OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Consejo de Administración

329.ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017

GB.329/POL/3

Sección de Formulación de Políticas
Segmento de Empleo y Protección Social

POL

Fecha: 8 de febrero de 2017
Original: inglés

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Cómo hacer frente a los efectos del cambio climático en el trabajo

Finalidad del documento

Este documento ofrece información sobre las repercusiones del cambio climático en el trabajo decente. Contiene información actualizada sobre la acción mundial para combatir el cambio climático desde la adopción de las *Directrices de política para una transición justa* de la OIT. En el presente documento se facilita información sobre las actividades de la Oficina destinadas a respaldar la aplicación del Acuerdo de París sobre Cambio Climático, haciendo especial hincapié en el trabajo decente y una transición justa para todos, y se anticipa al papel que la OIT podría desempeñar en los procesos internacionales pertinentes que abordan el cambio climático. Se invita al Consejo de Administración a que tome nota de la información y proporcione orientaciones sobre las medidas que la Oficina podría adoptar (véase el proyecto de decisión en el párrafo 33).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado/eje de política transversal pertinente principal: Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles.

Repercusiones en materia de políticas: Sí. Trabajos que abarcan los diferentes resultados en materia de políticas que tratan sobre cuestiones relacionadas con el trabajo decente y el cambio climático.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Sí.

Unidad autora: Departamento de Empresas (ENTERPRISES).

Documentos conexos: GB.325/POL/3; GB.326/POL/INF/1; GB.328/INS/17/2.

Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades y procesos de la OIT, contribuir a la neutralidad climática y mejorar la eficiencia. Se ruega a los miembros del Consejo de Administración y a los observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir copias adicionales. Todos los documentos del CA pueden consultarse en Internet en la dirección www.ilo.org.

I. Cambio climático y trabajo decente

1. El cambio climático plantea desafíos importantes para el desarrollo sostenible y tiene enormes repercusiones en el crecimiento económico, los empleos, la salud y los medios de vida. Si no se controlan los efectos del cambio climático, dañarán la infraestructura, perturbarán la actividad empresarial y destruirán puestos de trabajo y medios de vida a una escala sin precedentes. Sin embargo, la transición a economías y sociedades con bajas emisiones de carbono y ambientalmente sostenibles también puede constituir un importante motor para la creación de puestos de trabajo, la mejora de la calidad del empleo, la justicia social y la erradicación de la pobreza, lo que propiciaría un crecimiento económico con capacidad de adaptación al cambio climático y un desarrollo sostenible. Cada vez hay más pruebas de que el potencial de creación de puestos de trabajo supera los riesgos de destrucción de empleos. Sin embargo, la obtención de resultados positivos en el mercado de trabajo exige la participación activa del mundo del trabajo y la formulación y aplicación de políticas específicas para la creación de puestos de trabajo, el desarrollo y la mejora de competencias laborales, el desarrollo empresarial sostenible, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social para lograr trabajo decente y una transición justa para todos, que no deje a nadie atrás.

2. La OIT examinó cuestiones relativas al cambio climático en la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo. La iniciativa verde del Director General pone de relieve la importancia de una transición a un mundo con emisiones bajas de carbono y establecerá una distinción entre las responsabilidades y actividades futuras de la OIT y las del pasado. Las medidas para combatir el cambio climático son un elemento fundamental de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y se abordan específicamente en el objetivo 13. Además, el cambio climático es pertinente para prácticamente todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el objetivo 8 relativo al trabajo decente y el crecimiento económico.

Repercusiones del cambio climático: riesgos para el trabajo decente

3. Los riesgos principales que plantea el cambio climático van desde pérdidas económicas y de bienestar, daños a la salud y la productividad laboral, al trabajo forzoso de migrantes. La interrelación entre éstos y otros tipos de riesgos plantea desafíos significativos para el trabajo decente y la justicia social. En muchos casos, los empleos en sectores caracterizados por la informalidad y déficits de trabajo decente se ven todavía más afectados por las repercusiones del cambio climático. Los riesgos suelen ser más elevados para los pueblos indígenas y tribales, los residentes de áreas rurales y costeras, las mujeres y los jóvenes.

