X. MUNDO DEL TRABAJO

Trabajo y cambio climático: la iniciativa verde (OIT)

El 22 de mayo de 2017, en el marco de la culminación de la 106ª Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó la memoria del Director General con el título "Trabajo y cambio climático: la iniciativa verde" A continuación se presenta la memoria.

Prefacio

En la Memoria que presenté a la 102ª reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo, propuse la iniciativa verde del centenario de la OIT con objeto de poner en práctica la dimensión del trabajo decente en el proceso de la transición hacia un desarrollo con bajas emisiones de carbono y sostenible, y escribí que "La prevención y mitigación del cambio climático es el elemento que por encima de cualquier otro distinguirá las responsabilidades y actividades que la OIT tendrá en el futuro de las que ha tenido en el pasado".

Esta propuesta podía parecer algo extravagante en ese momento, pero los acontecimientos posteriores están confirmando su pertinencia: el Acuerdo de París sobre el cambio climático y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) de las Naciones Unidas, que fueron adoptados en 2015, han situado estos temas en un lugar central de la agenda internacional y ahora, en la reunión de este año se solicitará a la Conferencia que adopte un Programa y Presupuesto que integrará la transición hacia la sostenibilidad ambiental como un eje transversal

adicional para todos los ámbitos de actividad de la OIT. Por otra parte, los mandantes tripartitos de la OIT se han unido para apoyar la idea de armonizar por completo el Programa de Trabajo Decente con la lucha contra el cambio climático, a pesar de la gran complejidad de este proceso y de la magnitud de los retos que implica.

Estos acontecimientos muestran una evolución alentadora. Demuestran la capacidad de la OIT de asumir nuevos retos incluso cuando hay muchos otros que sí conoce mejor y que reclaman su atención y sus recursos. Esto demuestra que el mandato social de la OIT, tal como lo entienden sus mandantes, abarca en toda su variedad la experiencia humana que se deriva del mundo del trabajo. Confirma también, a dos años de la reunión del centenario de la OIT, que la Organización ya está en condiciones de tratar de dar forma al mundo que queremos actuando de manera integral y proactiva y no de una manera selectiva y reactiva que probablemente no le permitiría hacer un buen trabajo.

Mi aporte con esta Memoria es una evaluación equilibrada de las cuestiones siguientes: qué significa la lucha contra el cambio climático —en materia de prevención, mitigación y adaptación— para el mundo del trabajo; cuáles son los retos y oportunidades que esto entraña, y cómo puede la OIT contribuir a una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental que permita fomentar oportunidades de trabajo decente para todos y la protección del planeta.

La OIT empieza a asumir un nuevo e importante ámbito de responsabilidad justo al inicio de su segundo siglo de existencia. Las orientaciones que proporcionen los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores con respecto a mi Memoria, en este parlamento mundial del trabajo, serán muy valiosas para allanar el camino y permitir que nuestra Organización pueda empezar a buscar

respuestas a uno de los problemas más acuciantes de nuestro tiempo y servirán también para que este proceso la ayude a conservar su pertinencia y a mantenerse fiel a su mandato de justicia social.

Capítulo 1

Mandato de la OIT: Trabajo decente y cambio climático

1. La Constitución de la OIT de 1919 y la Declaración de Filadelfia de 1944 no contienen referencias a la sostenibilidad ambiental, y tampoco mencionan el cambio climático. Sin embargo, desde hace veinte años o más los acontecimientos se vienen acelerando y esto ha generado en los mandantes de la OIT de todo el mundo la firme convicción de que la Organización sólo puede cumplir su mandato de justicia social eficazmente si integra la sostenibilidad ambiental en el Programa de Trabajo Decente.

2. En el contexto institucional, este nuevo tema pasó a convertirse en una prioridad en un lapso muy breve. Hay muy pocos precedentes, en la historia de la OIT, de temas de esta magnitud que ocupaban un lugar periférico en su programa y que en tan poco tiempo hayan cobrado tanta importancia en sus actividades. ¿Cómo se explica esto?

