzos con otras organizaciones de trabajadores de su país a fin de elaborar una posición conjunta, si es posible.
- ▶ Póngase en contacto con las organizaciones de empleadores para dirigirse al Gobierno juntos, si es posible.
- ▶ Diríjase al ministerio competente o a la institución a cargo.

Si su sindicato ha participado anteriormente en las CDN:

- ▶ Reflexione sobre lo que ha funcionado y lo que no ha funcionado.
- ▶ Lea las CDN de otros países, como el Brasil, Sudáfrica o el Canadá, para comprender mejor cómo podría integrarse la transición justa en las CDN.
- ▶ Establezca cómo influir en las CDN posteriores mediante la adición de nuevos temas o detalles en la aplicación.
- ▶ Si todavía no lo ha hecho, póngase en contacto con las organizaciones de empleadores.
- ▶ Establezca una relación con el ministerio o la institución que supervisa el proceso de las CDN, para cerciorarse de que se le incluya en los debates.
- ▶ Garantice un flujo de comunicación continua con otras organizaciones sindicales con objeto de intercambiar experiencias.
- ▶ Garantice un flujo de comunicación continua con OIT-ACTRAV.
- ▶ **Ponerse en contacto con la OIT: La OIT tiene un mandato claro en lo que respecta a la transición justa, apoyado por la Resolución de la CIT de 2023, y redunda en su interés tratar de hacerse un hueco en el sistema de las Naciones Unidas y, por consiguiente, ayudar a los interlocutores sociales a hacerse un hueco para que se les escuche y se tengan en cuenta sus opiniones.**

La OIT ha venido ayudando a los países a integrar la transición justa en la última ronda de CDN. Los ámbitos en los que se centra son:

- Diagnósticos y evaluaciones del impacto social y en el empleo de las medidas climáticas.

- Desarrollo de la capacidad de las instituciones gubernamentales, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores en lo que respecta a la transición justa.
- Facilitación del diálogo social con miras a fortalecer la participación, recopilar las contribuciones de los actores de la economía real y fortalecer el amplio apoyo.
- Asistencia técnica sobre la elaboración de CDN, centrándose en la transición justa.

Como se ha señalado anteriormente, redundaría en interés de la OIT incluir y fortalecer los elementos de la transición justa en las CDN, a fin de garantizar que el sistema de las Naciones Unidas la tengan en cuenta. Las organizaciones de trabajadores pueden asociarse con la OIT para reflexionar, junto con los empleadores, sobre qué elementos de la transición justa podrían incluirse en CDN nuevas o revisadas. La OIT puede ayudar a los interlocutores sociales a abogar por tener voz en la mesa de negociación y participar en las consultas.

- **Ponerse en contacto con los empleadores: *También puede ser sumamente beneficioso colaborar con los empleadores para dirigirse juntos a los Gobiernos a fin de ser escuchados y de lograr que las cuestiones relativas a la transición justa se incluyan en las CDN.***

La CSI y la OIE instan conjuntamente a la COP29 a elaborar y establecer un marco mundial para una transición justa, poniendo de relieve la necesidad de economías inclusivas, sostenibles y generadoras de empleos. Subrayan la importancia del diálogo social, del desarrollo de competencias y del respeto de los derechos laborales fundamentales a fin de evitar pérdidas de empleos y de mitigar los efectos socioeconómicos. La declaración subraya la necesidad de políticas coherentes, estrategias laborales específicas y compromisos claros en los marcos nacionales a fin de ayudar a los trabajadores y las empresas a hacer la transición a una economía con cero emisiones netas. Ambas organizaciones están dispuestas a colaborar con los Gobiernos para lograr estos objetivos ([Declaración conjunta OIE-CSI, 2024](#)).

