

Una nueva estrategia europea de adaptación al cambio climático para el mundo del trabajo

Resolución de la CES adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 28 – 29 octubre 2020

Resumen de los mensajes clave

El objetivo de esta resolución es esbozar las recomendaciones de la CES antes de la adopción de la nueva estrategia de adaptación de la Comisión Europea, que forma parte de Pacto Verde. Los mensajes clave de la CES son los siguientes:

- **La nueva estrategia de adaptación de la UE debería ser jurídicamente vinculante e incluir una fuerte dimensión social con un enfoque centrado en las personas.** El mundo del trabajo y el impacto que el cambio climático tendrá en las condiciones de trabajo y el empleo no han sido hasta ahora suficientemente abordados en las políticas de adaptación. La nueva Estrategia de Adaptación debería colmar esa laguna existente.
- **La nueva Estrategia de Adaptación de la UE debería prever un enfoque de gobernanza sólido e inclusivo en el que participen los trabajadores y los sindicatos.** Los trabajadores son los que están en mejores condiciones de identificar los desafíos y los riesgos que las consecuencias del cambio climático plantean a su trabajo. Por lo tanto, deberían participar en el diseño y la aplicación de las políticas de adaptación a todos los niveles. También debería prestarse especial atención a garantizar la igualdad entre los géneros tanto en la gobernanza como en las medidas políticas, así como a apoyar a otras comunidades vulnerables.
- **La nueva estrategia de adaptación de la UE debería incluir medidas políticas concretas que mantengan los puestos de trabajo y protejan la salud y la seguridad de los trabajadores.** Deberían introducirse nuevas iniciativas legislativas y marcos políticos para proteger a los trabajadores de la exposición a altas temperaturas, a las radiaciones UV naturales y a otros riesgos para la salud y la seguridad derivados del cambio climático y otras medidas de adaptación. La estrategia también debería incluir políticas activas del mercado laboral, así como la readaptación profesional y la formación para evitar la pérdida de puestos de trabajo.
- **La nueva estrategia de adaptación de la UE debería garantizar inversiones suficientes en servicios públicos e infraestructuras, así como sistemas de protección social funcionales e inclusivos.** Los trabajadores de emergencia y los mecanismos de protección social serán clave para hacer frente a futuras crisis y aumentar la resistencia de nuestras sociedades, debe ser financiados adecuadamente. Estas inversiones deberían ir acompañadas de nuevos recursos para proteger el medioambiente, la diversidad y las áreas geográficas vulnerables.
- **La nueva estrategia de adaptación de la UE debería aumentar la ambición de la UE en materia de cooperación con los países emergentes para financiar y desarrollar soluciones de adaptación.** Utilizando toda su influencia diplomática, la UE debería preparar el camino en las negociaciones internacionales para aumentar la ambición climática mundial y avanzar sobre la adaptación.
- **La nueva Estrategia de Adaptación de la UE debería proporcionar una cartografía clara del impacto que el cambio climático tendrá en las cadenas de suministro industrial, así como en la producción de energía.**

Evitar lo inmanejable y manejar lo inevitable

El cambio climático está ocurriendo y sus consecuencias se están haciendo reales para los ciudadanos y los trabajadores. La última década ha sido la más calurosa de los registros modernos¹. Estos aumentos de temperatura van acompañados de fenómenos meteorológicos extremos como inundaciones, tormentas, sequías e incendios forestales que son cada vez más intensos y frecuentes a lo largo del tiempo.

Los datos de la Agencia Europea del Medio Ambiente muestran que entre 1980 y 2017, alrededor de 90.000 personas en la UE murieron debido a sucesos climáticos y meteorológicos y que los daños causados por estos sucesos resultaron en casi 430 mil millones de euros de pérdidas económicas². Si no se toman medidas, se espera que estas cifras se disparen en las próximas décadas como consecuencia directa del cambio climático.