3. En primer lugar, no hay que ir muy lejos para encontrar explicaciones porque el cambio climático se nota en la vida diaria y hay abundantes pruebas científicas que confirman que es un fenómeno real, y que puede tener efectos devastadores cuando no se actúa con determinación para adoptar medidas de prevención, mitigación y adaptación.

4. Muchos millones de personas ya se han visto gravemente afectadas por fenómenos climáticos extremos, por cambios incesantes de sus entornos naturales que no les permiten sostener una actividad productiva a largo plazo y por los crecientes niveles de contaminación. En 2016, la Organización Meteorológica Mundial (OMM) informó que 22.5 millones de personas se tienen que desplazar cada año para huir de inundaciones, hambrunas y otros factores ambientales, y prevé que para mediados de este siglo 200 millones de personas podrían tener que desplazarse permanentemente debido al aumento del nivel del mar, a inundaciones más graves y sequías más intensas.

5. Ha habido extensos debates científicos sobre las causas, el alcance y las consecuencias del cambio climático que aún suscitan controversia. Es sabido que el clima terrestre siempre ha tenido variaciones naturales; la principal pregunta que hay que hacerse es cómo, y hasta qué punto, la actividad humana influye en el cambio climático. El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) que establecieron conjuntamente el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la OMM en 1988 tiene como mandato “proporcionar evaluaciones científicas coordinadas internacionalmente de la magnitud de los cambios climáticos, el momento en que se prevé que ocurrirán y sus posibles consecuencias ambientales y socioeconómicas, así como estrategias de respuesta realistas” y se ha convertido en la autoridad más reconocida por la comunidad internacional. El IPCC ha encontrado pruebas irrefutables de que se está produciendo un cambio climático inducido por las actividades humanas y ha advertido de las consecuencias que esto puede tener si no se limita el aumento de las temperaturas mundiales por lo menos a 2°C a sus niveles de la era preindustrial, y precisó que ello podría representar una amenaza para la humanidad y causar daños irreversibles al medio ambiente.

6. Está claro que esta combinación de experiencia diaria y de pruebas científicas ha suscitado un cambio fundamental en la opinión pública y en el discurso político. El movimiento ecologista se ha convertido en un pilar central de la sociedad civil; los partidos ecologistas o verdes se han convertido en actores importantes de la vida política en muchos países, y los partidos de todas las tendencias políticas están incluyendo en sus programas temas en pro del medio ambiente. ¿Y entonces, cómo ha sido esta evolución en el mundo del trabajo?

7. Esta pregunta tiene una pertinencia obvia y específica en el caso de la OIT, pero también tiene un significado más general porque si el cambio climático es una consecuencia de las actividades humanas, entonces esas actividades son, en su gran mayoría, actividades laborales o que están relacionadas con el trabajo. No es una coincidencia que los niveles de referencia para medir el cambio climático sean los niveles que había antes de la era industrial. Y si el trabajo es la causa principal del cambio climático, entonces es inevitable que este factor figure como un elemento central de las estrategias para prevenirlo y mitigarlo y de las estrategias para adaptarse a él.

8. En su Memoria ante la 57ª reunión (1972) de la Conferencia Internacional del Trabajo —esto es, hace 45 años— el entonces Director General presentó muy claramente esta cuestión ante los mandantes tripartitos. El Director General Wilfred Jenks escribió en su Memoria titulada “La técnica al servicio de la libertad: El hombre en su medio” sobre una “crisis ecológica de ámbito mundial” que coexiste con crisis mundiales de “la estructura de la sociedad”, sobre la “libertad de la humanidad”, sobre “valores humanos” y sobre la “confianza entre las naciones”. Concluye diciendo más específicamente lo siguiente:

Por lo tanto, debemos coordinar el crecimiento innovador y sostenido con una política general del medio humano. Tenemos que actualizar el concepto y los criterios del crecimiento económico. Tal actualización quizá requiera nuevos planteamientos no sólo en la política económica y social, sino también en la política científica y técnica, pues las consideraciones ambientales deben constituir una de las características esenciales del crecimiento.

