# Documento de Política de DİSK sobre la Transición Justa

CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS PROGRESISTAS DE TÜRKİYE

Este documento de política contiene las evaluaciones de DİSK y sus propuestas de política social en relación con los debates sobre la «Transición Justa», de cara a la Cumbre COP31, que se celebrará en Antalya del 9 al 20 de noviembre de 2026.



# Propuestas de política social de DİSK para una Transición Justa

CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS PROGRESISTAS DE TÜRKİYE

DİSK

# PROPUESTAS DE POLÍTICA SOCIAL DE LA DİSK PARA UNA TRANSICİÓN JUSTA

La temperatura media mundial se aproxima rápidamente al umbral de 1,5 grados Celsius por encima de los niveles preindustriales. Los últimos 11 años han sido los 11 más cálidos registrados desde que existen mediciones modernas.[1] La frecuencia y la intensidad de fenómenos meteorológicos extremos como inundaciones, sequías, incendios forestales y tormentas aumentan año tras año. La crisis climática ya no es un escenario de futuro, sino una de las amenazas más graves a las que se enfrenta la humanidad.

Debido al afán incesante de crecimiento del capitalismo, la crisis climática no es solo un problema ambiental, sino también un problema sistémico. El capital no puede existir sin crecer. Para crecer, consume sin límites la naturaleza y los recursos energéticos. En Türkiye, se talan bosques para construir centrales térmicas, se asignan tierras agrícolas y recursos hídricos a empresas mineras y energéticas, y se embalsan cursos de agua para centrales hidroeléctricas, mientras que las empresas de combustibles fósiles de todo el mundo siguen obteniendo beneficios récord desde hace décadas.

La industria automotriz también agrava la crisis climática siguiendo la misma lógica de crecimiento del capital. En lugar del transporte público, se fomentan el uso del automóvil privado y un mayor consumo de combustibles fósiles. La transición hacia los vehículos eléctricos se impulsa sin cuestionar la propia dependencia del automóvil, a costa de extraer minerales como el litio y el cobalto mediante una nueva ola de explotación y contaminación. Los debates sobre las energías renovables también suelen desarrollarse sin cuestionar esta lógica de crecimiento. El paso a la energía solar y eólica corre el riesgo de reducirse a la búsqueda de nuevas fuentes que permitan mantener la misma producción y consumo ilimitados. Por ello, la transición hacia las energías renovables es necesaria y urgente, pero no basta por sí sola. La cuestión central es quién posee la energía, para satisfacer qué necesidades sociales y a qué escala se produce. Una solución duradera a la crisis climática requiere no solo cambiar la fuente de energía, sino también cuestionar la lógica de crecimiento permanente del capitalismo.

La crisis climática no afecta a todas las personas por igual. Mientras que los márgenes de beneficio del capital suelen verse afectados por el calentamiento global de manera indirecta y diferida, la clase trabajadora es la primera en soportar, y la que soporta con mayor intensidad, tanto las consecuencias físicas directas de la crisis como el coste de las decisiones adoptadas o no adoptadas en nombre de la lucha contra ella.

Por esta razón, la crisis climática no es solo una cuestión ambiental. Es también una cuestión laboral, una cuestión de distribución de la renta y, en última instancia, una cuestión de clase.

1 WMO (2026). WMO confirms 2025 was one of warmest years on record. https://wmo.int/news/media-centre/wmo-confirms-2025-was-one-of-warmest-years-record (Consultado el 21 de septiembre de 2026).

La transición justa es una reivindicación surgida de las luchas sindicales. En la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible de Johannesburgo de 2002, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) defendió que los efectos sobre el empleo de la transición hacia una producción sostenible debían gestionarse mediante procesos de transición justa diseñados y aplicados con la plena participación de los sindicatos.[2] Este acervo también se reflejó en las Directrices de política de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para una transición justa, adoptadas en 2015. Las Directrices definen los cuatro pilares del trabajo decente —diálogo social, protección social, derechos en el trabajo y empleo— como elementos indispensables del desarrollo sostenible. Orientan a los gobiernos y a los interlocutores sociales en nueve ámbitos de política, desde la seguridad y salud en el trabajo y la protección social hasta las políticas activas del mercado de trabajo y el diálogo social.[3] Según la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Mecanismo de Acción de Belém (BAM), establecido en la 30.ª Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP30), también reconoció estas Directrices como base para su aplicación.[4]

Sin embargo, las Directrices no son vinculantes y se basan en un marco que no cuestiona el crecimiento ni la competitividad. La Confederación de Sindicatos Progresistas de Türkiye (DİSK) las considera una referencia internacional mínima. Las reivindicaciones que se presentan a continuación proponen derechos y garantías vinculantes que van más allá de este marco mínimo. Para la DİSK, desarrollar este legado histórico exige garantizar a los trabajadores no solo la compensación de sus pérdidas, sino también el derecho a determinar la orientación de la transformación.

Estas cuestiones afectan directamente a la clase trabajadora en todo el mundo. Según las estimaciones de la OIT, de aquí a 2030 las pérdidas de productividad provocadas por el aumento de la temperatura mundial ocasionarán una pérdida de horas de trabajo equivalente a 80 millones de empleos a tiempo completo en todo el mundo. Durante esta misma transición, se prevé la pérdida de alrededor de 6 millones de puestos de trabajo en ámbitos como la producción de energía intensiva en carbono, la industria, el transporte, la agricultura y la silvicultura, mientras que se crearían 24 millones de empleos en nuevos sectores.[5]

Sin embargo, nada garantiza que los nuevos empleos que se creen vayan a ser automáticamente decentes, sindicalizados y seguros. Si, antes del cierre de una instalación, no están preparadas y financiadas nuevas capacidades de producción, la recualificación, la protección social, las garantías de empleo y un plan de diversificación económica regional, no puede hablarse de transición justa. Cuando faltan estas garantías, lo que tiene lugar no es una transición, sino un cierre. Si la transformación se aplica ignorando las relaciones distributivas y las necesidades de la clase trabajadora, los esfuerzos por prevenir la crisis climática generarán una nueva ola de desempleo y precariedad y, en última instancia, una crisis distributiva aún más profunda. Por ello es vital que la

2 ICFTU (2002). ICFTU View on WSSD Outcome. IUF, 11 de septiembre de 2002. https://www.iuf.org/news/icftu-view-on-wssd-outcome/ (Consultado el 6 de octubre de 2026).
3 ILO (2015). Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/publications/guidelines-just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies (Consultado el 14 de octubre de 2026).
4 ITUC (2025). Belém Action Mechanism on Just Transition: A breakthrough for workers amid major failures at COP30. 24 de noviembre de 2025. https://www.ituc-csi.org/belem-action-mechanism-on-just-transition (Consultado el 14 de octubre de 2026).
5 ILO (2023). The role of active labour market policies for a just transition. Just Transition Policy Brief. https://www.ilo.org/publications/role-active-labour-market-policies-just-transition (Consultado el 16 de septiembre de 2026).

transformación se lleve a cabo de manera justa.

La transición justa no consiste únicamente en proteger a los trabajadores frente a las consecuencias de la transformación. Los trabajadores y los sindicatos deben formar parte de las decisiones sobre cuándo, cómo y en qué condiciones tendrá lugar la transformación.

La crisis climática afecta a los trabajadores en varios planos interrelacionados. El primero son los fenómenos meteorológicos extremos. Las olas de calor, las inundaciones, los incendios y las tormentas amenazan directamente a millones de trabajadores de sectores como la agricultura, la construcción, el transporte, la logística y la energía, donde se trabaja al aire libre o en condiciones de altas temperaturas. Cada verano en Türkiye, los trabajadores agrícolas y de la construcción, así como los repartidores, se enfrentan al riesgo de golpes de calor y ataques cardíacos. Las inundaciones y los incendios, por su parte, destruyen lugares de trabajo, viviendas y medios de vida, provocando pérdidas de ingresos e inseguridad.

El segundo plano son los efectos estructurales sobre el empleo de la transformación que se llevará a cabo en nombre de la lucha contra el cambio climático. El abandono de los combustibles fósiles conlleva riesgos de pérdida de empleo e ingresos para los trabajadores de las cuencas carboníferas, las centrales térmicas y las industrias intensivas en carbono, como el cemento, el hierro y el acero, los fertilizantes y el aluminio. Este riesgo puede tener consecuencias mucho más profundas en regiones cuya economía depende de un único sector o de una sola empresa. El cierre de una central térmica, por ejemplo, afecta no solo a quienes trabajan en ella, sino también al comercio local, a los proveedores y al conjunto de la economía de la región.

La industria automotriz y sus industrias auxiliares, la logística y el transporte, el textil, la agricultura y la alimentación, la construcción, el turismo y los servicios públicos también se están transformando, directa o indirectamente, a través de las cadenas de valor, los costes energéticos, las condiciones de exportación y los efectos climáticos. La definición estrecha del enfoque oficial, que limita la transición justa a unos pocos sectores intensivos en carbono, invisibiliza a este amplio conjunto de trabajadores. Para la DİSK, la transición justa debe abordarse desde un marco de clase que abarque todos los sectores afectados directa e indirectamente por la transformación. Si la transformación no se planifica adecuadamente, será inevitable el riesgo de generar una nueva ola de desempleo y empobrecimiento mientras se intenta prevenir la crisis climática.

El tercer plano corresponde a efectos económicos como la pobreza energética, los precios de los alimentos y el coste de la vida. La sequía reduce la producción agrícola y eleva los precios de los alimentos. Las fluctuaciones del suministro energético y la tarificación del carbono aumentan los costes de la electricidad y la calefacción. Los hogares de ingresos bajos y medios, que destinan una gran parte de sus ingresos a la alimentación y la energía, se ven afectados de manera desproporcionada. En Türkiye, junto con la elevada inflación y la caída de los salarios reales, la crisis climática actúa como un multiplicador que agrava la crisis del coste de la vida.