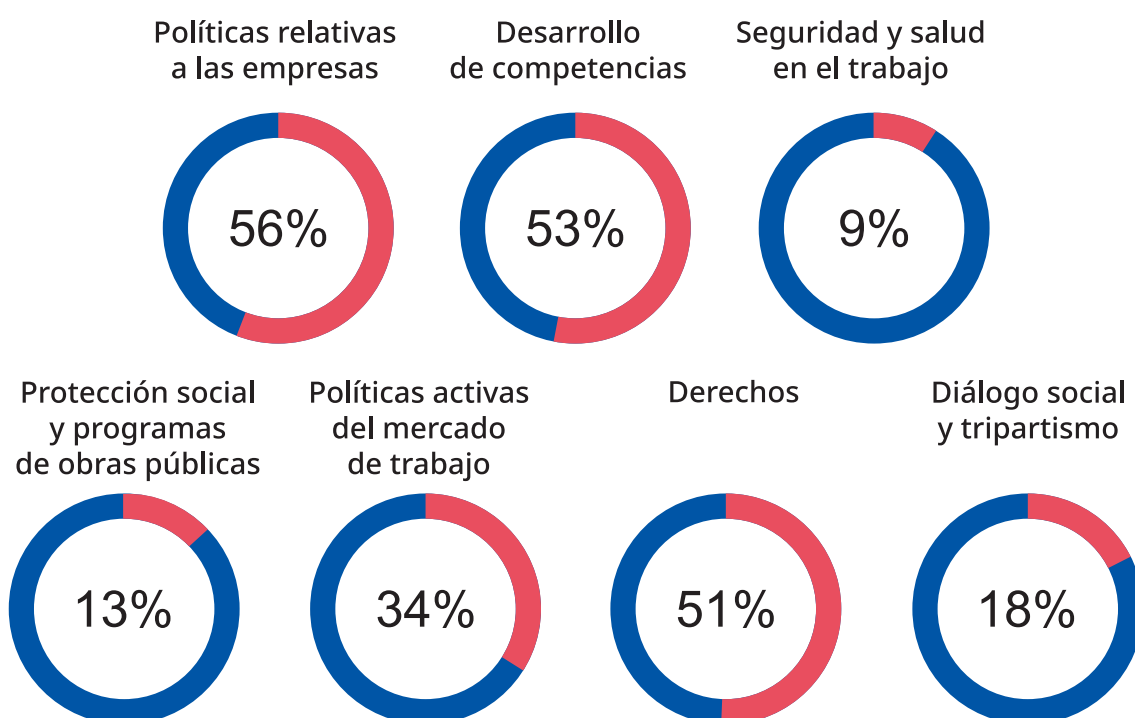
La CDN Partnership (CDNP) se creó con miras a fortalecer la colaboración entre los Gobiernos de los países en desarrollo y desarrollados, las instituciones nacionales y las ONG para prestar apoyo con miras a una acción climática acelerada, centrándose en las CDN. Una de sus principales funciones es recopilar las solicitudes de apoyo de los países con respecto a diversos aspectos de la revisión y aplicación de su CDN, y de armonizarla con las instituciones y programas que pueden responder a dichas demandas. Como parte de su asistencia técnica, la CDNP respalda a un «facilitador» que trabaja en el Ministerio central para facilitar la coordinación y el apoyo de asociados internacionales y la colaboración interministerial sobre la revisión de las CDN. Conviene entablar contacto con este facilitador. Diríjase a la OIT para ayudar a entablar contacto si todavía no está en contacto con él. La CDNP ha elaborado una herramienta para ayudar a orientar las revisiones de las CDN.

► 5. Puntos de partida para los sindicatos

5.1 Esferas de política

Según un [estudio de la OIT](#), en las CDN más recientes de 193 países presentadas antes del 12 de julio de 2024 se han mencionado las esferas de política que figuran a continuación. Las organizaciones de trabajadores pueden influir en todas ellas.

► **Las organizaciones de trabajadores pueden opinar sobre todas estas esferas de política e influir en ellas.**



Fuente: OIT, [Mapping Just Transition in NDCs- An overview](#), 2024, pág. 16.

5.2 Algunos ejemplos: la importancia de las competencias, la seguridad y salud en el trabajo y la protección social

5.2.1 El ejemplo del desarrollo de competencias

El 53 por ciento de las CDN mencionan el desarrollo de competencias, y la agricultura es el sector abordado con más frecuencia (OIT, 2024). El desarrollo de competencias es un área esencial para los trabajadores, ya que la ecologización de la economía requiere la ecologización paralela de los empleos, lo que a su vez requiere considerar las competencias necesarias para estos nuevos empleos, así como la necesidad de readaptar y perfeccionar las competencias de los trabajadores cuyos empleos desaparecen. Las organizaciones de trabajadores pueden participar muy activamente en esta esfera.

Para poder opinar, las organizaciones de trabajadores deben tomar parte en los esfuerzos encaminados a modelar el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente. Este no es un área en el que los sindicatos se sienten necesariamente cómodos, pero pueden participar en muchos tipos de actividades a nivel nacional, sectorial y empresarial para apoyar la formulación y aplicación de políticas, contribuyendo a las estrategias nacionales, negociando convenios colectivos y participando en órganos reguladores y consultivos.