9. No es una coincidencia que la Memoria de Wilfred Jenks se haya examinado en la Conferencia Internacional del Trabajo justo cuando se celebraba la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, en Estocolmo, que fue una reunión fundamental. Pero no hay muchas pruebas de que esto haya producido un impacto significativo en las actividades de la propia OIT, pese al llamado dramático y urgente del Sr. Jenks a los mandantes tripartitos de la Organización para que actuaran; la institución no aprovechó esta oportunidad en una etapa muy temprana. También es cierto que, a medida que iban pasando las décadas, el mundo del trabajo y sus actores tripartitos tenían más retos ante sí y se involucraban más, dado que la comunidad internacional siguió avanzando hasta la celebración de la Cumbre de Río para la Tierra de 1992, y de las Cumbres de Río+10 y de Río+20, el Acuerdo de París de 2015 sobre el cambio climático y su entrada en vigor en noviembre de 2016. No obstante, sorprende ver las dificultades que han tenido para asumir sus crecientes y obvias responsabilidades, y para aprovechar las oportunidades, que también son cada vez mayores y obvias. En la introducción de su Memoria titulada “El trabajo decente para un desarrollo sostenible” a la 96ª reunión (2007) de la Conferencia Internacional del Trabajo, el entonces Director General, Juan Somavia, dijo lo siguiente:

[…] quince años después de la Cumbre de Río estamos atrasados en el cumplimiento de los programas establecidos. El sistema internacional, con inclusión de la OIT, aún no ha desarrollado sinergias fuertes entre la sostenibilidad social, medioambiental y económica. De resultas de ello, se han hecho pocos progresos en la obtención de una convergencia de las políticas y de resultados prácticos.

10. ¿Cómo se explica esta lentitud en actuar, y qué repercusiones tiene esto para el futuro? La explicación más evidente es que el mundo del trabajo desde el principio se ha enfrentado con el dilema fundamental de que la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático sólo pudieran alcanzar se a expensas del crecimiento, el desarrollo, el empleo y la prosperidad material.

11. Este debate se planteaba, hasta hace muy poco tiempo, en unos términos que, independientemente de las intenciones que tuvieran los protagonistas, no permitían avanzar en la práctica. La polarización total entre dos posturas antagónicas —entre los que afirmaban que la lucha contra el cambio climático es mortal para el empleo y el desarrollo, y los que por el contrario la veían como un medio para garantizar abundancia de empleo decente en el futuro— no ayudó a comprender la gran complejidad de estos temas ni el hecho de que en la práctica habría una distribución desigual de los beneficios y de los costos entre los posibles ganadores y perdedores.

12. En 2008 se produjo un acontecimiento que, retrospectivamente, tal vez haya marcado un cambio: el informe *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world,* que publicaron conjuntamente la OIT, el PNUMA, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Fue el primer estudio integral que se

realizó sobre el impacto del cambio climático en el mundo del trabajo y los esfuerzos conexos para mitigarlo. Contiene informaciones sobre los efectos negativos que ya está teniendo el cambio climático en los trabajadores, sobre todo en los trabajadores que dependen de la agricultura y el turismo para su subsistencia; y es el primero que aportó pruebas a nivel mundial de que en algunos sectores y economías se están creando empleos verdes. También resalta el considerable potencial de creación de nuevos empleos que ofrece la economía de producción y de servicios verdes, así como la importancia de ecologizar los lugares de trabajo existentes y dar apoyo a todas aquellas personas cuyos medios de subsistencia podrían verse afectados al tener que adaptarse a una economía mundial con un bajo nivel de emisiones de carbono.