Para limitar esos daños en el futuro y evitar resultados irreversibles y desastrosos para nuestra sociedad, lo primero que hay que hacer es mantener el calentamiento global por debajo de 1,5 a 2°C y, por lo tanto, reducir drásticamente nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. Por esta razón, las medidas de mitigación son, y seguirán siendo, una prioridad absoluta para el movimiento sindical. La CES se ha comprometido a continuar su labor para garantizar una transición justa a una economía circular y climáticamente neutra³

No obstante, a pesar de estos esfuerzos de mitigación, también debemos asegurarnos de que nuestras sociedades puedan anticiparse a esos cambios y adaptarse a los efectos negativos que se producirán de todos modos. En cualquier caso, tanto las medidas de mitigación como las de adaptación deben ser siempre complementarias y en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de NNUU.

En este contexto y como parte del Pacto Verde Europeo, la Comisión debería adoptar pronto una nueva estrategia de adaptación de la UE para promover y reforzar las medidas de adaptación entre sus Estados miembros.

La dimensión social de la adaptación al cambio climático

Si queremos que esta nueva Estrategia de Adaptación aumente la resiliencia de nuestras sociedades y mejore el bienestar de los ciudadanos de la UE, será crucial que incluya una fuerte dimensión social con un enfoque centrado en las personas. La estrategia debería dedicar suficiente atención a los trabajadores y al mundo del trabajo tanto en su gobernanza como en sus medidas políticas.

Hasta ahora, la mayoría de las medidas de adaptación promovidas por la anterior estrategia de adaptación de la UE y desarrolladas por los Estados miembros se han centrado en soluciones técnicas para, por ejemplo, proteger las tierras, evitar la erosión costera, gestionar el suministro de agua, desarrollar nuevos tipos de cultivos, etc. Sin embargo, muy pocas de estas medidas políticas e investigaciones científicas conexas han examinado la dimensión social del problema y los efectos que el cambio climático tendrá en las personas y las comunidades. El mundo del trabajo y el impacto que el cambio climático tendrá en las condiciones de trabajo y el empleo a menudo se han dejado de lado en estos debates. El "Plan para una nueva estrategia de adaptación de la UE más ambiciosa"⁴, publicado por la Comisión Europea en junio de 2020, lamentablemente confirma esta tendencia.

¹ Observatorio terrestre, NASA, 2018, <https://earthobservatory.nasa.gov/images/144510/2018-was-the-fourth-warmest-yearcontinuing-longwarming-trend>

² EEA, 2019, Munich Re Data, <https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/indicators/direct-losses-from-weather-disasters-3/assessment2>

³ Ver CES, 2019, [Posición para un Pacto Verde europeo inclusivo](#) y CES 2020, [Resolución sobre iniciativas del Pacto Verde europeo](#).

⁴ European Commission, 2020, *Adaptation to Climate Change Blueprint for a new, more ambitious EU strategy*, https://ec.europa.eu/clima/sites/clima/files/consultations/docs/0037/blueprint_en.pdf

Esto es particularmente preocupante ya que las vidas de los trabajadores se verán muy afectadas por los cambios que se avecinan. De hecho, el aumento de la exposición a altas temperaturas en el lugar de trabajo agravará los riesgos de golpes de calor, fatiga, falta de concentración y complicaciones de enfermedades crónicas. Mientras tanto, la intensificación de los fenómenos climáticos extremos como las tormentas, las inundaciones o los incendios forestales provocará más lesiones físicas. Las enfermedades relacionadas con el trabajo vinculadas a los agentes biológicos también se ven afectadas por el cambio climático, como la influencia del aumento de las temperaturas en la distribución geográfica de los vectores (garrapatas, mosquitos) de los agentes biológicos, facilitando así la propagación de enfermedades que son nuevas en una región. El cambio climático también aumenta el riesgo de deshidratación, cáncer de piel, exposición al polvo y salud mental. Los trabajadores al aire libre están particularmente expuestos a estos riesgos. Todos estos elementos aumentan los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores en muchos sectores.