En la intersección de estos tres planos se encuentran los grupos que soportan de manera desproporcionada el peso de la crisis. Los trabajadores de la economía informal no tienen acceso a ningún mecanismo que pueda compensar la pérdida de ingresos porque carecen de protección social y de acceso a representación sindical. Los trabajadores agrícolas de temporada se encuentran entre los grupos más ex-

puestos a las condiciones meteorológicas extremas.

Durante décadas, las guerras libradas por el control de los recursos energéticos y en defensa de los intereses del capital han expulsado a millones de personas de sus tierras y han convertido la migración irregular en un fenómeno que el mundo ha terminado por normalizar. A este panorama se suman hoy las personas desplazadas por sequías, inundaciones, incendios forestales y otros fenómenos naturales extremos provocados por una crisis climática agravada por el capital. En los lugares a los que migran, las personas migrantes suelen verse condenadas a empleos precarios, no sindicalizados y mal remunerados, y obligadas a soportar simultáneamente el peso del desplazamiento y la posición más vulnerable en el mercado de trabajo.

Las mujeres, obligadas a asumir toda la carga de los cuidados como consecuencia de la desigualdad de género y de las políticas gubernamentales, se enfrentan a un aumento aún mayor de esta carga durante los desastres y las crisis. La escasez de alimentos, agua y recursos causada por la crisis climática puede incrementar el tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres. Esta situación dificultará su acceso a un empleo seguro y al trabajo decente, y limitará asimismo su derecho al descanso y a la vida social. El aumento de las responsabilidades de cuidados incrementa el riesgo de que las mujeres se alejen del mercado laboral y de que se generalicen entre ellas las formas de trabajo flexible. Por tanto, la pérdida de ingresos y el mayor riesgo de violencia doméstica convierten a las mujeres en uno de los grupos más vulnerables frente a la crisis climática.

Los jóvenes, ya relegados a empleos poco cualificados, precarios y no sindicalizados, se enfrentan a una inseguridad aún mayor en un mercado laboral en transformación. No puede haber un verdadero debate sobre una transición justa basado en una concepción de la transformación que ignore estas desigualdades.

Por otra parte, el coste de la transformación también sale en gran medida del bolsillo de los trabajadores. En Türkiye, la gran mayoría de los ingresos fiscales procede de impuestos indirectos sobre el consumo, independientemente del nivel de renta, en particular del Impuesto sobre el Valor Añadido y del Impuesto Especial sobre el Consumo. Mientras aumenta la proporción del impuesto sobre la renta descontado a los asalariados dentro de los ingresos fiscales, disminuye la parte recaudada de las empresas y la propiedad. Esto significa que los trabajadores soportan una carga fiscal mucho mayor que los empleadores.

Por ejemplo, mientras una empresa energética que explota una central térmica o un monopolio del cemento o del hierro y el acero responsable de millones de toneladas de emisiones de carbono se beneficia de exenciones, incentivos y desgravaciones del impuesto de sociedades, el trabajador empleado por esa empresa sigue pagando impuestos indirectos por cada producto que compra en el supermercado y cada vez que llena el depósito de combustible. En definitiva, la factura de la transición verde se financia no con la riqueza del capital que creó la crisis, sino con los impuestos pagados directamente del bolsillo de los trabajadores. El coste de la transformación debe sufragarse con los beneficios y la riqueza de las empresas de combustibles fósiles, los gigantes del automóvil y los monopolios industriales intensivos en carbono, y no con los salarios de los trabajadores ni con los bienes básicos que consumen.

Esta injusticia se manifiesta no solo a escala nacional, sino también a escala mundial. La responsabilidad histórica de

la crisis climática actual corresponde a los países desarrollados que han emitido las mayores cantidades de carbono a la atmósfera desde la Revolución Industrial. Sin embargo, en lugar de pagar el coste de la crisis que crearon mientras construían su propia riqueza, estos países eluden sistemáticamente esa responsabilidad. Los compromisos de financiación climática se renuevan en cada COP y, una y otra vez, no se cumplen suficientemente. El apoyo proporcionado suele adoptar la forma no de subvenciones, sino de préstamos que endeudan aún más a los países en desarrollo.

El Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono de la Unión Europea (UE), puesto en marcha con el argumento de evitar la «fuga de carbono», corre el riesgo de convertirse en una barrera comercial que proteja a la industria de la UE y traslade el coste de la transformación a los países exportadores dependientes del mercado europeo. Los trabajadores de sectores como el cemento, el hierro y el acero, los fertilizantes y el aluminio en países como Türkiye, dependientes del mercado de la UE, sufren directamente las consecuencias de este orden mundial injusto. En este sentido, la justicia climática es a la vez una cuestión de justicia de clase y de justicia internacional.

## EL GOBIERNO DE TÜRKIYE IGNORA LOS EFECTOS DE LA CRISIS CLIMÁTICA SOBRE LOS TRABAJADORES

Las medidas adoptadas hasta la fecha por el Gobierno de Türkiye muestran un enfoque de la transición verde que se queda en gran medida en el plano del discurso e ignora las necesidades de la clase trabajadora. Türkiye se adhirió a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en 2004 y al Protocolo de Kioto en 2009, y no ratificó el Acuerdo de París hasta 2021, seis años después de haberlo firmado. Además, en el momento de la ratificación, Türkiye declaró que, como país en desarrollo, aplicaría el Acuerdo siempre que no menoscabara su derecho al desarrollo económico y social. Desde el principio, el Gobierno impuso así límites a sus compromisos climáticos.

El concepto de transición justa y la dimensión del empleo se mencionan en la Estrategia de Türkiye sobre el Cambio Climático (2010-2023), el Plan de Acción sobre el Cambio Climático, la Estrategia Nacional de Adaptación al Cambio Climático y su Plan de Acción y, más recientemente, la Ley del Clima. Sin embargo, hasta la fecha no se ha establecido ninguna regulación concreta, verificable y ejecutable sobre cuestiones críticas como la seguridad del empleo y de los ingresos, la negociación colectiva, la participación de los sindicatos en los procesos de toma de decisiones, la seguridad y salud en el trabajo, los planes de transición sectoriales y regionales o quién asumirá los costes de la transformación. La transición justa aparece como un discurso en los documentos oficiales, pero no se ha convertido en una hoja de ruta para el mundo del trabajo.

El Consejo del Clima celebrado en 2022 fue una de las limitadas medidas adoptadas en este ámbito. La Comisión de Migración, Transición Justa y Otras Políticas Sociales creada en el marco del Consejo formuló recomendaciones sobre cuestiones como el aumento de los empleos verdes, las medidas de protección social y los programas de desarrollo de competencias. Sin embargo, estas recomendaciones no son vinculantes, la participación de los sindicatos en el proceso sigue siendo limitada y no existe un mecanismo concreto de seguimiento.

La 31.ª Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP31) constituye un punto de inflexión en el que debe debatirse cómo pasar de la transición justa como principio general a su aplicación mediante derechos, instituciones e instrumentos de financiación concretos. El hecho de que el Mecanismo de Transición Justa vaya a concretarse en Antalya hace que este debate sea especialmente importante para los trabajadores y los sindicatos de Türkiye. En un momento en que Türkiye se situará en el centro de la diplomacia climática mundial, no puede ignorar los riesgos relacionados con el clima a los que se enfrentan sus propios trabajadores. La COP31 no debe limitarse a ser un escenario diplomático en el que los Estados y los grandes grupos de capital enumeren sus compromisos. La COP31 debe convertirse en un punto de inflexión en el que Türkiye también rinda cuentas ante su clase trabajadora.

Partiendo de este marco, la DİSK no permitirá que el peso de la crisis climática se descargue sobre la clase trabajadora. Para la DİSK, la transición justa exige ir más allá de mitigar los costes sociales de la actual transformación verde. Requiere transformar de manera democrática y ecológica las relaciones de producción, propiedad, energía, cuidados y distribución.

Las reivindicaciones que se presentan a continuación combinan medidas urgentes relativas a la seguridad del empleo y de los ingresos y a la seguridad y salud en el trabajo con un programa duradero basado en las necesidades sociales, los límites ecológicos, la igualdad de género y la participación democrática. Los sujetos de la transformación deben ser los trabajadores, sus organizaciones y las comunidades cuyos espacios de vida se ven afectados.

# PROPUESTAS DE POLÍTICA SOCIAL DE LA DİSK FRENTE A LA CRİSİS CLİMÁTİCA

## DEBE ADOPTARSE UN ENFOQUE DE PROVISIÓN Y PROPIEDAD PÚBLICAS COMO FUERZA MOTRIZ DE LA TRANSICIÓN VERDE, Y DEBEN AMPLIARSE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

La transición justa no puede limitarse a sustituir las fuentes de energía ni a realizar nuevas inversiones en determinados sectores. Reducir los costes sociales de la transformación verde y distribuir equitativamente sus beneficios entre todos los sectores de la sociedad exige que la transformación no se deje en manos de los mecanismos del mercado, sino que se lleve a cabo sobre la base de la planificación pública. Los criterios de dicha planificación no deben ser el crecimiento y la competitividad, sino una vida digna, la igualdad, un menor uso de recursos y la recuperación de los ecosistemas. Al tiempo que se amplían las capacidades de transporte público, cuidados, salud, educación, vivienda segura y restauración ecológica, deben reducirse la producción de combustibles fósiles, la dependencia del automóvil privado, la obsolescencia programada y la producción intensiva en recursos destinada al consumo de lujo. Los trabajadores de las actividades que se reduzcan deben ser trasladados a empleos que respondan a necesidades sociales, preservando sus salarios y derechos sociales. Las políticas de energía, transporte, industria, vivienda, agricultura y empleo deben formularse no de manera aislada, sino desde un enfoque de planificación integral.