La OIT aboga por la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo de la orientación y la formación profesionales. Las formas en que las organizaciones tanto de empleadores como de trabajadores pueden participar en la formulación, la aplicación y la revisión de las políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente se han explicado en el Convenio núm. 140 y en las Recomendaciones núms. 195, 205 y 208, entre otros instrumentos. Las normas de la OIT proporcionan orientación sobre la participación de los interlocutores sociales en diferentes áreas, que abarcan definir estrategias para la adquisición de competencias a diferentes niveles; elaborar políticas que sean coherentes con las políticas económicas, fiscales y sociales; garantizar la inclusividad y el acceso para todos; identificar las necesidades en materia de competencias; reconocer y certificar las competencias, y evaluar las necesidades del mercado de trabajo.

La tercera CDN de Maldivas (3.0.)

En un capítulo específico sobre **Defensa del clima, educación y empoderamiento**, la CDN hace referencia a las competencias necesarias en todos los sectores. Indica que «La sensibilización y el fomento del interés en oportunidades profesionales relacionadas con el clima son esenciales para crear una fuerza de trabajo cualificada e impulsar el crecimiento sostenible en ámbitos fundamentales. La participación del sector privado es igualmente esencial para promover la acción climática. La colaboración estratégica con las empresas, especialmente en ámbitos como la energía renovable y la infraestructura resiliente al clima, es esencial para lograr los objetivos climáticos» (Gobierno de Maldivas, 2024).

Fuente: [Maldives' Third Nationally Determined Contribution](#)

Para más información sobre las competencias en materia de ecologización, consúltese: OIT, [Greening TVET and skills development – A practical guidance tool](#), 2022.

5.2.2 El ejemplo de la seguridad y salud en el trabajo (SST)

Sólo el 9 por ciento de las CDN mencionan la SST. Sin embargo, centrarse en las políticas y medidas de SST en las CDN es fundamental para hacer frente a los riesgos para la seguridad y la salud derivados del cambio climático. Estos comprenden el aumento de las temperaturas o nuevas cuestiones relativas a la SST en las industrias verdes emergentes, o en las industrias que utilizan tecnologías y contribuciones verdes. Los elementos de política en materia de SST pueden incluir:

- adaptar o elaborar nuevas normas sobre la SST para los nuevos procesos laborales en las industrias verdes;
- hacer referencia continua a la promoción o la aplicación de las normas sobre la SST existentes, e
- impartir formación en materia de SST y sensibilizar al respecto.

Idealmente, debería haber una sección específica sobre la SST en las CDN que se centre específicamente en los trabajadores afectados. La CDN podría prever, por ejemplo, que los empleadores proporcionen pausas durante las horas más calurosas del día y del año a los trabajadores que desempeñan sus funciones al aire libre a fin de protegerles contra el estrés térmico.

Para más información, por ejemplo, sobre el estrés térmico, consulte los siguientes informes: [Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante](#)

[Heat at work: Implications for safety and health](#)

5.2.3 El ejemplo de la protección social

La protección social desempeña un papel central en los esfuerzos encaminados a prevenir y afrontar las consecuencias adversas de la crisis climática. También es fundamental para permitir una transición justa. El objetivo de los regímenes de seguridad social es prevenir, proteger y ayudar a las personas a recuperarse de las conmociones y transiciones a lo largo de sus vidas. Si se conciben, adaptan y financian de una manera adecuada, afrontarán los riesgos inducidos por el cambio climático y las políticas climáticas.

Unos sistemas sólidos de protección social proporcionarán, por ejemplo, una indemnización a los trabajadores cuyos empleos están desapareciendo. La protección social también puede incentivar decisiones e inversiones verdes y sostenibles y la diversificación del ingreso y, ante todo, proporcionar a los trabajadores recursos y tiempo para seguir desarrollando sus competencias y acceder a nuevas oportunidades de empleo.

CDN actualizada de Kenya

Kenya se ha comprometido a mejorar su adaptación y sus ambiciones, comprometiéndose a colmar las lagunas en la aplicación. En su lista de medidas de adaptación, se refiere específicamente a la necesidad de crear redes de seguridad para las mujeres, los jóvenes y otros grupos vulnerables (Gobierno de Kenya, 2020).