4. Si se mantienen las prácticas actuales, el cambio climático a largo plazo podría reducir el nivel de bienestar de una manera que equivaldría a una reducción en el consumo per cápita de entre 5 y 20 por ciento en todo el mundo [1]. Los sectores económicos más afectados por el cambio climático incluyen la agricultura, la silvicultura, la energía, el transporte, la industria manufacturera, y la edificación y la construcción. Combinados, estos sectores emplean a más de la mitad de la fuerza de trabajo mundial. La agricultura por sí sola

[1] N. Stern: *The Economics of Climate Change: The Stern Review* (Cambridge University Press, 2007), disponible en: http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100407172811/http://www.hm-treasury.gov.uk/stern_review_report.htm.

proporciona empleo a 1 300 millones de personas — cerca del 40 por ciento del empleo mundial —, la mayoría de las cuales son trabajadores pobres.

5. En lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, el cambio climático tendrá un efecto directo mediante el cambio de temperatura, por ejemplo. El calor excesivo en el trabajo es un ejemplo de riesgo profesional para la salud muy conocido. Las altas temperaturas corporales o la deshidratación provocan agotamiento por calor, hipertermia y, en casos extremos, la muerte. El calor extremo también aumenta el riesgo de accidentes laborales y una temperatura corporal superior a los 40,6ºC puede ser potencialmente mortal. Más de mil millones de trabajadores ya soportan docenas de días adicionales de calor extremo cada año a causa solamente del cambio climático. Los efectos en la salud de los trabajadores incluyen principalmente malnutrición, diarrea, paludismo y enfermedades cardiorrespiratorias asociadas al calor. El quinto informe de evaluación del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) confirmó que los efectos en la productividad laboral podrían dar lugar a una reducción de la producción en los sectores afectados de más de 20 por ciento durante la segunda mitad del siglo. En general, el coste económico mundial de la reducción de la productividad podría superar los 2 billones de dólares de los Estados Unidos para 2030 [2]. Las medidas para adaptarse al cambio climático y mitigarlo también tendrán un efecto indirecto en la seguridad y salud en el trabajo. Con las nuevas tecnologías «verdes» y los trabajos conexos, los trabajadores pueden estar expuestos a peligros y riesgos que tal vez no se hayan identificado anteriormente.

6. En 2014, 19,3 millones de personas, la mayoría de ellas en el hemisferio sur, se vieron obligadas a abandonar su hogar debido a desastres naturales. Se prevé que en las próximas décadas el cambio climático incrementará la incidencia de desastres graves, la pérdida de medios de subsistencia y disturbios sociales, los cuales aumentarán a su vez los desplazamientos de población y la migración. La migración se ha convertido en una válvula de seguridad importante para las comunidades que hacen frente a condiciones meteorológicas extremas, ya que la migración, y en particular la migración laboral, puede ayudar a las comunidades a adaptarse a los efectos de los fenómenos causados por el cambio climático y mitigarlos. Sin embargo, la movilidad no regulada expone a los trabajadores migrantes al pago de comisiones de contratación onerosas, al trabajo forzoso y otras formas de explotación, que pueden terminar desplazando a los trabajadores nacionales y ejercer presión sobre el mercado de trabajo. En los casos en que ya hay un movimiento de migración desde áreas afectadas por el cambio climático, los costes elevados de desplazamiento pueden socavar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores migrantes y sus familias y causar el declive inevitable de sus países de origen.

Cambios en los mercados de trabajo a raíz de las medidas adoptadas para combatir el cambio climático: oportunidades y retos para el trabajo decente

7. La transición mundial hacia una economía sostenible con bajas emisiones de carbono tiene consecuencias tanto positivas como negativas para el empleo. En general, la producción y el empleo en las industrias y servicios con bajas emisiones de carbono crecerán, mientras que podría producirse un estancamiento e incluso una desaceleración en los sectores basados en un consumo intensivo de energía y de recursos. Sin embargo, los datos apuntan a un posible crecimiento general del empleo. Algunos estudios indican aumentos netos de empleo del

[2] PNUD *et al.: Climate change and labour: Impacts of heat in the workplace*, 28 de abril de 2016, pág. 3, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---gjp/documents/publication/wcms_476194.pdf.

orden de 0,5 a 2 por ciento, o entre 15 y 60 millones de nuevos puestos de trabajo en todo el mundo de aquí a 2030 [3].