13. Se podría afirmar que el hecho de haber reconocido que la lucha contra el cambio climático tiene repercusiones sobre el empleo y el desarrollo que son de un alcance y una importancia extraordinarios facilitó la adopción de una medida políticamente decisiva como lo es el Acuerdo de París, pero también se podría afirmar que este reconocimiento es una de sus consecuencias. En el Acuerdo de París se reconoce la necesidad de examinar las repercusiones que tiene en el mundo del trabajo el proceso de transición a un futuro sostenible con bajas o ninguna emisiones de carbono “Teniendo en cuenta los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional”.

14. Los compromisos contraídos en París exigen por lo tanto examinar más de cerca la dimensión cuantitativa y cualitativa de los empleos en el proceso de una transición justa hacia la sostenibilidad. En síntesis, es posible anticipar cuatro efectos cuantitativos en el empleo.

15. En primer lugar, y este sería un efecto muy positivo, las políticas para promover productos, servicios e infraestructuras más verdes se traducirán directamente en un aumento de la demanda de mano de obra en una amplia gama de sectores y actividades, y de hecho generarán tipos de empleos completamente nuevos a través de innovaciones tecnológicas que responderán a las necesidades de sostenibilidad.

16. La Agencia Internacional de Energías Renovables comunicó en su *Annual Review 2016* que, en 2015, el empleo en el sector de la energía renovable se elevó a 8.1 millones de puestos de trabajo, lo cual representa un aumento de un 5% con respecto al año anterior. Un dato importante es que este dinamismo del empleo no se concentra en los países industrializados; una proporción importante de los nuevos empleos se crearon en las economías emergentes, con inclusión de China e India. Además, hasta la fecha el crecimiento de la oferta de energía renovable ha consistido en la creación de empleo adicional en el sector de la energía más que en sustituir o desplazar actividades existentes basadas en energías fósiles. Esto refleja que en muchas partes del mundo hoy en día existe una importante demanda no satisfecha de energía.

17. Sin embargo, la futura aceleración del proceso de transición hacia las fuentes de energía sostenible probablemente provocará un efecto de sustitución, lo cual ilustra el segundo efecto cuantitativo sobre el empleo; el reemplazo de empleos existentes en sectores con altos niveles de emisiones de carbono por nuevos empleos en sectores con menos emisiones, y la transición a tecnologías menos contaminantes. Otro ejemplo es la transición que se producirá en diferentes sectores: del transporte en camión por carretera al transporte por ferrocarril, de la fabricación de vehículos con motor de combustión interna a vehículos

eléctricos, y del vertido de residuos al reciclaje y la reparación.

18. En tercer lugar, y esto es inevitable, algunos empleos simplemente serán eliminados, porque o bien irán desapareciendo paulatinamente o porque habrá reducciones masivas de puestos de trabajo que no serán reemplazados directamente. Esto es lo que puede ocurrir con las actividades altamente contaminantes o intensivas en energía y en el uso de materiales, pero también ocurre cuando el aumento del nivel del mar, la erosión de las costas, la desertificación, las inundaciones u otros desastres naturales destruyen los sistemas de producción y las infraestructuras. En noviembre de 2013, el paso del tifón Haiyán causó pérdidas económicas a Filipinas equivalentes a más de 5% del Producto Interno Bruto (PIB) y afectó a más de 5.9 millones de trabajadores. Alrededor de 2.6 millones de estas personas ya se encontraban en una situación de empleo vulnerable, o vivían en condiciones cercanas a la línea de pobreza.

19. En cuarto lugar, muchos, y quizás la mayoría de los empleos existentes simplemente se adaptarán a las exigencias de la economía verde. Día a día, las prácticas en el lugar de trabajo, las competencias, el diseño de los productos y los perfiles de los empleos se irán ajustando. Los fabricantes de automóviles producirán coches más eficientes en el consumo de combustible (o automóviles eléctricos); los agricultores aplicarán métodos de cultivo más resilientes a las condiciones climáticas, y las empresas de construcción utilizarán técnicas más eficientes en el uso de la energía. Con esa dinámica sería muy adecuado reflexionar en términos de procesos destinados a “ecologizar” las economías y la producción, en lugar de focalizarse en la dicotomía entre los empleos inestables y sucios que hay que descontinuar y los empleos sostenibles, y limpios que hay que crear.