La ampliación de los servicios públicos en el marco de una transición justa es tanto una respuesta directa a la crisis climática como un instrumento de política para crear nuevos empleos permanentes y de calidad. Este ámbito no se limita al transporte y la energía. La salud, los cuidados, el agua y el saneamiento, los servicios de prevención y respuesta ante desastres y emergencias, la vivienda social, los servicios municipales y las infraestructuras resilientes al clima también son parte integrante de este instrumento de política. Los servicios públicos universales, bajos en carbono y resilientes al clima deben reconocerse como la infraestructura básica de la adaptación climática. Debe garantizarse el acceso ininterrumpido a los servicios de salud, agua, saneamiento, cuidados, transporte público y atención ante desastres mediante una dotación suficiente de personal, infraestructuras de protección y presupuestos públicos a largo plazo. El coste de los servicios no debe trasladarse a los hogares de bajos ingresos mediante tarifas a los usuarios.

Los proyectos públicos de aislamiento de edificios, energías renovables y restauración de la naturaleza crean empleo y benefician al conjunto de la sociedad. Cuando la transformación se deja al cálculo de beneficios a corto plazo del capital, resulta evidente que el proceso no será ni suficientemente rápido ni justo. Por ello, el sector público debe ser no solo el regulador de la transición justa, sino también un inversor directo y un creador de empleo.

1. **LAS INVERSIONES EN CUIDADOS, SALUD, EDUCACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES DEBEN SITUARSE EN EL CENTRO DE LA TRANSICIÓN JUSTA.** Estos ámbitos no pueden considerarse gastos secundarios

que solo se financian después de las inversiones energéticas e industriales. Debe asignarse financiación pública permanente a servicios gratuitos y accesibles, cubrirse la falta de personal mediante empleo seguro y sindicalizado y mejorarse los salarios y derechos profesionales de los trabajadores de los cuidados.

2. **LAS REDES DE TRANSPORTE PÚBLICO DEBEN AMPLIARSE RÁPIDA Y DIRECTAMENTE MEDIANTE LA PROVISIÓN PÚBLICA.** En Türkiye, el transporte urbano dominado por la carretera, el aumento del uso del automóvil privado y el desarrollo desigual de los sistemas ferroviarios entre ciudades incrementan tanto las emisiones como los costes de transporte para los trabajadores de bajos ingresos. Deben acelerarse las inversiones en metro, ferrocarril, tranvía y transporte marítimo. Las redes de transporte deben ampliarse para cubrir las zonas industriales y los barrios de clase trabajadora. Estas inversiones deben realizarse mediante provisión pública de forma que creen empleo seguro y sindicalizado, y financiarse con presupuestos públicos y bancos públicos en lugar de privatizaciones, sistemas de construcción-operación-transferencia y asociaciones público-privadas. Para desalentar el uso del automóvil privado, deben generalizarse medidas como carriles bici, peatonalización y reducción de carriles, en lugar de ampliar las carreteras.

3. **EL TRANSPORTE PÚBLICO DEBE CONVERTIRSE EN UN SERVICIO PÚBLICO GRATUITO O DE BAJO COSTE.** Fijar las tarifas del transporte según las condiciones del mercado afecta de forma desproporcionada a los trabajadores de bajos ingresos y, al desalentar el uso del transporte público, entra en contradicción con los objetivos climáticos. Sin embargo, la tarifa por sí sola no basta. Sin mejorar también la accesibilidad, la frecuencia, la cobertura y la calidad del servicio, un transporte de bajo coste no constituye una alternativa real. Deben ampliarse los derechos de uso gratuito o con descuento para trabajadores, estudiantes y hogares de bajos ingresos, y aumentar la frecuencia y la cobertura de las líneas, especialmente en zonas industriales y barrios de clase trabajadora. Esta política debe plantearse no como asistencia social, sino como una consecuencia natural tanto de la política climática como de la política laboral.

4. **LA GENERACIÓN, TRANSMISIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA DEBEN PASAR PLENAMENTE A PROPIEDAD PÚBLICA.** La organización de la generación, transmisión, distribución y almacenamiento de energía por parte del capital privado y con fines de lucro encierra al sector en una lógica de mayor consumo y beneficio, impide controlar eficazmente las subidas de precios y obstaculiza que el acceso a la energía se garantice como un derecho social. La generación, transmisión y distribución de energía deben pasar de inmediato a propiedad pública. Las infraestructuras y el almacenamiento deben planificarse en función del interés público, casi todas las inversiones en energías renovables deben ser realizadas por empresas públicas, y deben regir la propiedad

y el control públicos, democráticos y verticalmente integrados.

5. **LA PROPIEDAD PÚBLICA DEBE COMPLEMENTARSE CON FORMAS DEMOCRÁTICAS DE PROPIEDAD SOCIAL.** Dentro de un sistema energético público integrado, los trabajadores y los usuarios deben disponer de facultades vinculantes de decisión sobre la inversión, la tarificación, la producción y el control ecológico. Las empresas públicas, las empresas municipales y las iniciativas cooperativas o comunitarias sin ánimo de lucro deben organizarse como componentes de un plan público común, sin abrir la puerta a una reprivatización. Los consejos de administración deben incluir representantes electos de los trabajadores y de las comunidades, y la información financiera y las decisiones de inversión deben ser de acceso público.

6. **LA INVERSIÓN PÚBLICA TAMBIÉN DEBE ESTAR SUJETA A CONTROL ECOLÓGICO Y DEMOCRÁTICO.** La propiedad estatal no convierte automáticamente en ecológico o democrático un proyecto minero o energético. Los proyectos públicos también deben garantizar evaluaciones de impacto ecológico independientes y acumulativas, procesos de decisión transparentes, la participación efectiva de las comunidades locales y vías de recurso jurídico. El interés público no puede invocarse para legitimar la destrucción de los espacios de vida mediante decisiones impuestas desde arriba ni la represión de las objeciones locales.

7. **EL ACCESO A LA ENERGÍA DEBE SER UN DERECHO UNIVERSAL.** La energía no es una mercancía distribuida con fines de lucro, sino un bien común y un servicio público que sostiene la vida social. El uso básico de energía necesario para una vida digna debe estar garantizado para todas las personas. No debe cortarse el acceso a la energía esencial por dificultades de pago, y los costes deben repartirse de forma justa mediante tarifas progresivas y financiación pública. La reducción de la demanda debe dirigirse al despilfarro, el consumo de lujo y los usos ineficientes, y no a limitar las necesidades básicas.

8. **LA INVERSIÓN PÚBLICA DEBE ESTAR CONDICIONADA A OBJETIVOS DE EMPLEO Y CLIMA.** No debe concederse ninguna inversión o incentivo respaldado con recursos públicos sin condiciones que exijan el respeto de la libertad sindical, los derechos sindicales y la negociación colectiva, así como el cumplimiento de los objetivos climáticos.

9. **LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DEBE ABARCAR TODA LA CADENA DE SUMINISTRO.** Las empresas que reciban apoyo público o desarrollen actividades en el marco de la transición justa deben estar obligadas a identificar, prevenir, reparar y comunicar públicamente las vulneraciones laborales y ambientales no solo en sus propias operaciones, sino también entre sus subcontratistas y proveedores.

10. **LA AGROECOLOGÍA Y LA SOBERANÍA ALIMENTARIA DEBEN APOYARSE EN LA AGRICULTURA.** La transición de la agricultura industrial a la producción ecológica debe planificarse garantizando

a los trabajadores agrícolas de temporada y migrantes sus derechos salariales, de vivienda, transporte, atención sanitaria y libertad sindical. Debe protegerse el acceso de los pequeños productores a la tierra, el agua y las semillas. Deben apoyarse la formación agroecológica, las cooperativas, la contratación pública y las redes alimentarias locales.

## DEBEN PROTEGERSE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL PROCESO DE TRANSICIÓN JUSTA.

Preparar a la fuerza de trabajo para la transformación no debe significar esperar que los trabajadores se adapten a las nuevas condiciones una vez adoptadas las decisiones. Las primeras prioridades deben ser proteger el empleo, anticipar la transformación, asegurar la participación de los trabajadores, crear oportunidades de reasignación dentro del mismo lugar de trabajo o del mismo sector y garantizar el empleo o los ingresos. De lo contrario, el discurso de los «empleos verdes» dejará atrás a los trabajadores actuales. El sistema de educación y formación profesional y la Agencia de Empleo de Türkiye (İŞKUR) deben prepararse para la transformación, y debe reforzarse la coordinación entre las instituciones públicas. Esta preparación es una condición previa para que los trabajadores puedan acceder de forma justa a empleos de calidad equivalente o superior.

1. **DEBEN CELEBRARSE ACUERDOS DE TRANSICIÓN JUSTA VINCULANTES EN LAS EMPRESAS.** Estos acuerdos deben incluir la prevención de los despidos forzosos, el tiempo de formación remunerado, la reasignación dentro de la misma empresa y de empresas vinculadas, la prioridad para ocupar puestos vacantes, la protección de los trabajadores subcontratados y facultades de decisión para los sindicatos.

2. **LOS PLANES DE ESTUDIO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEBEN ACTUALIZARSE EN FUNCIÓN DE LOS EMPLEOS VERDES.** El Ministerio de Educación Nacional, las instituciones de educación superior y la Autoridad de Cualificaciones Profesionales deben actualizar los programas sobre la base de las previsiones de transformación sectorial y crear programas de educación de personas adultas que permitan a los trabajadores actuales adquirir estas nuevas cualificaciones. La formación necesaria debido a la transformación no debe convertirse en una responsabilidad ni en un coste individual para el trabajador.