8. Desde una perspectiva conceptual, el empleo se puede ver afectado de cuatro maneras diferentes. En primer lugar, la expansión de los productos, servicios e infraestructura más ecológicos dará lugar a una mayor demanda de mano de obra en muchos sectores de la economía, lo que conducirá a la creación de nuevos puestos de trabajo. El sector de la energía renovable es un buen ejemplo de ello: el empleo ha aumentado considerablemente en los últimos años, alcanzando según las estimaciones 8,1 millones de trabajos a nivel mundial en 2015 [4]. Un hecho importante es que, hasta la fecha, los empleos derivados de este crecimiento han venido a complementar, y no a reemplazar los empleos en el sector de los combustibles fósiles, debido a las necesidades energéticas adicionales de las economías emergentes [5]. Esto podría cambiar con la adopción de metas más ambiciosas en cuanto a la reducción de emisiones, como una transición integral de los combustibles fósiles a energías renovables (y a una eficiencia energética).

9. En segundo lugar, algunos de los empleos existentes serán reemplazados a raíz de los cambios de la economía resultantes de la adopción de tecnologías, procesos y productos más eficientes, con emisiones de carbono más bajas y menos contaminantes. Por ejemplo, habrá una transición del transporte por camión al transporte por ferrocarril, de la fabricación de motores de combustión interna a la producción de vehículos eléctricos, y el vertido de desechos dará paso al reciclaje y el reacondicionamiento. Estos cambios pueden ser graduales o repentinos, y es probable que se produzcan a la vez dentro de una industria y en diversos sectores. Tendrán una incidencia en los perfiles profesionales y en las necesidades en materia de competencias, así como en la capacidad de los trabajadores para conservar su empleo.

10. En tercer lugar, es posible que se eliminen ciertos empleos — paulatinamente o con reducciones masivas — sin ser reemplazados directamente. Esto podría ocurrir en situaciones en las que se reduzcan o supriman completamente las actividades económicas contaminantes y de gran consumo energético y de materiales. Por ejemplo, en China, se estima que los planes para cerrar miles de minas de carbón para reducir el exceso de capacidad y hacer frente al cambio climático conducirán a la pérdida de alrededor de 1,3 millones de empleos en la industria del carbón, junto con 500 000 empleos en la industria del acero, lo que equivale a alrededor del 20 por ciento y el 11 por ciento, respectivamente, de la fuerza de trabajo de China en estos dos sectores [6]. En general, un uso más eficiente de la energía, los materiales y el agua (junto con un mayor reciclaje de materiales y la reutilización de productos) podría provocar una pérdida considerable de empleos en el sector primario. Como ocurre con la creación de puestos de trabajo, hay efectos indirectos e inducidos.

[3] OIT y el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL): *Hacia el desarrollo sostenible: Oportunidades para el trabajo decente y la inclusión social en una economía verde* (Ginebra, OIT, 2012), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_181392.pdf.

[4] International Renewable Energy Agency (IRENA): *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2016*, http://www.se4all.org/sites/default/files/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2016.pdf.

[5] P. Poschen: *El trabajo decente, los empleos verdes y la economía sostenible: Soluciones para afrontar* el *cambio climático y conseguir un desarrollo sostenible* (Sheffield, Greenleaf Publishing, 2015), http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_507518/lang--es/index.htm.

[6] S. Yan: «China plans to cut 1.8 million coal and steel jobs», en *CNN Money*, 29 de febrero de 2016, http://money.cnn.com/2016/02/29/news/economy/china-steel-coal-jobs/.

11. Los cambios que se derivan de las políticas sobre el cambio climático y el medio ambiente son sólo uno de los factores que llevan a la pérdida de empleos. De hecho, la ecologización ha sido hasta ahora un factor de menor importancia [7]. Las causas principales de la disminución del empleo en industrias como la minera, la de las energías fósiles, y del hierro y el acero han sido las fluctuaciones de precio relativas o absolutas, el aumento de la automatización y el incremento de la productividad de los trabajadores, que han venido ocurriendo desde hace décadas.