[Primera CDN de Kenya \(versión actualizada\)](#)

5.3 Financiación para una transición justa

La promoción de una transición justa requiere flujos financieros constantes. Sin embargo, persisten retos y brechas considerables. Solo el 1 por ciento de todas las CDN se refieren específicamente a la asignación de recursos para una transición justa. Esta cifra es mayor en los países de ingresos altos y de ingresos medianos altos, donde el 2 por ciento de las CDN destinan una cantidad explícita de recursos a la transición justa. A nivel regional, el 3 por ciento de las CDN en las Américas asignan recursos destinados a la transición justa, mientras que en Europa y Asia Central este es el caso del 2 por ciento de las CDN.

Uno de los principales mensajes de la OIT para la COP29 fue instar a las Partes a promover la financiación para las dimensiones sociales de la acción climática. Para esto, es fundamental integrar la transición justa en el nuevo objetivo colectivo cuantificado de financiación para el clima (NCQG). Esto facilitará la prestación de apoyo a los países para que logren sus objetivos climáticos y de desarrollo, así como la labor de armonizar las prácticas de financiación sostenibles con los objetivos de la transición justa (OIT, 2024c).

Lamentablemente, no se han cumplido las expectativas para el NCQG. El objetivo era aumentar progresivamente la financiación para el clima, a fin de que pasara de 100 000 millones de dólares de los Estados Unidos a 1,3 billones de dólares de los Estados Unidos. Sin embargo, el objetivo de lograr 300 000 millones de dólares de los Estados Unidos por año de aquí a 2035 es considerablemente inferior a la cifra estimada entre 6,3 billones y 6,7 billones de dólares de los Estados Unidos que se necesitan anualmente de aquí a 2030. Además, los países desarrollados no han destinado finanzas públicas esenciales, lo cual es primordial para ayudar a los países en desarrollo a adaptarse al cambio climático sin aumentar la carga de su deuda. Esta falta de compromiso de los países desarrollados se considera sumamente irresponsable.

Las Directrices de la OIT instan a los Gobiernos a que, en consulta con los interlocutores sociales, enuncien claramente las necesidades de financiación a largo plazo y establezcan mecanismos de financiación sostenibles con miras a hacer efectivo el marco de la transición justa. Esto debe incorporarse en las CDN.

► ***Los sindicatos pueden insistir en que su Gobierno se comprometa a financiar las dimensiones sociales de la acción climática.***

► 6. Conclusiones y principales recomendaciones

6.1 Conclusiones

El cambio climático tendrá un impacto en los lugares de trabajo y los empleos en todos los países, en todos los sectores y en todas las empresas. Las organizaciones de trabajadores tienen la oportunidad de participar en las CDN mediante la inclusión del concepto de transición justa en el Acuerdo de París. La transición justa no puede existir sin diálogo social – en efecto, si los Gobiernos se toman en serio el cumplimiento de sus obligaciones dimanantes del Acuerdo de París, tienen que tomar en consideración las demandas y preocupaciones de las organizaciones de trabajadores.

A pesar de las limitaciones a la libertad sindical y la negociación colectiva, y de la ausencia de diálogo social a la que se enfrentan muchas organizaciones de trabajadores a nivel nacional, las discusiones y las consultas sobre las CDN pueden ofrecer a los trabajadores una plataforma diferente para comunicar las opiniones de los trabajadores. Las consultas sobre las CDN también brindan la posibilidad de unirse a otras organizaciones de la sociedad civil que hacen campaña sobre cuestiones que tienen la misma causa fundamental que aquellas que preocupan a las organizaciones de trabajadores. En efecto, la explotación de los seres humanos y la explotación de la naturaleza a menudo van a la par.

La participación en las CDN significa que las organizaciones de trabajadores ya tienen una idea clara de lo que quieren y están dispuestas a tomar parte en las discusiones. Esto debería tener lugar tras examinar lo que se necesita, lo que se desea y lo que puede lograrse en el contexto específico del país. Esta guía ha mencionado diversas maneras de celebrar consultas sobre las CDN, y diversos puntos de partida para iniciar las discusiones. Muchos de estos puntos de partida se detallan en las Directrices de la OIT.

Por último, la participación en las CDN no es algo puntual. Exige el interés continuo de los sindicatos en términos de seguimiento, aplicación y mejora del enfoque de los sindicatos, y participar en eventuales revisiones de las CDN que puedan presentarse entre los ciclos.