3. **LOS PROGRAMAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO DE İŞKUR DEBEN REFORMARSE DE MANERA QUE GARANTICEN EL EMPLEO.** Los cursos de formación profesional y los programas de políticas activas del mercado de trabajo gestionados por İŞKUR carecen a menudo de una garantía de empleo y dejan a los participantes desempleados una vez finalizada la formación. Estos programas se financian en gran medida con cargo al Fondo del Seguro de Desempleo, constituido mediante las cotizaciones de los trabajadores, y estos recursos se transfieren de hecho a los empleadores a través de las asignaciones y cotizaciones al seguro abonadas a los participantes y de las exenciones fiscales y de cotizaciones concedidas a los empleadores. Los programas sin garantía de empleo convierten así un fondo de seguridad social acumulado por los trabajadores en un instrumento de subvención que proporciona a los empleadores mano de obra gratuita o de bajo coste. Esta práctica debe terminar. Las obligaciones de empleo existentes en los programas activos de mercado de trabajo de İŞKUR deben reformarse de modo que

garanticen un empleo permanente y de calidad equivalente a los trabajadores que corren el riesgo de perder su puesto de trabajo en el marco de la transición justa.

4. **DEBE PRESTARSE APOYO ESPECÍFICO A LOS GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO.** Los jóvenes, los trabajadores migrantes, las mujeres y las personas con discapacidad afrontan obstáculos adicionales para acceder al empleo durante la transformación. Para estos grupos deben establecerse mecanismos de apoyo específicos y reforzados, distintos de los programas generales de formación profesional y adaptados a sus necesidades particulares, como horarios de formación flexibles, apoyo para los cuidados y apoyo lingüístico.

5. **LOS GOBIERNOS LOCALES DEBEN PARTICIPAR EN EL PROCESO.** Los efectos de la transformación variarán considerablemente de una región a otra. Las necesidades de una cuenca carbonífera o de una zona industrial no pueden necesariamente satisfacerse mediante una política uniforme a escala nacional. Los gobiernos locales y los Consejos Provinciales de Empleo y Formación Profesional de las regiones en las que se prevé una transformación rápida deben participar activamente en la planificación de la formación profesional y el empleo y reorientarse de acuerdo con la transición justa. Deben identificarse con antelación los sectores y regiones que se verán afectados por la transformación, y los sindicatos deben disponer de un poder real de decisión.

6. **LOS PLANES DE ADAPTACIÓN CLIMÁTICA DE LOS GOBIERNOS LOCALES DEBEN ELABORARSE CONJUNTAMENTE CON PLANES LABORALES Y DE EMPLEO.** Deben identificarse los cambios en las cargas de trabajo y los riesgos en los servicios de agua y saneamiento, limpieza, gestión de residuos, parques y jardines, transporte y servicios de bomberos. Los planes también deben contemplar una dotación suficiente de personal, empleo seguro, equipos adecuados, formación en el puesto de trabajo y regímenes apropiados de descanso.

7. **LA MIGRACIÓN INDUCIDA POR EL CLIMA DEBE PASAR A FORMAR PARTE DE LA PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO REGIONAL Y DEL EMPLEO.** Los fenómenos meteorológicos extremos, la escasez de agua y las sequías provocados por el cambio climático aumentarán aún más la migración entre regiones. Esta migración no es solo una cuestión de gestión de desastres, sino también una cuestión de empleo y desarrollo regional. Por tanto, debe garantizarse la libre movilidad de la mano de obra entre regiones de manera que los trabajadores puedan acceder a un empleo seguro y sindicalizado también en los lugares a los que se desplacen.

8. **LA SEGURIDAD DEL EMPLEO Y EL DERECHO A UN MEDIO AMBIENTE SALUDABLE DEBEN DEFENDERSE CONJUNTAMENTE.** Los trabajadores son también miembros de las comunidades en las que viven: utilizan el agua, respiran el aire y crían allí a sus hijos.

En regiones como Aliağa, Soma, Zonguldak, İskenderun y Kocaeli, los sindicatos y los movimientos ecologistas deben desarrollar iniciativas conjuntas de seguimiento de la salud y el medio ambiente, asambleas públicas y planes de producción alternativa. El cese de las actividades contaminantes y la protección de los medios de vida deben planificarse de manera simultánea. Los trabajadores no deben verse obligados a elegir entre su empleo y su vida.

9. **LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL TAMBIÉN DEBE INCLUIRSE EN EL ÁMBITO DE LAS POLÍTICAS DE TRANSICIÓN JUSTA.** La transformación verde y la digital deben planificarse conjuntamente, y los aumentos de eficiencia y productividad generados por el desarrollo tecnológico deben orientarse no a intensificar el trabajo, sino a reforzar la seguridad del empleo y de los ingresos de los trabajadores, reducir el tiempo de trabajo y mejorar los servicios públicos. Las decisiones algorítmicas deben estar sometidas al control de los trabajadores. Por otra parte, las tecnologías digitales no pueden evaluarse al margen de sus efectos ecológicos. El uso de energía y agua de los centros de datos, las necesidades minerales del hardware y los residuos electrónicos deben supervisarse a lo largo de todo su ciclo de vida. Las infraestructuras digitales públicas deben basarse en la reparabilidad, una larga vida útil y una supervisión transparente.

## DEBEN PROTEGERSE LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL PROCESO DE TRANSICIÓN JUSTA.

Cuando se reduce el tiempo de trabajo, se suspende temporalmente la producción, se realiza una recualificación, se pasa a otro empleo o se interrumpe el trabajo debido a un peligro relacionado con el clima, los trabajadores quedan en gran medida desprotegidos frente a la pérdida de ingresos dentro de los límites del actual sistema de seguridad social. El seguro de desempleo, la prestación por reducción temporal de actividad y el sistema de pensiones deben actualizarse para cubrir también las pérdidas de empleo relacionadas con el clima. Al mismo tiempo, debe garantizarse que los fondos creados en nombre de la transición justa no se conviertan en instrumentos de incentivo al capital, sino que canalicen recursos directamente hacia la protección social de los trabajadores.

1. **LAS CONDICIONES DE ACCESO AL SEGURO DE DESEMPLEO DEBEN AMPLIARSE EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN JUSTA.** Deben establecerse garantías adicionales para los trabajadores cuyos contratos de trabajo sean rescindidos debido a las políticas climáticas o al proceso de transformación. Mediante una disposición que se incorpore a la ley, debe establecerse una triple garantía para los trabajadores cuyos contratos se rescindan por estas razones. Las condiciones de acceso a la prestación por desempleo deben flexibilizarse para todos los trabajadores. Para este grupo, además, debe garantizarse el acceso a la prestación con independencia de los requisitos relativos al número de días cotizados. La duración de la prestación debe ampliarse lo suficiente para hacer posible una verdadera transición a un nuevo empleo, y su cuantía debe incrementarse de modo que el trabajador no sufra una caída repentina y grave de su nivel de vida.

2. **LA PRESTACIÓN POR REDUCCIÓN TEMPORAL DE ACTIVIDAD DEBE UTILIZARSE ACTIVAMENTE DURANTE LA TRANSFORMACIÓN.** Su ámbito de aplicación debe ampliarse para abarcar los casos en que un centro de trabajo suspenda o reduzca temporalmente la producción debido a políticas climáticas o a la legislación ambiental. La duración de la prestación debe ampliarse y su cuantía fijarse de manera que proteja el salario del trabajador. Debe aumentarse la contribución conjunta de los empleadores y del Estado a su financiación.

3. **DEBE GARANTIZARSE LA JUSTICIA EN LA JUBILACIÓN Y FACILITARSE EL ACCESO A LA JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR LA TRANSFORMACIÓN.** Los trabajadores que pierdan su empleo debido a la transformación, especialmente los de mayor edad, tendrán posibilidades limitadas de volver a encontrar empleo. Naturalmente, la primera opción debe ser proteger el empleo existente del trabajador o trasladarlo a un puesto equivalente. Para estos trabajadores, la Ley n.º 5510 sobre el Seguro Social y el Seguro General de Salud debe modificarse para flexibilizar los requisitos relativos al número de días cotizados y a la duración del aseguramiento. Al mismo tiempo, con el fin de garantizar los ingresos

y los medios de vida de todos los trabajadores que puedan jubilarse, debe ponerse fin a la pobreza en la jubilación, elevarse la pensión mínima al menos hasta el nivel del salario mínimo y protegerse así la seguridad de los ingresos de los pensionistas.

4. **DEBE GARANTIZARSE UNA COBERTURA SANITARIA CONTINUA A LOS TRABAJADORES CUYA RELACIÓN LABORAL TERMINE COMO CONSECUENCIA DE LA TRANSFORMACIÓN.** La cobertura sanitaria actualmente limitada en el tiempo y sujeta a condiciones debe mantenerse sin interrupción, y sin exigir el pago de cotizaciones, para los trabajadores que pierdan su empleo debido a la transformación y para las personas a su cargo hasta que el trabajador encuentre un nuevo empleo. Se trata de una garantía humanitaria mínima para evitar la interrupción del acceso a la atención sanitaria durante el desempleo.

5. **EL COSTE DE LA TRANSFORMACIÓN DEBE FINANCIARSE CON LOS BENEFICIOS DE LOS EMPLEADORES.** No debe sufragarse con los salarios de los trabajadores, con recortes de los servicios públicos ni trasladando la carga fiscal a las personas de bajos ingresos, sino con los beneficios históricos obtenidos por el sector de los combustibles fósiles y mediante la imposición al capital. En este marco, debe aplicarse urgentemente un sistema fiscal justo en el que quienes menos ganan paguen menos y quienes más ganan paguen más.

6. **DEBE CREARSE UN FONDO DE TRANSICIÓN JUSTA Y UTILIZARSE CONFORME A SU FINALIDAD.** Los fondos de transición justa suelen estructurarse como incentivos a la inversión para las empresas, de modo que la mayor parte se transfiere a los empleadores mientras que la parte destinada a los trabajadores sigue siendo extremadamente limitada. Los principales ingresos del Fondo deben proceder de impuestos sobre los beneficios empresariales, impuestos progresivos sobre la riqueza y el capital y subvenciones públicas internacionales que no generen deuda. La transformación no debe cargarse sobre los trabajadores mediante impuestos indirectos.

## LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEBEN AMPLIARSE PARA ABARCAR LOS RIESGOS CLIMÁTICOS.

Los riesgos que el cambio climático genera en los lugares de trabajo ya no son una amenaza abstracta. Según una estimación de la OIT publicada en 2024 y basada en datos de 2020, más de 2.400 millones de los 3.400 millones de trabajadores del mundo están expuestos en algún momento a un calor excesivo mientras trabajan.[6] Sin embargo, los riesgos para la salud de los trabajadores relacionados con el clima no se limitan a la temperatura. La radiación ultravioleta (UV), la contaminación atmosférica, los fenómenos meteorológicos extremos como inundaciones e incendios, las enfermedades transmitidas por vectores que se propagan con el calentamiento del clima, los nuevos peligros industriales generados por el propio proceso de transformación y los efectos cada vez más visibles sobre la salud mental conforman un cuadro de riesgos interrelacionados. Estos riesgos afectan no solo a los trabajadores agrícolas y de la construcción al aire libre, sino también a quienes trabajan en interiores mal ventilados y con procesos productivos de alta temperatura, así como a los bomberos, el personal sanitario, los equipos de búsqueda y rescate y los trabajadores municipales que se encuentran en primera línea frente a los desastres climáticos.

Sin embargo, la Ley n.º 6331 de Seguridad y Salud en el Trabajo no establece disposiciones explícitas y específicas de transición justa frente a estos riesgos. Es urgente fijar un objetivo nacional vinculante y verificable, similar al objetivo de cero muertes adoptado en el Marco Estratégico de la UE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, y actualizar la legislación de seguridad y salud en el trabajo para abarcar este cuadro multidimensional de peligros generado por la transformación y la crisis climática.

1. **EL DERECHO A INTERRUMPIR EL TRABAJO DEBE ABARCAR LAS EMERGENCIAS CLIMÁTICAS.** El derecho a abstenerse de trabajar en caso de peligro grave e inminente, regulado en el artículo 13 de la Ley n.º 6331, debe reformularse para incluir también las emergencias relacionadas con el clima, como olas de calor extremo, inundaciones o alertas de contaminación atmosférica. Debe garantizarse legalmente que, cuando se ejerza este derecho, el salario del trabajador siga abonándose íntegramente y que su ejercicio no pueda constituir un motivo de despido.

2. **LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DEBE AMPLIARSE PARA INCLUIR LOS RIESGOS CLIMÁTICOS.** La obligación de evaluar los riesgos prevista en el artículo 10 de la Ley n.º 6331 exige a los empleadores adoptar medidas frente a los riesgos físicos, químicos y biológicos en el lugar de trabajo. Sin embargo, los riesgos relacionados con el clima, como el calor extremo, las inundaciones y los incendios forestales, no forman hoy explícitamente parte de esta evaluación. Mediante una regulación de rango reglamentario, debe hacerse obligatorio que los empleadores evalúen también sus centros de trabajo frente a los riesgos climáticos y elaboren planes de prevención específicos. En particular, en sectores con trabajo al aire libre como la

6 ILO (2024). Climate change creates a 'cocktail' of serious health hazards for 70 per cent of the world's workers. 22 de abril de 2024. https://www.ilo.org/resource/news/climate-change-creates-%E2%80%98cocktail%E2%80%99-serious-health-hazards-70-cent-world%E2%80%99s (Consultado el 6 de octubre de 2026).

agricultura, la construcción y la logística, debe establecerse una regulación vinculante que disponga la suspensión del trabajo cuando se superen determinados umbrales de temperatura o en condiciones de frío extremo.

3. **LAS MEDIDAS TÉCNICAS Y ORGANIZATIVAS CONCRETAS DEBEN CONVERTIRSE EN OBLIGACIONES LEGALES.** Las medidas frente a los riesgos térmicos no deben ser recomendaciones dejadas a la discreción del empleador, sino obligaciones legales verificables. En particular, en sectores con trabajo al aire libre como la agricultura, la construcción y la logística, debe establecerse una regulación vinculante que disponga la suspensión del trabajo cuando se superen determinados umbrales de temperatura o en condiciones de frío extremo, sin reducción salarial durante ese período. En este marco, debe regularse expresamente la reorganización de los horarios de trabajo por encima de determinados umbrales de temperatura —incluidas pausas durante las horas de más calor y cambios de turno—, la existencia de zonas de descanso sombreadas y frescas, el acceso regular y gratuito a agua potable y otros líquidos adecuados para la hidratación, la obligación de disponer de sistemas de refrigeración en espacios interiores y exteriores, la formación de los trabajadores sobre los riesgos del calor y la implantación de sistemas de alerta por altas temperaturas. Los umbrales térmicos deben determinarse teniendo en cuenta no solo la temperatura del aire, sino también la humedad, el calor radiante del sol, la carga de trabajo y los equipos de protección. Debe prohibirse exigir posteriormente a los trabajadores que compensen el trabajo no realizado durante las horas de calor mediante un ritmo de trabajo más intenso, reducciones salariales o una compresión de los objetivos de rendimiento.

4. **DEBEN REGULARSE ESPECÍFICAMENTE MEDIDAS CONTRA EL ESTRÉS TÉRMICO PARA LOS TRABAJADORES QUE TRABAJAN EN INTERIORES Y UTILIZAN EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.** Los riesgos térmicos relacionados con el clima no afectan únicamente a quienes trabajan al aire libre, sino también a los trabajadores de interiores en sectores como el textil, el metal, la alimentación y otros, donde la ventilación es insuficiente y los procesos productivos generan altas temperaturas. El hecho de que estos trabajadores deban utilizar con frecuencia equipos de protección individual (EPI) agrava aún más el estrés térmico. El Reglamento de Evaluación de Riesgos debe incorporar la obligación de medir la temperatura en interiores, garantizar una ventilación y refrigeración adecuadas y adoptar medidas técnicas para reducir el estrés térmico provocado por los EPI, como la elección de materiales, la limitación del tiempo de uso y las pausas regulares.

5. **LA FORMACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DEBE INCLUIRSE EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** La obligación de formación de los trabajadores prevista en el artículo 17 de la Ley n.º 6331 debe ampliarse para abarcar los riesgos

de accidente derivados de la falta de conocimientos y competencias sobre los nuevos medios y procesos de producción que se utilizarán durante la transformación. En todo lugar de trabajo en el que se introduzca una nueva tecnología o método de producción, la formación específica en seguridad y salud relacionada con esa transición debe establecerse como una obligación independiente y obligatoria, además de la formación general existente en seguridad y salud en el trabajo.

6. **DEBE AMPLIARSE EL ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** Los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, obligatorios en los lugares de trabajo con 50 o más trabajadores en virtud del artículo 22 de la Ley n.º 6331, deben asumir la responsabilidad de realizar evaluaciones de riesgos específicas del proceso de transformación, elaborar planes de prevención y poner en marcha mecanismos de compensación, como indemnizaciones y reasignaciones. En los centros de trabajo pequeños donde no existan estos comités, debe fomentarse la creación de mecanismos conjuntos de seguridad y salud en el trabajo a escala sectorial.

7. **LA SALUD MENTAL DEBE CONSIDERARSE UNA PARTE INSEPARABLE DE LOS RIESGOS LABORALES RELACIONADOS CON EL CLIMA.** La carga psicológica generada por el estrés térmico, la respuesta a desastres, la inseguridad laboral y la ansiedad ante la transformación ha quedado hasta ahora completamente al margen de la legislación de seguridad y salud en el trabajo. Los principios de prevención de riesgos de la Ley n.º 6331 deben incorporar la obligación de evaluar y prevenir los riesgos de salud mental relacionados con el clima, como el estrés crónico, el agotamiento y el trauma posterior a un desastre. Los trabajadores que intervengan directamente en desastres climáticos o sufran inseguridad laboral debido a la transformación deben tener acceso a servicios gratuitos de apoyo psicológico financiados por los empleadores y el sector público.

8. **DEBEN ESTABLECERSE MECANISMOS ESPECIALES DE PROTECCIÓN E INDEMNIZACIÓN PARA EL PERSONAL DE RESPUESTA A EMERGENCIAS.** Los bomberos, el personal sanitario, los equipos de búsqueda y rescate y otros trabajadores de emergencias trabajan en primera línea frente a los desastres climáticos y están expuestos a riesgos físicos y psicológicos desproporcionadamente elevados. Para estos trabajadores debe establecerse una definición específica de enfermedad profesional y accidente de trabajo que abarque riesgos como la exposición a gases tóxicos, las quemaduras, los traumatismos físicos y los problemas de salud mental durante la respuesta a desastres climáticos, y deben reconocerse derechos adicionales a indemnización y jubilación anticipada por los problemas de salud vinculados a estas funciones.

9. **LA BONIFICACIÓN DEL TIEMPO DE SERVICIO EFECTIVO DEBE AMPLIARSE A LAS PROFESIONES EXPUESTAS A RIESGOS**

**CLIMÁTICOS.** La bonificación del tiempo de servicio efectivo prevista en el artículo 40 de la Ley n.º 5510 se aplica actualmente a un número limitado de ocupaciones penosas y desgastantes. La exposición regular al calor extremo y a otros riesgos climáticos constituye una forma nueva y cada vez más extendida de desgaste profesional. Deben incluirse en esta bonificación las profesiones expuestas a condiciones de trabajo especialmente duras relacionadas con el clima, en particular los trabajadores agrícolas, de la construcción, repartidores, personal de limpieza y trabajadores municipales que trabajan al aire libre, así como quienes trabajan en entornos interiores de alta temperatura, especialmente en las industrias de fundición, hierro y acero, vidrio y cerámica. La determinación de las ocupaciones incluidas debe basarse en mediciones de temperatura, datos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e información recopilada por los sindicatos sobre el terreno.

## LA LEGISLACIÓN QUE REGULA EL MUNDO DEL TRABAJO DEBE ADAPTARSE AL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN.