12. En cuarto lugar, muchos, y quizá la mayoría, de los empleos existentes simplemente se transformarán y se redefinirán con el proceso de ecologización de: las prácticas cotidianas en el lugar de trabajo, las competencias, los métodos de trabajo y los perfiles profesionales. Por ejemplo, los fabricantes de automóviles producirán coches que consuman menos carburante (o eléctricos). Los granjeros aplicarán más métodos de cultivo resilientes al clima. En la construcción, diseñadores y trabajadores emplearán técnicas con alta eficacia energética.

13. Por último, las predicciones de que habrá un aumento neto del empleo se basan a menudo en suposiciones de una dinámica perfecta de un mercado de trabajo en el que los trabajadores tienen movilidad en el empleo y movilidad geográfica y existe una oferta suficiente de mano de obra con las competencias necesarias. En la realidad, los trabajadores no siempre pueden cambiar de empleo fácilmente si no tienen ayudas suficientes para reubicarse y si no pueden desarrollar las competencias adicionales que necesitan. Sin políticas para abordar estas cuestiones, la transición a una economía con bajas emisiones de carbono puede tener efectos netos negativos en el empleo.

Necesidad de un marco para una transición justa

14. Las respuestas de política al cambio climático se formulan en el contexto de lo que se conoce como contribuciones previstas determinadas a nivel nacional (CPDN), y la mayoría de las partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) han elaborado y presentado sus respuestas. Las CPDN, que ahora se consideran contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN) firmes tras la adopción del Acuerdo de París sobre Cambio Climático, resumen el grado de ambición de cada país y constituyen la base de las medidas nacionales para combatir el cambio climático. En enero de 2017, se contaba con 162 CDN sometidas por 190 partes en la CMNUCC.

15. Estas respuestas de política para combatir el cambio climático conllevan transformaciones estructurales importantes que afectarán a las economías nacionales, las empresas, los trabajadores y sus comunidades. Por lo tanto, el éxito de las políticas en materia de cambio climático depende de la formulación y la aplicación de políticas propicias a través del diálogo social para garantizar que la transición hacia economías verdes inclusivas sea justa y equitativa, maximice las oportunidades de prosperidad económica, desarrollo empresarial sostenible, justicia social, derechos y protección social para todos y no deje a nadie atrás.

16. El Acuerdo de París reconoce la necesidad de una respuesta que tenga en cuenta «los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de empleos dignos y de trabajos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional». En concreto, esto significa que las respuestas al cambio climático deberían maximizar las oportunidades de creación de trabajo decente y garantizar la protección social para todos. Los negociadores sobre el cambio climático abordan este desafío dentro del

[7] OIT e IIEL, *op. cit*.

contexto del «foro mejorado sobre las medidas de respuesta», que examina los efectos que las políticas en materia de cambio climático podrían tener en cuestiones como el empleo.

17. En el contexto de la OIT, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores redactaron las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, que fueron adoptadas por el Consejo de Administración en su 325.ª reunión (celebrada en octubre-noviembre de 2015). Estas Directrices ofrecen un marco integral de políticas en el que los países pueden basarse para llevar a la práctica sus compromisos en materia de cambio climático, estableciendo al mismo tiempo políticas macroeconómicas y de crecimiento, políticas de mercado de trabajo, políticas industriales y sectoriales, políticas empresariales, desarrollo de competencias, derechos, protección social, y seguridad y salud en el trabajo; todas estas iniciativas han de basarse en políticas coherentes y en un diálogo social y un tripartismo eficaces.

II. Evolución de las políticas mundiales

Entrada en vigor del Acuerdo de París sobre Cambio Climático

18. El Acuerdo de París se adoptó el 12 de diciembre de 2015 en el 21.er período de sesiones de la Conferencia de las Partes de la CMNUCC (COP 21), celebrado en París del 30 de noviembre al 13 de diciembre de 2015, y entró en vigor el 4 de noviembre de 2016. La entrada en vigor temprana del Acuerdo es una señal política clara de que todos los países están comprometidos con una acción mundial decisiva en materia de cambio climático. En virtud del Acuerdo, los países se comprometen a mantener el aumento de la temperatura media mundial muy por debajo de 2ºC con respecto a los niveles preindustriales, y a proseguir los esfuerzos para limitar ese aumento de la temperatura a 1,5ºC.