Paralelamente a estas consecuencias sobre la salud y la seguridad, el cambio climático también afectará a muchos sectores en lo que respecta a la organización del trabajo, la necesidad de competencias, la capacidad de inversión y el empleo. Los cambios en la temperatura estacional y los fenómenos meteorológicos extremos afectarán gravemente, por ejemplo, a la productividad y la disponibilidad de empleos en sectores como la agricultura, la silvicultura, la construcción y el turismo. La escasez de agua, los fenómenos meteorológicos extremos y el aumento de las temperaturas también podrían plantear desafíos en sectores como los servicios públicos de energía, la industria y el transporte en lo que respecta a los daños a las infraestructuras o la cadena de suministro. Según un estudio encargado por la DG CLIMA, 410.000 puestos de trabajo podrían estar en peligro en la UE para 2050 si no se toman medidas de adaptación⁵. Las proyecciones de la OIT basadas en un aumento de la temperatura de 1,5°C para finales de este siglo sugieren que "en 2030, un 2,2 % del total de horas de trabajo en todo el mundo se perderá debido a las altas temperaturas, una pérdida equivalente a 80 millones de empleos a tiempo completo. Esto es equivalente a pérdidas en la economía mundial de 2,4 billones de dólares"⁶.

Recomendaciones de la CES para una estrategia de adaptación respetuosa con el trabajador:

Teniendo en cuenta estos elementos, la CES insta a la Comisión Europea a que incluya un capítulo específico dedicado al mundo del trabajo y a la dimensión social en su nueva estrategia de adaptación de la UE. En las secciones que figuran a continuación se destacan algunas recomendaciones que podrían dar respuesta a algunos de los desafíos señalados anteriormente. Estas recomendaciones se basan en el reciente proyecto que la CES llevó a cabo sobre el cambio climático y el mundo del trabajo⁷.

1. Una gobernanza inclusiva que involucre a los trabajadores y a los sindicatos

Cuando se trata de adaptación, rara vez hay una solución única para todos. Aunque pueden establecerse algunas soluciones y normas mínimas comunes a nivel de la UE, los cambios que trae consigo el cambio climático varían mucho de una región a otra y las necesidades de adaptación dependen en gran medida de la realidad sectorial y geográfica. Esto requiere un enfoque de abajo hacia arriba y la participación de todos los interesados para encontrar respuestas adecuadas. Por lo tanto, un elemento clave de la nueva estrategia de adaptación de la UE debería ser proponer una gobernanza sólida e inclusiva a nivel nacional, regional,

⁵ Triple E Consulting, 2014, *Assessing the Implications of Climate Change Adaptation on Employment in the EU*, <https://trinomics.eu/wpcontent/uploads/2015/06/Climate-Change-Adaptation-and-Employment.pdf>

⁶ ILO, 2019, *Working on a warmer planet ; The impact of heat stress on labour productivity and decent work*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_711919.pdf

⁷ ETUC, 2020, *A guide for trade unions; adaptation to climate change and the world of work*, <https://www.etuc.org/en/adaptation-climate-change>

local y empresarial para garantizar que todas las partes y las comunidades participan en el diseño y la aplicación de las políticas de adaptación.

A ese respecto, la CES considera que la nueva estrategia debería promover y supervisar la participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores en todas las etapas del proceso en los diferentes sectores a nivel de la UE y en todos los países de la UE. Los trabajadores son de hecho, los mejor posicionados para identificar los desafíos y riesgos que el cambio climático supone para su trabajo y sus condiciones laborales. Los sindicatos se han comprometido a trabajar en este importante tema y a encontrar soluciones de adaptación. Por lo tanto, deben participar activamente en la elaboración de futuros planes y medidas de adaptación.

En el plano europeo, nacional, regional y sectorial, la nueva estrategia de adaptación de la UE debe garantizar un fuerte y estable diálogo social bipartito o tripartito y promover esta herramienta para que los empleadores y los trabajadores puedan discutir necesidades de adaptación, identificar las preocupaciones de los trabajadores y desarrollar soluciones sobre el terreno.