20. Hay que añadir que la dimensión cualitativa del empleo durante el proceso hacia una transición justa debe abordarse entendiendo que «empleo verde» no es sinónimo de empleo decente; los empleos verdes no se convertirán en "decentes" por defecto, es necesario proyectarlos para que lo sean. El Acuerdo de París vincula explícitamente la transición justa con la creación de empleos decentes y de calidad lo cual subraya el compromiso que tienen los gobiernos de colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para garantizar que las acciones para fomentar el desarrollo sostenible se hagan tomando en cuenta plenamente sus dimensiones sociales y económicas así como las ambientales.

21. A este respecto, para lograr una transición justa no es necesario redefinir los cuatro objetivos estratégicos establecidos para el Programa de Trabajo Decente —empleo, principios y derechos en el trabajo, protección social, y diálogo social— ni aumentar los métodos de trabajo además de los principales que utiliza la OIT; el tripartismo, las normas y la cooperación técnica. En cambio sí es necesario incorporar en todos ellos los imperativos de una transición justa y lograr que se ocupen de fomentarla como una tarea urgente.

22. Crear oportunidades de trabajo decente para todos debe convertirse en uno de los principales objetivos de una transición justa e implica retos que no pueden plantearse de manera reductora como un simple cálculo matemático de los empleos creados y los empleos perdidos. En cuanto a los otros procesos de cambios estructurales que se registran en el mundo del trabajo, existen otros factores que entran en juego y los hacen aún más complejos.

23. Entre estos factores que añaden complejidad destacan los inevitables desfases temporales y espaciales que no dejarán de producirse. Los nuevos empleos no se crean necesariamente en el mismo lugar donde se han perdido otros empleos ni se crean cuando desaparece otro empleo. Hacer predicciones dando por sentado que el mercado de trabajo y la redistribución de la mano de obra, de las finanzas y los recursos funcionan de acuerdo con una dinámica perfecta sería demasiado optimista. En la vida diaria generalmente las cosas son más complicadas. Esto se puede ilustrar con un ejemplo concreto de una economía nacional, la de Estados Unidos de Norteamérica; un examen somero de las cifras agregadas podría hacer pensar que los empleos perdidos en el sector de la minería en los últimos años se podían compensar fácilmente, y con creces, gracias a los empleos que se creaban en el sector de la energía solar y eólica. Pero en la realidad la situación es muy diferente porque los sectores en plena expansión están ubicados a grandes distancias de los sectores en declive y de los trabajadores afectados, y es posible que éstos no tengan ni las competencias ni los medios para aprovechar nuevas oportunidades en nuevos lugares.

24. Los gobiernos, en colaboración con sus interlocutores sociales, deben compensar estos desfases en el espacio y en el tiempo formulando y aplicando políticas de transición que ayuden a los trabajadores a aprovechar los empleos que están disponibles y que a la vez reduzcan al mínimo las distancias de los desplazamientos. Esto requiere grandes esfuerzos de planificación e ingentes recursos. Por otra parte, si la cuestión de que se trate se considera no desde el punto de vista nacional, sino desde una perspectiva internacional, la situación se complica mucho más.

25. La situación no puede ser más clara: el cambio climático plantea retos de alcance mundial. También es muy obvio que para enfrentar estos retos es

necesario acordar una respuesta a escala mundial, y esto precisamente es lo que confiere al Acuerdo de París una gran importancia histórica. Sin embargo, en el conjunto de la economía mundial las causas del cambio climático difieren de un punto a otro al igual que la capacidad para reaccionar ante él. El hecho de que se considere que algunos países se han enriquecido a través de procesos de industrialización que hoy se consideran insostenibles plantea cuestiones que se han abordado en los largos procesos de negociación que culminaron con la adopción del Acuerdo de París.