Resultados del 22.º período de sesiones de la Conferencia de las Partes de la CMNUCC

19. El 22.º período de sesiones de la Conferencia de las Partes de la CMNUCC (COP 22) se celebró en Marrakech (Marruecos) del 7 al 18 de noviembre de 2016 y se centró en la aplicación del Acuerdo de París. Los cerca de 500 Jefes de Estado y Ministros participantes reiteraron el compromiso mundial para hacer frente al cambio climático y sus efectos en la economía y la sociedad. El documento final principal — la Proclamación de Acción de Marrakech para Nuestro Clima y Desarrollo Sostenible [8] — transmite un mensaje firme de compromiso con la acción mundial en materia de cambio climático y desarrollo sostenible. Los gobiernos establecen que el reglamento para la aplicación del Acuerdo de París se finalice de aquí a 2018.

20. Varios países, como el Canadá, Alemania, México y Estados Unidos, comunicaron estrategias ambiciosas con respecto al cambio climático hasta 2050, como metas a largo plazo para lograr la neutralidad climática y una economía con bajas emisiones en la segunda mitad del siglo. El Foro de la Vulnerabilidad Climática, un grupo de más de 40 países particularmente vulnerables al cambio climático, presentó la Visión del Foro de la Vulnerabilidad Climática, que insta a desplegar esfuerzos para limitar el aumento de la

[8] https://unfccc.int/files/meetings/marrakech_nov_2016/application/pdf/marrakech_action_proclamation.pdf.

temperatura mundial a menos de 1,5ºC y por la que los países miembros se comprometen a intentar lograr el 100 por cien de energía renovable lo más rápidamente posible.

21. Las empresas, los inversores, las ciudades y los gobiernos locales contrajeron varios compromisos nuevos en materia de cambio climático, como la *Under2 Coalition*, un grupo de gobiernos subnacionales que se han comprometido a reducir sus emisiones en al menos 80 por ciento de aquí a 2020. La coalición empresarial *We Mean Business* anunció que 471 empresas con un valor total del mercado de más de 8 billones de dólares de los Estados Unidos han contraído más de mil compromisos ambiciosos para hacer frente al cambio climático.

22. La Confederación Sindical Internacional (CSI) presentó sus tres prioridades máximas para los sindicatos con respecto a la gobernanza internacional del cambio climático para la COP 22: 1) mostrar mayor ambición y aprovechar el potencial que supone la acción climática para la creación de empleo; 2) cumplir los compromisos sobre la financiación del clima y apoyar a los más vulnerables, y 3) comprometerse a garantizar una transición justa para los trabajadores y sus comunidades [9]. La CSI declaró que los sindicatos exigen de sus gobiernos y empleadores un diálogo encaminado a concretar un plan nacional para la reducción del carbono, por la energía limpia y el empleo, un plan que incluya el compromiso de garantizar una transición justa para todos [10].

23. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) hizo hincapié en que sin crecimiento y empleo productivo es más difícil proteger eficazmente el medio ambiente y promover el trabajo decente. Dado que las empresas constituyen la principal fuente de creación de empleo, es prioritario proporcionarles un entorno propicio. Las empresas se encuentran al frente de la oferta de productos, procesos, tecnologías innovadoras, servicios y soluciones que son necesarios para una economía más verde. Las empresas necesitan apoyo para involucrarse mejor en estrategias nacionales de desarrollo sostenible y participar a través de organizaciones de empleadores representativas en la formulación de las CDN.

24. Se volvió a hacer hincapié en la adaptación al cambio climático con nuevas iniciativas, como la iniciativa por la Adaptación de la Agricultura Africana, y se hicieron nuevas promesas de financiación de más de 81 millones de dólares de los Estados Unidos al Fondo de Adaptación, superando así su objetivo anual. Las partes adoptaron un nuevo marco de cinco años en virtud del Mecanismo internacional de Varsovia para las pérdidas y los daños relacionados con las repercusiones del cambio climático para tratar los efectos que no se abordan a través de la adaptación planificada, como el desplazamiento, la migración y la movilidad humana, y la gestión integral de riesgos.