6.2 Recomendaciones

Algunos de los elementos que figuran a continuación podrían orientar las medidas de los sindicatos cuando decidan participar en las CDN:

- ▶ Las referencias a la celebración de consultas y a la participación en el Acuerdo de París brindan una oportunidad para que los sindicatos tomen parte en la formulación y aplicación de políticas climáticas nacionales.
- ▶ Elaborar una política climática específica es un paso decisivo para ayudar a las organizaciones de trabajadores a estar mejor preparadas para participar en los debates e influir en las CDN. Esta política debería ser integral y abarcar todos los efectos en el mundo del trabajo.
- ▶ Los sindicatos pueden acceder a todas las CDN a través del registro de la CMNUCC y utilizarlas como fuente de inspiración (qué hacer y qué no hacer).
- ▶ Los sindicatos deberían cerciorarse de participar en el Balance mundial 2028 en virtud del Acuerdo de París.
- ▶ Los sindicatos deben ser conscientes de la diferencia entre el diálogo social y la celebración de consultas con las partes interesadas, y abogar explícitamente por el diálogo social.
- ▶ Los sindicatos deberían colaborar con los empleadores, si es posible, para dirigirse juntos a los Gobiernos en lo que respecta a la inclusión de la transición justa en las CDN.
- ▶ La transición justa se refiere a los jóvenes y su futuro, y es una manera de que los sindicatos sigan siendo pertinentes para los afiliados más jóvenes.
- ▶ Los sindicatos pueden lograr que se escuche su voz en las CDN que se presentan cada cinco años, o en las revisiones o actualizaciones de las CDN. También pueden preparar, supervisar y evaluar las CDN.
- ▶ Los sindicatos deberían solicitar apoyo de OIT-ACTRAV. La OIT tiene un mandato claro en lo que respecta a la transición justa, apoyado por las Directrices de 2015 y la Resolución de la CIT de 2023, y redundando en su interés tratar de hacerse un hueco en el sistema de las Naciones Unidas y, por consiguiente, ayudar a los interlocutores sociales a hacerse un hueco para que se les escuche y se tengan en cuenta sus opiniones.

► Bibliografía

Acuerdo de París en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (2015)

[CMNUCC, Nationally determined contributions under the Paris Agreement. Synthesis Report \(CMNUCC, 2024\)](#)

CSI, *A practical guide for union engagement with the next round of NDC (3.0)* (2025)

[Declaración conjunta de la OIE y la CSI en relación con el Programa de trabajo sobre la transición justa en la COP29](#) (noviembre de 2024)

Gobierno del Brasil, Determinación nacional de las CDN para contribuir y transformar (2024)

Gobierno del Canadá, Contribución determinada a nivel nacional 2035 del Canadá (2025)

[Gobierno del Canadá, Ley Canadiense sobre los Empleos Sostenibles \(2024\)](#)

Gobierno de Kenya, Contribuciones determinadas a nivel nacional actualizadas de Kenya (2020)

Gobierno de Maldivas, Terceras Contribuciones determinadas a nivel nacional de Maldivas (2024)

Secretaría sobre el Cambio Climático de las Naciones Unidas, Mensaje a las Partes y a los Estados Observadores (Secretaría sobre el Cambio Climático de las Naciones Unidas, 2024)

Gobierno de Sudáfrica, Primera contribución determinada a nivel nacional de Sudáfrica en virtud del Acuerdo de París (2021)

[Mensaje del Secretario General de las Naciones Unidas para el Nuevo Año 2025](#) (Secretario General de las Naciones Unidas, 2025)

OIT, *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (OIT, 2015)

OIT, Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (OIT, 2023)

OIT, *Mapping Just Transition in NDCs: An overview* (OIT, 2024)

OIT, [Los principios y derechos fundamentales en el trabajo en una encrucijada decisiva](#) (OIT, 2024b)

OIT, *Key Messages for COP29 – A just transition for realizing ambitious climate action and creating decent work for all* (OIT, 2024c)

PNUMA, [Emissions Gap Report 2024: No more hot air ... please!](#) (PNUMA, 2024)

Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, [El ejercicio de los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación es fundamental para la promoción de la justicia climática](#) (2021)

Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)

Organización Internacional del Trabajo

4 route des Morillons

CH-1211 Geneva 22

Suiza

T: +41 (0) 22 799 61 11

E: actrav@ilo.org

► ilo.org/actrav