26. El principio de "responsabilidades comunes, pero diferenciadas y sus respectivas capacidades" ante el cambio climático, y otros principios relacionados con él, se han negociado fuera de la OIT y no forman parte de su mandato y sus responsabilidades propiamente dichas. Sin embargo, configuran un entorno en el cual la OIT está llamada a actuar. En este contexto, el financiamiento de acciones de prevención, mitigación y adaptación al cambio climático está directamente relacionado con la consecución de una transición justa del mundo del trabajo hacia la sostenibilidad ambiental. El compromiso contraído en el Acuerdo de París de aumentar el financiamiento de 100 mil millones de dólares de Estados Unidos de Norteamérica al año es una parte esencial de la lucha contra el cambio climático, y cualquier deficiencia que se produzca al ponerlo en práctica sería un obstáculo adicional para lograr una transición justa.

27. Hay un denominador común en todas estas consideraciones: la absoluta necesidad de que la lucha contra el cambio climático sea una parte integrante de la lucha por la justicia social mundial, a la cual el Programa de Trabajo Decente hace una contribución esencial.

28. El compromiso de actuar con determinación contra el cambio climático es de por sí un punto de partida para la acción y un gesto contundente a favor de la justicia social porque las personas más pobres y vulnerables del mundo, incluidas las de las zonas rurales y las que viven de la economía informal, son sus principales víctimas y las que más van a sufrir la falta de una acción constante. Son las más desprotegidas ante los efectos del cambio climático y las menos responsables de este fenómeno. Del mismo modo, un elemento indisociable del concepto de desarrollo sostenible es que la lucha por frenar el cambio climático no pone en desventaja a ningún país ni le impide alcanzar sus objetivos legítimos de crecimiento y desarrollo. Más bien, sería importante asegurarse de que los procesos de una transición justa contribuyan activamente a rectificar los altos y crecientes niveles de inequidad y desigualdad en las diferentes economías y a nivel internacional. No hay que olvidar que la resistencia al cambio, independientemente de los argumentos que se utilicen para justificarla, podría ser mucho más fuerte entre las personas menos preparadas para involucrarse en ese cambio y beneficiarse de él, y entre aquellas que actualmente no tienen otra opción más que mantenerse en un trabajo que no es sostenible.

29. El concepto de “activos bloqueados”, entiéndase activos abandonados, ha pasado a ser una expresión más familiar que se utiliza en el contexto de la acción contra el cambio climático. Sin embargo, la comunidad internacional ha decidido que “nadie se quedará atrás” en el proceso de la puesta en práctica de la Agenda 2030, lo cual significa que la ola de la transición justa no debe dejar en la orilla a ningún trabajador ni a ninguna empresa ni comunidad.

Capítulo 2

Retos y oportunidades

30. El reto colectivo que representa el cambio climático, que la comunidad internacional asumió formalmente al adoptar el Acuerdo de París en diciembre de 2015 consiste en mantener el aumento de la temperatura media mundial muy por debajo de 2°C con respecto a los niveles preindustriales y en seguir esforzándose por limitar aún más el aumento a 1.5 °C. Al mismo tiempo, el Acuerdo busca reforzar la capacidad de los países para adaptarse a los efectos adversos del cambio climático y promover la resiliencia climática y la reducción de las emisiones de gases de invernadero, y para ajustar los flujos financieros en consonancia con un desarrollo resiliente al clima. Individualmente, se exige a los países que indiquen sus contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN) para la consecución de los objetivos del Acuerdo. Cada CDN debería fijarse metas ambiciosas y representar progresos a lo largo del tiempo.

31. Justo dos meses antes de que se concretaran estos compromisos históricos en París, la Asamblea General adoptó por unanimidad la Agenda 2030 a fin de erradicar la pobreza y lograr "el desarrollo sostenible en sus tres dimensiones —económica, social y ambiental— de forma equilibrada e integrada".