25. La labor centrada en el género y el cambio climático reveló el apoyo de muchos negociadores sobre cambio climático y se manifestó la necesidad de un mayor compromiso en cuestiones laborales. Las conclusiones contenían referencias explícitas a conocimientos tradicionales. Las partes acordaron la puesta en marcha del Comité de París sobre el Fomento de la Capacidad mediante la elección de sus miembros y la decisión de que el Comité iniciaría su trabajo en mayo de 2017, con el mandato de ayudar a desarrollar la capacidad de acción para hacer frente al cambio climático en los países en desarrollo. Con respecto a las comunidades locales y los pueblos indígenas, se adoptaron las primeras medidas para poner en marcha la plataforma de comunidades locales y pueblos indígenas establecida en 2015. Esto marca una era en la que se abordarán las inquietudes y necesidades de los pueblos indígenas en el

[9] https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_contribution_to_unfccc_cop22_es.pdf.

[10] https://www.ituc-csi.org/respuesta-de-la-csi-a-las.

proceso sobre el cambio climático y confirma el uso del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) como una herramienta importante.

26. Es especialmente importante para la OIT que las discusiones sobre el foro mejorado sobre medidas de respuesta dieran lugar al establecimiento de un grupo de expertos técnicos para orientar y contribuir a las negociaciones. Las partes solicitaron a sus presidentes que invitaran a organizaciones intergubernamentales e internacionales pertinentes, como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la OIT, la CSI y otras, a nominar a dos expertos para que contribuyan al grupo. Este resultado brinda una oportunidad importante a la OIT para participar más activamente en las actividades del grupo de expertos técnicos y promover cuestiones de interés para la Organización.

III. Medidas adoptadas por la Oficina

Participación y contribución a las negociaciones sobre el cambio climático

27. En su calidad de organización observadora de las Naciones Unidas en virtud de la CMNUCC, la OIT asistió a la COP 22 con una delegación de funcionarios de varios departamentos de la Cartera de Políticas y oficinas exteriores. La Oficina participó en la reunión de un grupo de contacto para debatir sobre una transición justa y la creación de trabajo decente y fue invitada por las Partes en la CMNUCC a hacer una presentación para aportar información a las negociaciones. Asimismo, los funcionarios participaron en negociaciones relativas a los planes nacionales de adaptación, el Mecanismo internacional de Varsovia para las pérdidas y los daños — en particular la formación de un grupo de trabajo sobre el desplazamiento —, el desarrollo de capacidades en los países en desarrollo, y el género y el cambio climático.

28. La OIT organizó varias actividades paralelas sobre temas relacionados con el objetivo 8 de la Agenda 2030, una transición justa a una economía con emisiones bajas de carbono, y la protección social y el cambio climático, con la participación de oradores destacados que representaban a gobiernos, la OIE y la CSI. Los delegados de la OIT participaron en un evento de alto nivel sobre la transición económica sostenible y la diversificación económica, el cual contó con la asistencia del Secretario General de las Naciones Unidas, el Presidente de la Asamblea General, varios ministros, parlamentarios y representantes de la CSI y organizaciones empresariales [11].

Colaboración con la CMNUCC y el IPCC

29. La Oficina colaboró activamente con la Secretaría de la CMNUCC en la elaboración de un documento técnico sobre una reconversión justa de la fuerza laboral y la creación de trabajo decente y empleos de calidad [12]. Además, la Oficina participó en un taller para intercambiar puntos de vista y experiencias en materia de «diversificación y transformación económicas» y «reconversión justa de la fuerza laboral y creación de trabajo decente y de empleos de

[11] El resumen de las actividades organizadas por la OIT en la COP 22 está disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_534200/lang--en/index.htm.

[12] Secretaría de la CMNUCC: *Just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs*, 26 de octubre de 2016, http://unfccc.int/resource/docs/2016/tp/07.pdf.

calidad», celebrado del 2 al 4 de octubre de 2016 en Doha, Qatar [13]. La Oficina y la Secretaría de la CMNUCC trabajan para establecer un memorando de entendimiento que permita mejorar la colaboración entre ambas organizaciones.