La consecuencia más concreta y urgente del proceso de transformación es la incertidumbre que afrontarán los trabajadores en sus relaciones laborales. Actualmente, la legislación laboral de Türkiye no contiene ninguna disposición específica que proteja a los trabajadores cuando un centro de trabajo cierre, reduzca su actividad o cambie su modo de producción debido a políticas climáticas. El empleador puede dejar al trabajador en una situación de inseguridad invocando razones económicas. El coste de la transformación recae casi por completo sobre los trabajadores. Para cambiar esta situación, la transición justa debe plasmarse no como un principio abstracto, sino mediante disposiciones vinculantes en la legislación pertinente, en particular en la Ley del Trabajo y el Código de Obligaciones.

1. **LA TRANSICIÓN JUSTA DEBE CONTAR EN LA LEGISLACIÓN LABORAL CON UN MARCO DE DERECHOS VINCULANTE Y UNA DEFINICIÓN LEGAL.** En Türkiye, el concepto de transición justa no se ha traducido en la legislación laboral en derechos concretos y exigibles para los trabajadores. Esto significa que los tribunales y la administración carecen de una base jurídica en la que apoyarse en los conflictos derivados de la transformación. Deben incorporarse disposiciones que definan la transición justa a la Ley del Trabajo n.º 4857, al Código de Obligaciones de Türkiye n.º 6098 y a la legislación pertinente de seguridad social. Esta definición no debe limitar la transición justa a la protección de los trabajadores frente a las consecuencias negativas de la transformación. La seguridad del empleo y de los ingresos, la seguridad social, la formación, la libertad sindical y el derecho a una vida saludable deben ser elementos inseparables de esta definición. Este marco jurídico debe constituir la base de la protección frente al despido, la indemnización, el derecho a la recualificación y las demás garantías que se enumeran a continuación.

2. **LAS GARANTÍAS DE TRANSICIÓN JUSTA DEBEN ABARCAR TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO Y DE SUSTENTO.** El actual derecho laboral y el sistema de protección social excluyen de su ámbito a una parte importante de los trabajadores informales, de temporada y precarios, o limitan su acceso efectivo a los derechos, tomando como referencia principalmente a quienes ya trabajan de forma registrada y a tiempo completo. El tipo de contrato, la situación de registro, el historial de cotizaciones o el tamaño del centro de trabajo no deben ser motivos de exclusión de las garantías de transición. A los trabajadores agrícolas de temporada, trabajadores informales, trabajadores subcontratados, trabajadores de plataformas y falsos autónomos deben garantizarse la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la seguridad de los ingresos y la cobertura sanitaria.

3. **DEBEN REDUCIRSE LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y GARANTIZARSE LA SEGURIDAD DEL EMPLEO.** En los centros de trabajo y sectores donde exista riesgo de pérdida de empleo debido a la transformación, la reducción del tiempo de trabajo sin

pérdida salarial y la redistribución del trabajo entre los trabajadores existentes deben utilizarse como instrumentos de protección del empleo antes de recurrir a los despidos. La reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de salario ni de derechos de seguridad social debe adoptarse asimismo como un objetivo social permanente.

4. **LA TRANSFORMACIÓN NO DEBE CONVERTIRSE EN UNA JUSTIFICACIÓN PARA SUSTITUIR EL EMPLEO SEGURO Y PERMANENTE POR FORMAS DE TRABAJO PRECARIAS COMO EL TRABAJO FLEXIBLE.** El trabajo a demanda y el trabajo a distancia pueden ser utilizados por los empleadores en los sectores afectados por la transformación como instrumentos para precarizar a los trabajadores. Por ello, especialmente en los sectores con alto riesgo de transición, como la energía, la minería y la industria pesada, deben incorporarse al artículo 14 de la Ley del Trabajo disposiciones adicionales que garanticen que el paso a estos tipos de contrato solo se produzca con el consentimiento del trabajador y sin pérdida de seguridad del empleo.

5. **LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL TRABAJO SOBRE LAS FORMAS DE DESPIDO DEBEN REFORMARSE PARA ABARCAR LA TRANSICIÓN JUSTA.** Deben añadirse disposiciones específicas sobre la transformación a los artículos 18 y siguientes de la Ley del Trabajo relativos al despido por causa válida y a la seguridad del empleo. La transformación, por sí sola, no debe considerarse una causa válida de despido. Antes de proceder al despido, el empleador debe estar obligado a demostrar que ha agotado todas las alternativas razonables, incluidas la recualificación, la transformación del puesto de trabajo, la reasignación, el traslado a puestos vacantes dentro de la misma empresa o grupo de empresas y la reorganización del tiempo de trabajo. En los despidos derivados de la transformación no deben exigirse los umbrales de treinta trabajadores ni los seis meses de antigüedad actualmente requeridos para beneficiarse de la protección del empleo.

6. **DEBEN PRESERVARSE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR LA TRANSFORMACIÓN A LA INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD Y POR PREAVISO, Y DEBE ESTABLECERSE UNA INDEMNIZACIÓN DE TRANSICIÓN JUSTA.** El sistema actual de indemnización por antigüedad no basta para proteger a los trabajadores que pierden su empleo a causa de la transformación. Debe garantizarse que los despidos derivados de la transformación no extingan los derechos existentes de los trabajadores a la indemnización por antigüedad, la indemnización por preaviso ni otros derechos adquiridos. Además, debe introducirse una indemnización adicional de transición justa, sumada a la indemnización por antigüedad existente, especialmente para los trabajadores que hayan pasado muchos años en el mismo sector y tengan posibilidades limitadas de volver a encontrar empleo.

7. **DEBE GARANTIZARSE UN TIEMPO ADECUADO PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO A LOS TRABAJADORES**

**QUE CORREN EL RIESGO DE PERDER SU PUESTO DURANTE EL PROCESO DE TRANSICIÓN JUSTA.**
El permiso retribuido para buscar empleo previsto en el artículo 27 de la Ley del Trabajo es insuficiente para los trabajadores despedidos a causa de la transformación. En los despidos incluidos en el ámbito de la transformación, este período debe ampliarse, los plazos de preaviso deben reajustarse en favor de los trabajadores y la formación profesional y la recualificación realizadas durante este período deben computarse como tiempo de trabajo, garantizando así una transición ininterrumpida hacia un nuevo empleo.

## DEBEN ELIMINARSE LOS OBSTÁCULOS LEGALES Y DE HECHO A LA SINDICALIZACIÓN Y A LOS DERECHOS SINDICALES.

La transición justa ha sido históricamente una reivindicación sindical. Por ello, los sindicatos en los que están organizados los trabajadores que vivirán directamente este proceso deben participar en la decisión sobre cómo se configura la transformación. Sin embargo, el sistema de negociación colectiva de Türkiye limita la capacidad de los sindicatos para influir en la transformación debido a los requisitos de mayoría a escala de centro de trabajo y de empresa, la ausencia de cauces de negociación colectiva a escala sectorial y nacional y el alcance extremadamente limitado del derecho de huelga. Por otra parte, la libertad sindical en Türkiye también se ve restringida por interferencias de hecho.

Para que la transición justa pueda configurarse mediante la negociación colectiva, deben eliminarse el umbral de representatividad por rama de actividad, los requisitos de mayoría en el centro de trabajo y la empresa, los prolongados procedimientos de autorización sindical y los obstáculos legales y de hecho a la negociación colectiva, y debe establecerse un nuevo sistema de relaciones laborales colectivas.

1. **LA LEY DEBE IMPEDIR LA INJERENCIA DE LOS EMPLEADORES EN LA LIBERTAD SINDICAL.** Deben adoptarse normas jurídicas que impidan y sancionen de manera disuasoria prácticas como el despido de trabajadores por sindicalizarse, la presión para que abandonen el sindicato o renuncien a afiliarse, la orientación de los trabajadores hacia el sindicato preferido por el empleador, la prolongación del proceso de negociación colectiva mediante impugnaciones empresariales de la determinación de la representatividad, nuevas demoras mediante demandas presentadas ante tribunales no competentes, la obstaculización de la organización sindical a través de los registros del centro de trabajo o de la rama de actividad, los intentos de fragmentar la relación laboral mediante la subcontratación, el cambio de la condición jurídica del trabajador o los falsos modelos de trabajo autónomo, y las prácticas discriminatorias contra trabajadores sindicalizados. Especialmente en los centros de trabajo en proceso de transformación, deben establecerse sanciones disuasorias contra los despidos por motivos sindicales y mecanismos que garanticen la reincorporación al empleo tras la transformación.

2. **LA REGULACIÓN JURÍDICA DEBE UTILIZARSE COMO UN INSTRUMENTO EFICAZ MEDIANTE CONVENIOS COLECTIVOS INCLUSIVOS.** Türkiye debe establecer sistemas de negociación colectiva que abarquen a todos los trabajadores y permitan prevenir a escala nacional los riesgos de la transformación.

3. **LAS FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DEBEN AMPLIARSE EN EL MARCO DE LA TRANSICIÓN JUSTA.** El artículo 27/3 de la Ley n.º 6356 limita las funciones del representante sindical en el centro de trabajo a escuchar las quejas de los trabajadores y vigilar las condiciones laborales. Estas facultades no deben limitarse al acceso a la información y la consulta, sino incluir también el

derecho de codecisión sobre la orientación de las inversiones, la transformación de la producción perjudicial para el medio ambiente y las alternativas de producción. En las grandes empresas deben crearse comités de medio ambiente y transición en los que los representantes de los trabajadores tengan poder de decisión. Deben garantizarse el apoyo de expertos y la obligación del empleador de responder.