La Comisión Europea también debería alentar enérgicamente a las empresas a debatir los planes y estrategias de adaptación con sus trabajadores, por ejemplo, a través de los comités de empresa europeos, los comités de empresa, los comités de salud y seguridad y los representantes de la salud y la seguridad de los trabajadores o los delegados sindicales⁸ Ese diálogo es fundamental para prevenir las consecuencias socioeconómicas negativas y evitar los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. Los comités de diálogo social sectorial desempeñan un papel importante en la supervisión de la aplicación y el cumplimiento del marco legislativo vigente en materia de SST, así como en la promoción de nuevos instrumentos para responder a los desafíos de la SST en diferentes sectores. El reciente proyecto de la CES sobre la adaptación ha demostrado que existen ejemplos concretos de acuerdos colectivos entre trabajadores y empleadores que contribuyen a aumentar nuestra resiliencia al cambio climático.

Asegurando la consulta y la participación adecuadas de los trabajadores y los sindicatos, la Comisión también contribuiría a sensibilizar a los trabajadores sobre este importante tema, así como a asegurar la adecuada aplicación de medidas de adaptación. A ese respecto, la nueva estrategia de adaptación de la UE debería apoyar más la creación de capacidades entre los interlocutores sociales a todos los niveles (UE, nacional, regional, sectorial y de empresa).

Por último, la CES subraya la necesidad de que la nueva estrategia de adaptación de la UE sea una iniciativa jurídicamente vinculante. De hecho, en la evaluación de la anterior Estrategia de la UE sobre la adaptación al cambio climático, realizada por la Comisión Europea en 2018, se afirma claramente que "existe un margen para mejorar la aplicación y el seguimiento" y que "los progresos en la adopción de estrategias de adaptación local han sido más lentos de lo previsto"⁹ Una estrategia jurídicamente vinculante permitiría a la Comisión Europea obligar a los Estados Miembros a elaborar sus planes y estrategias nacionales de adaptación. También permitiría una mejor supervisión y vigilancia de la aplicación de las medidas de adaptación. Con ese fin, la Estrategia de Adaptación de la UE debe definir criterios e indicadores de evaluación claros.

⁸Esto podría hacerse, por ejemplo, incluyendo formalmente el tema de la adaptación al cambio climático en la agenda del diálogo social o diseñando formalmente un representante o delegado de los trabajadores dedicado a temas relacionados con el clima y el medio ambiente dentro de los comités de empresa y los comités de salud y seguridad de las empresas.

⁹ European Commission, 2018, Evaluation of the EU Adaptation Strategy, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/swd_evaluation-of-eu-adaptation-strategy_en.pdf

2. Medidas políticas que mantengan los puestos de trabajo y protejan la salud y la seguridad de los trabajadores

Paralelamente a estas consideraciones sobre la gobernanza, la nueva Estrategia de Adaptación de la UE también debería incluir fuertes recomendaciones políticas para asegurar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y para evitar la pérdida de puestos de trabajo en los sectores más afectados. Para ello, la CES recomienda las siguientes medidas:

En primer lugar, con el fin de cerrar la brecha existente en la investigación sobre la dimensión socioeconómica de la adaptación, la nueva estrategia debería alentar a los Estados Miembros a desarrollar estudios para examinar el impacto del cambio climático en el mundo del trabajo. Si bien la I+D en las nuevas tecnologías adaptativas y verdes son importantes, existe también una necesidad crucial de realizar investigaciones más detalladas para evaluar más a fondo el impacto que las consecuencias del cambio climático tendrán en el empleo y en las condiciones de trabajo. Esas investigaciones deberían realizarse con un alto grado de granularidad (detalle) y examinar las diferentes regiones y sectores de la economía de la Unión Europea. Las recientes olas de calor y sequías ya han obstaculizado de forma temporal pero grave las operaciones industriales o la producción de energía en muchas regiones europeas. La estrategia de adaptación debería proporcionar una cartografía clara de los efectos perturbadores que las consecuencias del cambio climático podrían tener en las cadenas de suministro industrial, dentro y fuera de Europa. Del mismo modo, debería investigar el impacto en la producción de energía (hidroelectricidad) y en las operaciones de mantenimiento conexas (refrigeración de las centrales eléctricas). Esta investigación también debería examinar la dimensión de género de las políticas de adaptación y explorar hasta qué punto las comunidades vulnerables se ven afectadas por los cambios. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo puede desempeñar un papel fundamental en la realización de esas investigaciones. La digitalización y el uso de datos agregados también pueden desempeñar un papel para estudiar y anticipar mejor los efectos del cambio climático en los trabajadores.