30. El IPCC es el órgano internacional encargado de evaluar los datos científicos relacionados con el cambio climático. Fue creado en 1988 por la Organización Meteorológica Mundial (OMM) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) para ofrecer a los responsables políticos evaluaciones periódicas de la base científica del cambio climático, sus repercusiones y los futuros riesgos, así como opciones de adaptación y mitigación. El Grupo se encuentra actualmente en su sexto ciclo de evaluación, durante el cual elaborará tres informes especiales, un informe metodológico sobre los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero, y su sexto informe de evaluación. En este contexto, la Oficina contribuye a un ejercicio de delimitación del alcance para definir las cuestiones y los temas que el IPCC examinará en el sexto informe de evaluación.

Ejecución del proyecto piloto sobre una transición justa

31. Las iniciativas que respaldan la aplicación de las *Directrices para una transición justa* de la OIT ya se han puesto en marcha en Filipinas y Uruguay, y están a punto de iniciarse en Ghana y en otros países que han expresado su interés. Hasta ahora, se ha iniciado un proceso de diálogo social que permite a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores tener en cuenta las prioridades nacionales en su respuesta al cambio climático con el fin de promover el trabajo decente, la protección social, el desarrollo de competencias y las medidas para adaptarse a los efectos que tiene el cambio climático en las empresas, los trabajadores y las comunidades.

Actividades de formación y creación de capacidad para los funcionarios y los mandantes de la OIT

32. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, se han organizado programas y cursos de formación para ampliar los conocimientos, la comprensión y las capacidades de los mandantes de la OIT en relación con cuestiones pertinentes para el trabajo decente y el cambio climático. Desde junio de 2016 se imparte un nuevo curso de formación sobre el cambio climático, una transición justa y el trabajo decente en el Centro de Turín. Durante 2016, la Oficina proporcionó asistencia a la CSI-África mediante una serie de talleres de formación regionales y subregionales sobre cambio climático y trabajo decente. Funcionarios de la OIT también participaron en sesiones del Comité Económico y Social Europeo para ofrecer opiniones y perspectivas sobre las repercusiones del cambio climático en los mercados de trabajo, la experiencia con políticas en Europa y las enseñanzas extraídas. En octubre de 2016, la Academia sobre la economía verde reunió a 150 representantes de 35 países en un diálogo de alto nivel dedicado al tema «el futuro del trabajo en la transición hacia economías verdes integradoras», en reconocimiento a la importancia de los impactos distributivos y en el empleo del paso a economías con bajas emisiones de carbono y la necesidad de garantizar una transición justa para las empresas, los trabajadores y las comunidades. Además de un taller técnico y un diálogo entre ministerios organizados en abril y en junio de 2016 bajo los auspicios del Foro de Vulnerabilidad Climática, la OIT organizó en diciembre de 2016 un taller de aprendizaje sobre las olas de calor y su efecto en el lugar de trabajo. Por último, la Oficina contribuyó al Foro empresarial de África Meridional celebrado en Pretoria en enero de 2017, el cual se

[13] Los documentos del taller están disponibles en: http://unfccc.int/cooperation_support/response_measures/items/9973.php.

centró en la participación empresarial en el contexto del cambio climático y el trabajo decente.

Proyecto de decisión

33. ***El Consejo de Administración toma nota de la información facilitada por la Oficina y solicita al Director General que:***

a) promueva nuevas discusiones, el conocimiento y la comprensión de las repercusiones del cambio climático para el mundo del trabajo mediante la iniciativa verde;

b) continúe con la aplicación en países piloto de las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, centrándose en ayudar a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a formular políticas, a través del diálogo social, para llevar a la práctica sus compromisos en materia de cambio climático;

c) promueva la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo que sean más pertinentes para el marco de una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (enumeradas en el anexo a las Directrices de la OIT) e identifique y subsane las lagunas relativas a áreas de políticas en las Directrices, utilizando entre otros el proceso del mecanismo de examen de las normas, y

d) promueva la colaboración entre la OIT y las instituciones internacionales pertinentes que abordan el cambio climático, con miras a fomentar el trabajo decente y una transición justa para todos.