4. **EL DERECHO DE HUELGA DEBE GARANTIZARSE DE MANERA QUE ABARQUE TAMBIÉN LAS REIVINDICACIONES DE TRANSICIÓN JUSTA.** En Türkiye, el derecho de huelga está limitado a los conflictos que surgen durante la negociación colectiva. Se consideran ilegales formas de acción colectiva como las huelgas de solidaridad, las huelgas generales y las acciones de ralentización del trabajo. Las huelgas legales pueden aplazarse mediante decreto presidencial alegando motivos de seguridad nacional o salud pública, mientras que a los funcionarios públicos no se les reconoce en absoluto el derecho de huelga. Esta situación hace prácticamente imposible que los trabajadores planteen sus reivindicaciones de transición justa como una fuerza colectiva. La modificación de las disposiciones pertinentes de la Ley n.º 6356 para eliminar estas prohibiciones permitiría que la lucha por una transición justa se lleve a cabo no solo en la mesa de negociación, sino también, cuando sea necesario, mediante la acción colectiva.

## DURANTE EL PROCESO DE TRANSICIÓN JUSTA DEBE GARANTIZARSE UN VERDADERO DIÁLOGO SOCIAL, Y LOS SINDICATOS DEBEN SER ACTORES EFECTIVOS EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN Y TOMA DE DECISIONES.

El elemento fundamental que determinará si la transición es realmente justa es la forma en que la clase trabajadora participe en el proceso. Tratar a los sindicatos únicamente como una parte a la que se consulta dejaría la transición justa sobre el papel. La transición justa solo adquiere sentido en un proceso en el que los sindicatos formen parte de los mecanismos de decisión y tengan voz en todas las etapas, desde las evaluaciones de impacto sectorial hasta la distribución de los fondos.

1. **LOS SINDICATOS DEBEN FORMAR PARTE DE LOS MECANISMOS DE DECISIÓN.** La información y la consulta por sí solas no constituyen diálogo social. Los actuales mecanismos de participación y consulta deben transformarse en una estructura institucional permanente y basada en la negociación, en la que los sindicatos puedan influir en la agenda y en las opciones antes de que se adopten las decisiones. Debe establecerse legalmente la obligación de incorporar a los sindicatos, con derecho de voto, a los mecanismos de decisión desde la fase de preparación de las políticas climáticas, incluidas la Estrategia Nacional de Transición Justa, la legislación secundaria, los planes sectoriales de transformación, las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional y los mecanismos de financiación correspondientes.

2. **DEBEN CREARSE CONSEJOS PERMANENTES DE SEGUIMIENTO DE LA TRANSICIÓN JUSTA.** En estas estructuras, establecidas a escala nacional y sectorial, los representantes de los trabajadores deben ser designados por los sindicatos, y la representación y el poder de voto de la parte trabajadora no deben ser inferiores a los de la parte empleadora. No deben poder adoptarse decisiones que reduzcan las garantías de empleo e ingresos sin la aprobación de los representantes de los trabajadores.

3. **LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DEBE SER OBLIGATORIA EN LAS EVALUACIONES DE IMPACTO SECTORIAL.** Actualmente, las evaluaciones de impacto en sectores como el carbón, el cemento, el hierro y el acero, los fertilizantes y el aluminio son realizadas en gran medida por expertos técnicos e instituciones públicas. Debe hacerse obligatoria la participación directa de los sindicatos de la rama de actividad correspondiente y tenerse en cuenta los conocimientos que estos han adquirido sobre el terreno. Debe garantizarse a los sindicatos el acceso a los datos y recursos necesarios para realizar sus propias evaluaciones de impacto independientes.

4. **LA PARTICIPACIÓN NO DEBE LIMITARSE AL DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO.** Al tiempo que se preservan la representación independiente de los sindicatos y sus derechos de negociación colectiva, las organizaciones de mujeres, las organizaciones de agricultores y productores, las comunidades locales, los movimientos ecologistas, las personas migrantes y los

grupos directamente afectados por la transición deben estar representados en los procesos de toma de decisiones regionales y nacionales por representantes elegidos por ellos mismos.

5. **DEBEN GARANTIZARSE LOS DERECHOS DEMOCRÁTICOS Y EL CONTROL PÚBLICO.** La democracia es una condición previa para una transición justa. Deben garantizarse el acceso a la información, las evaluaciones independientes de impacto ambiental, la participación efectiva en los procesos locales de toma de decisiones, el acceso a la justicia y los derechos de reunión y protesta.

## DEBE GARANTIZARSE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y APLICARSE POLÍTICAS QUE PROTEJAN A LAS MUJERES DE LOS EFECTOS NEGATIVOS DE LA TRANSFORMACIÓN.

La crisis climática y el proceso de transformación no afectan de la misma manera a las trabajadoras y a los trabajadores. Debido a la división del trabajo basada en el género y a la insuficiencia de las políticas públicas existentes, el cuidado de niños, personas mayores y personas con discapacidad recae sobre las mujeres. Durante los desastres y las crisis, esta carga se intensifica aún más, alejando a las mujeres del mercado laboral y provocando pérdidas de ingresos. Además, en los sectores en transformación —como la energía, la industria pesada y la minería—, abordar los empleos verdes desde un discurso ciego al género aumenta el riesgo de excluir a las mujeres de estas nuevas oportunidades de empleo.

La transición justa no garantiza por sí sola la igualdad de género. Ningún plan de transformación que no tenga como objetivo explícito esta igualdad puede hacer otra cosa que reproducir las desigualdades existentes. Las mujeres no son únicamente un grupo al que haya que proteger, sino sujetos que deciden y se organizan en la transformación.

1. **LAS POLÍTICAS CLIMÁTICAS Y DE TRANSFORMACIÓN DEBEN SOMETERSE A UNA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO.** Ninguna política climática ni plan sectorial de transformación elaborado hasta la fecha ha evaluado sistemáticamente sus efectos diferenciados sobre mujeres y hombres. Toda medida que se adopte en materia de clima y transición justa debe someterse a una evaluación de impacto de género antes de entrar en vigor, y estas evaluaciones deben realizarse con la participación de los sindicatos y de las organizaciones de mujeres. Deben garantizarse la representación igualitaria de las mujeres en los consejos e instancias de transición justa, la presupuestación con perspectiva de género, el seguimiento mediante datos desglosados por sexo y salvaguardias para los derechos de todos los grupos que sufren discriminación.

2. **DEBE PROMOVERSE EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN TODOS LOS SECTORES, ESPECIALMENTE EN LOS SECTORES VERDES Y TÉCNICOS.** Actualmente, la tasa de empleo femenino es extremadamente baja en sectores situados en el centro de la transformación, como la energía, la construcción y la industria pesada. Esta situación entraña el riesgo de reproducir los «empleos verdes» como un ámbito dominado por los hombres. Deben establecerse cupos para mujeres en los programas de formación profesional en ámbitos verdes y técnicos, prohibirse la discriminación en los procesos de contratación y eliminarse los obstáculos estructurales a los que se enfrentan las trabajadoras en estos sectores, como la falta de guarderías, la ausencia de transporte seguro y las prácticas de contratación sexistas.

3. **DEBE CERRARSE LA BRECHA DE GÉNERO EN LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN.** Una investigación realizada por el sindicato Birleşik Metal-İş, afiliado a la DİSK, entre 910 trabajadores del metal puso de manifiesto que los equipos de protección individual están diseñados en gran medida para cuerpos masculinos y que las

trabajadoras se encuentran sistemáticamente en desventaja para acceder a EPI adecuados y de calidad.[7] Esta desigualdad también se alimenta de percepciones sexistas como la idea de que «el trabajo que realizan las mujeres es menos arriesgado», lo que puede dar lugar en la práctica a una provisión diferenciada de equipos entre mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo. Para evitar que esta desigualdad se profundice en un contexto en que la crisis climática ampliará el uso de EPI debido al creciente estrés térmico, deben establecerse como obligatorias tallas y normas de diseño sensibles al género en la adquisición de EPI, supervisarse que los empleadores distribuyan los equipos en función del riesgo real del trabajo y no del género, y garantizarse la participación de los sindicatos en esta supervisión.

4. **DEBEN ELIMINARSE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y DURANTE EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN, Y EL GOBIERNO DE TÜRKIYE DEBE RATIFICAR EL CONVENIO NÚM.** 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso. En períodos de mayor incertidumbre económica e inseguridad laboral aumenta el riesgo de que las trabajadoras sufran violencia, acoso y discriminación en el lugar de trabajo. El hecho de que Türkiye aún no haya ratificado el Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, que constituye el principal marco internacional para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es una de las carencias fundamentales en este ámbito. El Convenio debe ratificarse sin demora e incorporarse al derecho interno. Además, todo programa aplicado durante el proceso de transformación —recualificación, formación con garantía de empleo, empleo temporal, entre otros— debe desarrollarse, en el marco de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con un principio de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y debe garantizarse que los mecanismos de denuncia sean accesibles para las trabajadoras y estén libres del temor a represalias.

5. **DEBEN APLICARSE POLÍTICAS SOCIALES PÚBLICAS QUE LIBEREN A LAS MUJERES DE LA CARGA DE LOS CUIDADOS.** Durante el proceso de transformación, al igual que en los períodos de desastre, aumenta la carga de los cuidados. Por ello, debe ampliarse una red accesible de guarderías gratuitas o asequibles, apoyarse el cuidado de personas mayores y con discapacidad mediante centros públicos de atención y servicios de cuidados a domicilio, y organizar el trabajo de cuidados no como una responsabilidad individual de las mujeres, sino como un servicio público y una responsabilidad social. La inversión pública en servicios de cuidados debe considerarse asimismo parte de los planes de inversión para una transición justa, por tratarse de un sector bajo en carbono e intensivo en empleo. La responsabilidad de la reproducción social debe repartirse sobre una base de igualdad entre los servicios públicos, la sociedad y las personas adultas del hogar. Deben generalizarse permisos

7 DİSK/Birleşik Metal-İş (2026). Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) ve Toplumsal Cinsiyet Boyutu. https://birlesikmetalis.org/kkdde-toplumsal-cinsiyet-acigi-arastirmamizin-sonuclari-aciklandi/ (Consultado el 17 de septiembre de 2026).

de cuidados remunerados e intransferibles que permitan a los hombres asumir responsabilidades de cuidados. Debe evitarse que la mercantilización de los cuidados los transfiera a mano de obra femenina y migrante mal remunerada y precaria. El derecho a los cuidados debe garantizarse junto con la independencia de la persona que recibe los cuidados y unas condiciones de trabajo decentes para quien los presta.