La nueva estrategia de adaptación de la UE también debería proponer nuevas iniciativas legislativas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores de los efectos negativos del cambio climático y pedir a los Estados Miembros que hagan lo mismo a nivel nacional. Tal iniciativa es particularmente urgente cuando se trata de la exposición de los trabajadores a altas temperaturas. La protección de la que gozan actualmente los trabajadores en toda Europa varía enormemente. En algunos países, los límites de temperatura se negociaron colectivamente, mientras que, en algunos otros, estos límites están fijados por ley. En algunos casos, son una combinación de ambos. En algunas partes de Europa, sin embargo, esos límites no existen. La CES hace un llamamiento a la Comisión Europea para introducir un instrumento legislativo que reconozca el aumento de riesgo para los trabajadores causado por las altas temperaturas y proporcione un marco para proteger a los trabajadores¹⁰. Las condiciones climáticas no respetan las fronteras nacionales y por lo tanto se requiere una acción europea. La radiación UV natural debería incluirse como factor de riesgo en el marco de la Directiva sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos. Los interlocutores sociales deberían recibir apoyo en sus esfuerzos por proteger a los trabajadores contra la radiación UV. Estos aspectos también deberían reflejarse en la nueva Directiva de la UE una Estrategia sobre salud y seguridad en el trabajo que está siendo desarrollada por la Comisión. Debería haber un claro vínculo entre ambas estrategias.

La aplicación de la normativa de la UE sobre SST es crucial para proteger la vida y la salud de los trabajadores y para garantizar que la legislación de la UE relacionada con la SST se aplique en toda la UE. Las inspecciones de trabajo necesitan más apoyo y una financiación

¹⁰ ETUC, 2018, *Resolution on the Need for EU Action to Protect Workers from High Temperatures*, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-need-eu-action-protect-workers-high-temperatures>

adecuada, sobre todo a la luz de los desafíos a los riesgos para la salud y la seguridad que trae consigo el cambio climático. También es necesario mejorar la frecuencia y la calidad de las inspecciones. A este respecto, la UE debería adoptar medidas ambiciosas para alcanzar el objetivo de la OIT de que haya como mínimo un inspector de salud y seguridad por cada 10.000 trabajadores.

Paralelamente, la crisis de COVID19 ha demostrado que frente a grandes retos y trastornos, el uso de las tecnologías digitales y el teletrabajo puede aumentar considerablemente la capacidad de recuperación de las empresas y las sociedades. Sin embargo, estas medidas de adaptación pueden tener efectos profundos en la organización del trabajo, la carga de trabajo y las condiciones laborales. Por lo tanto, las políticas de adaptación deberían incluir una reflexión más amplia sobre estos nuevos elementos. Estos aspectos deberían abordarse en los futuros marcos políticos para evitar que los trabajadores tengan que adaptarse de una manera que pueda ser perjudicial para su salud y seguridad, para su nivel de estrés y para su equilibrio entre vida laboral y personal.

Además de estas consideraciones de salud y seguridad, las consecuencias del cambio climático y las necesidades de adaptación también afectarán a los puestos de trabajo y al empleo. Estos nuevos desafíos requerirán políticas activas del mercado de trabajo orientadas a un sistema productivo más ecológico y resiliente. También requerirán nuevas aptitudes y capacitación para los trabajadores, así como nuevas inversiones en infraestructuras y equipos. La nueva estrategia de adaptación debería incluir estos aspectos.