## DEBEN ESTABLECERSE GARANTÍAS CONCRETAS PARA LOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD.

Los trabajadores agrícolas de temporada, los trabajadores de plataformas, las personas migrantes, los jóvenes y los trabajadores informales son los grupos que soportan con mayor intensidad el peso de la crisis climática y de la transformación. Es necesario incluirlos en el ámbito de la Ley del Trabajo, pero no es suficiente. Debido a la prevalencia de la informalidad, el trabajo en pequeños centros de trabajo, el carácter discontinuo y estacional del empleo y el falso trabajo autónomo, estos trabajadores no pueden ejercer de hecho derechos fundamentales como la seguridad del empleo incluso cuando están formalmente cubiertos por la ley. Por ello, las garantías deben establecerse mediante mecanismos basados en la seguridad social y de carácter sectorial que no dependan de la existencia de un contrato de trabajo.

1. **DEBEN GARANTIZARSE A LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA CONDICIONES DIGNAS DE VIVIENDA, TRANSPORTE, REGISTRO Y PROTECCIÓN FRENTE AL TRABAJO CON CALOR EXTREMO.** Las autoridades públicas y los municipios deben proporcionar en las zonas donde trabajan alojamientos dignos con acceso a agua, electricidad, instalaciones sanitarias y servicios de salud. Los trabajadores agrícolas de temporada deben ser registrados desde su primer día de trabajo mediante un régimen de seguridad social específico para los trabajadores agrícolas, financiado con contribuciones de los empleadores y apoyo público. Debe prohibirse el trabajo en el campo durante las horas en que se superen los umbrales de temperatura y garantizarse que los trabajadores no sufran pérdida de ingresos durante esas horas.

2. **DEBEN GARANTIZARSE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA TRANSPARENCIA ALGORÍTMICA PARA LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS Y LOS REPARTIDORES.** Los repartidores y otros trabajadores de plataformas quedan excluidos de la seguridad del empleo, la seguridad social y los derechos sindicales al ser presentados como trabajadores autónomos. Debe establecerse una presunción de laboralidad en el trabajo de plataformas. Las empresas de plataforma deben pagar las cotizaciones a la seguridad social de los repartidores, y el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debe aplicarse desde el primer día de trabajo. El funcionamiento de los algoritmos que asignan tareas, determinan la remuneración y el rendimiento e imponen sanciones como la desactivación de cuentas debe comunicarse a los trabajadores y a los sindicatos. Las decisiones algorítmicas deben estar sujetas a supervisión humana y a un derecho de recurso.

3. **DEBEN ELIMINARSE LOS OBSTÁCULOS A LOS PERMISOS DE TRABAJO Y AL REGISTRO DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES.** Los trabajadores migrantes se ven empujados al trabajo informal porque los permisos de trabajo dependen del empleador y son costosos. Los permisos de trabajo deben desvincularse del empleador, simplificarse y ser gratuitos.

4. **DEBE GARANTIZARSE A LOS JÓVENES UN PRIMER EMPLEO SEGURO Y EL DERECHO A UNA FORMACIÓN REMUNERADA.** Las prácticas, el aprendizaje y los programas de formación en el puesto de trabajo no deben utilizarse como fuente de mano de obra barata. En estos programas deben garantizarse una remuneración no inferior al salario mínimo, una cobertura completa de seguridad social y derechos sindicales. Los estudiantes de centros de formación profesional y las personas en prácticas deben estar plenamente protegidos frente a los accidentes de trabajo y los riesgos del trabajo con altas temperaturas, y este ámbito debe estar sujeto a una supervisión efectiva. Los jóvenes deben tener prioridad en los programas públicos de formación para empleos verdes y debe garantizarse un empleo seguro al finalizar la formación.

5. **LOS TRABAJADORES INFORMALES DEBEN CONTAR CON GARANTÍAS DE INGRESOS Y COBERTURA SANITARIA INDEPENDIENTES DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO.** Los trabajadores informales que pierdan sus medios de vida debido a desastres relacionados con el clima o a la transformación deben tener acceso a ayudas a los ingresos y a una cobertura sanitaria ininterrumpida con independencia de su historial de cotizaciones. En la lucha contra la informalidad, las sanciones deben dirigirse a los empleadores, no a los trabajadores.

## EN LA COP31, LA TRANSICIÓN JUSTA DEBE TRADUCIRSE EN COMPROMISOS CONCRETOS.

El hecho de que Türkiye vaya a acoger la COP31 en Antalya en 2026 no constituye para la DİSK únicamente un proceso diplomático que observar, sino un ámbito de lucha en el que debe intervenir directamente. La transición justa ya no es solo un principio general en el régimen climático internacional. La cuestión fundamental es convertir este principio, desde la perspectiva de los trabajadores, en derechos concretos, mecanismos institucionales, financiación, objetivos medibles y aplicación efectiva.

La COP31 ofrece, en el marco de la responsabilidad de Türkiye como país anfitrión, una oportunidad para transformar este discurso en compromisos concretos, aplicables, financiados, verificables y sujetos a rendición de cuentas. Esta oportunidad solo podrá convertirse en un logro real si la clase trabajadora y los sindicatos participan de manera efectiva en el proceso.

1. **EL MECANISMO DE ACCIÓN DE BELÉM (BAM), CUYA CREACIÓN SE ACORDÓ EN LA COP30, DEBE ENTRAR EN FUNCIONAMIENTO EN LA COP31.** El mecanismo mundial de coordinación que cobró relevancia en la COP30 debe dotarse en la COP31 de un calendario concreto de aplicación, una fuente de financiación y un mecanismo de seguimiento.

   Debe garantizarse la representación directa e institucional de los sindicatos en la gobernanza del Mecanismo, y la OIT debe desempeñar un papel central en la dimensión de la transición justa relativa al mundo del trabajo. La transición justa debe convertirse en un componente integrante de las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional, los Planes Nacionales de Adaptación y las Estrategias de Desarrollo con Bajas Emisiones a Largo Plazo. La negociación colectiva y los convenios colectivos deben reconocerse como instrumentos fundamentales para aplicar la transición. El Mecanismo debe abarcar no solo determinados sectores directamente afectados por la transformación, sino todos los sectores y todos los trabajadores, incluidos los trabajadores formales e informales.

   Las dimensiones de la participación sindical y de la seguridad y salud en el trabajo, que no se concretaron suficientemente durante el 64.º período de sesiones de los Órganos Subsidiarios (SB64), celebrado en Bonn en junio de 2026, deben plasmarse en disposiciones explícitas en la COP31. La aplicación del Mecanismo debe supervisarse mediante indicadores medibles como los empleos de calidad creados y preservados, las condiciones de trabajo decentes, el acceso a la educación y al desarrollo de competencias, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad de género, la inclusión social y la participación sindical.

2. **LA DIMENSIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO DEBE QUEDAR GARANTIZADA EN EL SEGUNDO BALANCE MUNDIAL.** El segundo Balance Mundial, que comenzará en la COP31 y concluirá en la 33.ª Conferencia de las Partes (COP33), debe evaluar no solo los avances en la reducción de emisiones, sino también los efectos de las políticas climáticas sobre los trabajadores, el empleo, los

ingresos, las condiciones de trabajo y las comunidades locales. Debe garantizarse la participación efectiva de los sindicatos en el proceso de evaluación, y los efectos de las políticas climáticas sobre la creación y pérdida de empleo, la calidad del empleo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, la educación y el desarrollo de competencias y los derechos sindicales deben evaluarse mediante indicadores susceptibles de seguimiento. De este modo, el éxito de las políticas climáticas debe medirse no solo por el grado de reducción de las emisiones, sino también por el grado en que la transformación se lleva a cabo de manera justa para los trabajadores.

3. **DEBE GARANTIZARSE LA PARTICIPACIÓN DIRECTA DE LOS SINDICATOS EN LAS NEGOCIACIONES DE LA COP31 Y EN LA DELEGACIÓN DE TÜRKIYE.** Hasta la fecha, en las negociaciones climáticas de las Naciones Unidas los sindicatos han sido considerados dentro de la misma categoría amplia que las organizaciones de la sociedad civil. La concreción de la transición justa en la COP31 debe basarse en la responsabilidad política de Türkiye como país anfitrión y Presidencia de la COP31, así como en la responsabilidad compartida de Türkiye y Australia en el proceso de negociación. Ambos países deben asumir la responsabilidad de garantizar la participación institucional de los sindicatos. La Presidencia de Türkiye de la COP31 debe otorgar un lugar visible en la Agenda de Acción a la transición justa, el empleo de calidad, los derechos de los trabajadores y los servicios públicos, garantizar que las confederaciones sindicales representativas formen parte de la delegación oficial de Türkiye ante la COP31 e implicar a los sindicatos desde el inicio en la preparación de las posiciones nacionales de negociación.

4. **LOS PLANES NACIONALES, SECTORIALES Y REGIONALES DE TRANSICIÓN JUSTA DEBEN ELABORARSE CON PARTICIPACIÓN SINDICAL.** Los documentos de estrategia climática preparados hasta la fecha por Türkiye y el proceso en curso de la Estrategia Nacional de Transición Justa deben convertirse en planes de aplicación para los sectores y regiones expuestos a un elevado riesgo de transformación, como las cuencas carboníferas y las zonas de industria pesada. Estos planes deben especificar presupuestos, calendarios, instituciones responsables, garantías de empleo e ingresos e indicadores de seguimiento.

# Notas

# Notas

# Documento de Política de DİSK sobre la Transición Justa