Además, la nueva estrategia de adaptación de la UE también debería prestar atención específica a la igualdad de género. De hecho, las políticas de adaptación al cambio climático, como cualquier otra política, no son neutrales en cuanto al género. Dado que las consecuencias del cambio climático tendrán efectos diferentes en los hombres y las mujeres, es importante que las políticas de adaptación reconozcan estas diferencias y las tengan en cuenta. Para garantizar la eficacia de las medidas de adaptación y asegurarse de que ayudan a reducir las desigualdades y otros efectos adversos sobre las mujeres, es esencial que estas medidas se comprueben mediante un enfoque de igualdad de género. Con este fin, la CES pide que se adopte un enfoque que tenga en cuenta el género en el proceso de elaboración y aplicación de las nuevas políticas de adaptación a todos los niveles¹¹. Además, las políticas de adaptación ya existentes deben ser examinadas desde el punto de vista del género y adaptadas en consecuencia. Deberían realizarse verificaciones similares y procesos inclusivos para proteger a otras comunidades vulnerables (como los trabajadores migrantes o los trabajadores de temporada) o para prevenir otros tipos de sesgos o discriminaciones (basadas en la cultura, la religión, la raza, la etnia, la discapacidad, etc.).

La nueva estrategia de adaptación también debería insistir en el papel fundamental que desempeñan los servicios públicos para adaptarse al cambio climático. De hecho, la administración pública será clave cuando se trate de traducir los planes de adaptación en medidas concretas a nivel local. Paralelamente, los trabajadores de los servicios de emergencia, como los bomberos, el personal médico y de protección civil están a la vanguardia en la lucha contra el cambio climático. Ellos ya sufren enormemente de la intensificación de los eventos climáticos extremos. Estos trabajadores se enfrentan a mayores riesgos para la salud y la seguridad, mayor estrés y aumento de la carga de trabajo debido al cambio climático. Por lo tanto, la nueva estrategia de adaptación de la UE debería garantizar la financiación y la dotación de personal adecuadas de los servicios públicos, así como las infraestructuras públicas en todos los Estados Miembros. Esta necesidad de

¹¹ A este respecto, la CES pide a las instituciones de la UE y a los Estados miembros que trabajen en pro de la consecución de los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing sobre la Mujer y el Medio Ambiente, y que incluyan sistemáticamente una perspectiva de derechos de la mujer y de igualdad de género en la definición, aplicación y supervisión de las políticas medioambientales/climáticas a todos los niveles

aumentar la financiación de los servicios públicos debería reflejarse en todas las políticas y recomendaciones de la UE.

Paralelamente a los servicios públicos, la nueva estrategia debería reforzar los sistemas de protección social para proteger a los trabajadores y sus comunidades contra las consecuencias negativas del cambio climático (por ejemplo, las prestaciones de desempleo, los sistemas de atención de la salud, la garantía salarial...). La crisis de la COVID19 ha demostrado que, en tiempos de urgencia, los sistemas de protección social, como los planes de desempleo temporal y el seguro de salud, son fundamentales para aumentar la capacidad de recuperación de nuestra sociedad y proteger a las comunidades más vulnerables. Una vez más, se debe prestar atención específica a la dimensión de género, así como a las minorías. Cuando se enfrentan a fenómenos meteorológicos extremos, no se debe esperar que los trabajadores tengan la misma productividad que en condiciones normales. Por consiguiente, su carga de trabajo y la intensidad de su labor deberían adaptarse en consecuencia para evitar el agotamiento y un tiempo de trabajo insostenible, así como para preservar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, especialmente en los sectores más afectados. Esa adaptación podría adoptar la forma de prestaciones de desempleo temporal en caso de malas condiciones climáticas o un mecanismo similar. Los trabajadores no deben ser la variable de ajuste y no se les debe imponer un horario de trabajo flexible sin previa discusión con los sindicatos.

La CES también pide a la Comisión Europea que siga desarrollando los mecanismos de solidaridad existentes entre los Estados miembros de la UE y las regiones para mejorar la coordinación al hacer frente a las emergencias climáticas o al elaborar soluciones de adaptación. El cambio climático afectará a algunas regiones más que a otras y la solidaridad europea debe garantizar que los costes de hacer frente a esos cambios se distribuyan equitativamente.

La CES pide a la Comisión que aborde la cuestión de la pobreza energética e hídrica en su estrategia de adaptación. El acceso al agua, el saneamiento y la energía es un derecho humano. Estos derechos deben reconocerse en el futuro marco de adaptación. Esto es particularmente pertinente, ya que los suministros de agua y energía se verán cada vez más amenazados por el cambio climático. Debe imponerse la prohibición de la desconexión y el aislamiento adecuado de los edificios debe ser una prioridad clave, especialmente para los hogares de bajos ingresos.

En general, se espera que las medidas de adaptación tengan efectos positivos en la economía y el empleo. De hecho, esas medidas contribuyen a preservar los empleos existentes manteniendo la viabilidad y la capacidad de recuperación de las empresas existentes. Además, muchas medidas de adaptación requerirán inversiones sustanciales que pueden, a su vez, estimular la demanda de mano de obra. Estas inversiones también pueden estimular la demanda de nuevos tipos de bienes y servicios y así crear nuevas oportunidades de mercado y aumentar la innovación. Será importante asegurarse de que los nuevos puestos de trabajo que se creen sean de calidad y que satisfagan las normas sociales más elevadas. Por lo tanto, la adaptación debe ir acompañada de un ambicioso programa social que haga cumplir el Pilar Europeo de los Derechos Sociales y una gobernanza inclusiva.

3. Adaptación de la financiación mediante una fiscalidad justa

Tanto en lo que respecta a la mitigación como a la adaptación, es evidente que los costes económicos de la inacción superan con creces los costes de la adopción de medidas apropiadas en la actualidad. Por consiguiente, es fundamental que la UE y sus Estados miembros puedan contar con financiación suficiente para sufragar los costes relacionados con la acción climática y la transición justa.

La CES considera que esos debates sobre la financiación de la acción climática deben estar estrechamente vinculados a los debates sobre la fiscalidad justa. La introducción de un impuesto sobre las transacciones financieras, una base imponible consolidada común europea del impuesto sobre sociedades, un tipo común del impuesto sobre sociedades del 25% y un impuesto digital contribuirían significativamente a la financiación de la acción climática, al tiempo que redistribuirían equitativamente las ganancias y los costes de la transición. El presupuesto de la Unión Europea también tiene un papel importante que desempeñar a este respecto. Otros tipos de ingresos que generan impuestos ambientales y mecanismos también podrían contribuir a financiar la adaptación.

4. Una estrategia de adaptación de la UE que va más allá de Europa

Aunque la nueva estrategia de adaptación de la UE será un marco europeo, hay que tener en cuenta que las consecuencias negativas del cambio climático serán aún más pronunciadas fuera de Europa. Otros continentes estarán, en efecto, mucho más afectados por los cambios que se avecinan, cuando tienen mucha menos capacidad de adaptación. Las partes del mundo que son más vulnerables también son menos responsables del cambio climático que los países industrializados, ya que emiten menos emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

En este contexto, la nueva estrategia de adaptación de la UE debería tener por objeto aumentar la ambición de la UE en cuanto a la cooperación con los países emergentes para financiar y desarrollar soluciones de adaptación. Utilizando su plena influencia diplomática, la UE debería allanar el camino en las negociaciones internacionales para aumentar la ambición climática mundial y el avance en la adaptación. La nueva estrategia debería planificar esas actividades diplomáticas y proponer medidas concretas.

Conclusión

El cambio climático es real. Es aquí y ahora. Sus consecuencias afectan cada vez más a los trabajadores de todos los sectores. La nueva estrategia de adaptación de la UE debería poner un fuerte énfasis en la dimensión social de este problema e incluir propuestas concretas para hacer frente a los desafíos relacionados con el mundo del trabajo.

Para responder a las preocupaciones de los trabajadores, la estrategia debería establecer una gobernanza inclusiva en la que los sindicatos puedan opinar. También debería incluir medidas políticas concretas y recomendaciones a los Estados Miembros para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, así como para mantener un empleo de calidad en los sectores y regiones más afectados. La nueva estrategia también debería proporcionar más detalles sobre la financiación de la adaptación y estar estrechamente vinculada a los debates sobre una fiscalidad justa. Por último, la estrategia debería detallar un plan de acción para intensificar la diplomacia climática de la UE y aumentar el apoyo a los países en desarrollo más afectados.

Para asegurarse de que la perspectiva de los trabajadores se tenga debidamente en cuenta, la CES seguirá trabajando en este tema con sus organizaciones afiliadas y animará a todas las organizaciones sindicales a participar en el diseño y la aplicación de los futuros planes nacionales de adaptación. Los miembros de la CES se comprometen a trabajar sobre este importante tema.

Para obtener información más detallada sobre el impacto del cambio climático en el mundo del trabajo y para más recomendaciones, consultad la guía de la CES sobre la adaptación al cambio climático y el mundo.¹²

¹² CES, 2020, *Una guía para los sindicatos; adaptación al cambio climático y al mundo laboral*, https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-09/ETUC-adaptation-climate-guide_ES.pdf

Anexo I - Recomendaciones para las organizaciones sindicales – Punto de difusión Interna

Paralelamente a las recomendaciones políticas expresadas en esta posición, la CES también cree que es importante que el movimiento sindical sea más activo para promover el tema de la adaptación en sus estructuras internas. Una reciente encuesta interna, realizada por Syndex en el marco del proyecto de adaptación de la CES, ha indicado efectivamente que la adaptación al cambio climático sigue siendo relativamente desconocida para muchas organizaciones sindicales europeas y que se necesita un trabajo significativo para seguir desarrollando los conocimientos sobre el tema, así como sensibilizar a los miembros de los sindicatos. Basándose en el proyecto de conclusiones, la CES desea proponer las siguientes recomendaciones a la atención de sus organizaciones afiliadas. Se puede encontrar más información y ejemplos de buenas prácticas en la guía de la CES "Adaptación al cambio climático y el mundo de trabajo"¹³.

A nivel europeo:

- Seguir sensibilizando a las organizaciones miembro de la CES (tanto confederaciones nacionales como federaciones sectoriales) sobre la importancia de la adaptación al cambio climático.
- Continuar aumentando los conocimientos sobre el impacto del cambio climático en los trabajadores, así como las recomendaciones para las medidas de adaptación.
- Presionar a las instituciones de la UE para que consideren el impacto del cambio climático en los trabajadores cuando diseñen y supervisen las políticas de adaptación de la UE.
- Intentar incluir este tema en la agenda de los Comités de Empresa Europeos.

A nivel nacional:

- Intentar que su organización se involucre en el diseño y la implementación de los planes y estrategias nacionales de adaptación.
- Con el fin de aumentar la sensibilización, organizar eventos y publicaciones para discutir la cuestión de la adaptación al cambio climático y su impacto en los trabajadores.
- Promover la acción a nivel de empresa, incluir la adaptación al cambio climático en el programa de formación de los delegados sindicales.

A nivel sectorial/regional:

- Tratar de cartografiar y evaluar el impacto negativo que el cambio climático puede tener en su sector/región, tanto en términos de empleo como de condiciones de trabajo.
- Exhortar a las organizaciones de empleadores a que fomenten la negociación colectiva y a que negocien convenios colectivos sectoriales destinados a proteger a los trabajadores (por ejemplo, sobre el máximo de temperatura en el trabajo).
- Difundir la guía de la CES sobre la adaptación al cambio climático y el mundo del trabajo y sensibilizar e informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos para su salud provocados por el cambio climático en su sector específico. Informarles sobre las medidas de protección necesarias.

A nivel de la empresa:

¹³ *Ibid*

- Establecer un diálogo con la dirección con el fin de identificar el riesgo al que se enfrentan los trabajadores e informarles de él.
- Utilizar los derechos de información y consulta de los sindicatos y/o los comités de empresa, así como los comités de salud y seguridad y los representantes de salud y seguridad de los trabajadores para recopilar información y debatir esta cuestión. Los comités de empresa también deberían discutir las necesidades en términos de formación para garantizar las capacidades y competencias adecuadas de los trabajadores para adaptarse al cambio climático.
- Exhortar a los empleadores a que negocien y firmen convenios colectivos de empresa que adapten las condiciones de trabajo y los procedimientos de salud y seguridad.

En todos los niveles, es importante que las organizaciones sindicales presten atención a la dimensión de género de las consecuencias del cambio climático y la adaptación. Deberían promover un enfoque de género inclusivo y que responda a la hora de desarrollar e implementar medidas de adaptación.

Traducido por Internacional CEC UGT