32. La contribución de la OIT a la aplicación de la Agenda 2030 fue el tema de la Memoria del Director General que se presentó a la reunión del año pasado de la Conferencia Internacional del Trabajo. A efectos de la presente Memoria, basta con recordar que la Agenda consta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que 13 de ellos tratan directamente la cuestión de las medidas urgentes

para luchar contra el cambio climático y sus efectos, mientras que otros abordan directamente otros aspectos clave de la dimensión ambiental del desarrollo sostenible: la gestión del agua; la energía sostenible para todos; el uso de los océanos y los recursos marinos; el uso de los ecosistemas terrestres. Éstos van acompañados por otros ODS dirigidos directamente al mundo del trabajo en sus dimensiones económicas y sociales, en particular el ODS 8 para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, pero también están los ODS que tratan sobre la industrialización, la infraestructura y la innovación, la agricultura y la seguridad alimentaria, y la migración laboral.

33. De hecho, los nexos entre los 17 ODS son tan estrechos que cada uno de ellos comprende elementos de las tres dimensiones del desarrollo sostenible y refleja fielmente el carácter integrado y equilibrado de la Agenda. Lo fundamental para la OIT es que por esta razón la Agenda 2030 marca el rechazo explícito de la comunidad internacional de la idea de que necesariamente tiene que haber una contradicción inherente o una tensión entre, por un lado, un crecimiento económico continuo y, por otro lado, los procesos de desarrollo centrados en el trabajo decente y la sostenibilidad ambiental. El mismo efecto podría observarse en el Acuerdo de París, que hace hincapié en el imperativo de una transición justa.

34. Este proceso ha tomado mucho tiempo, pero el hecho de que la armonización del Programa de Trabajo Decente con la lucha contra el cambio climático haya quedado consagrada de manera tan rotunda en los acuerdos multinacionales más importantes de los últimos años parece haber liberado el mundo de una serie de inhibiciones que venían de muy atrás para abrir toda una serie de nuevas oportunidades. Sin embargo, por su naturaleza, esos acuerdos son declaraciones

solemnes de intención. Sus objetivos no son autorrealizables y si se quieren alcanzar, hay que trabajar activamente y fijándose objetivos.

35. Por fortuna, es alentador saber que hay muchas pruebas de que la transición a una economía verde e incluyente puede actuar como un nuevo motor para el crecimiento y un potente vector para la creación de trabajo decente en las economías en desarrollo y también en las emergentes y en las avanzadas. El reto radica en garantizar que el dividendo potencial de trabajo decente que conlleva la lucha contra el cambio climático pueda concretarse en los hechos. Esto no se producirá de manera automática; la transición puede ser abrupta, y causar trastornos muy dañinos si no se planifica o si no se planifica lo suficiente, e incluso traumática. Será necesario esforzarse por garantizar que sea realmente justa.

36. Los resultados de las investigaciones sugieren que las medidas de respuesta al cambio climático pueden tener un impacto neto positivo sobre el empleo. En el propio examen de la OIT se determinó que se habían obtenido o que era posible obtener beneficios en materia de empleo, con aumentos netos de 0.5 a 2%, lo cual potencialmente podía significar la creación de 15 a 60 millones de empleos adicionales en todo el mundo en 2030, con un fuerte potencial de creación de empleos, particularmente en los sectores de la agricultura, la silvicultura, la energía, el reciclaje, la construcción y el transporte.

37. Por otra parte, algunos estudios sugieren que unas políticas climáticas más ambiciosas redundarían en aumentos sustancialmente más importantes del número de empleos. En la Unión Europea, las empresas de la “ecoindustria” empleaban a más de 4.2 millones de personas en 2013, un nivel muy superior al de las industrias del automóvil, los textiles o la industria química. Las empresas

del sector de los productos y servicios ecológicos generaron beneficios superiores a 700 mil millones de euros ese mismo año. La Unión Europea considera que hay un crecimiento de los empleos verdes, y que integrando más eficazmente las preocupaciones relativas al medio ambiente y el cambio climático en las políticas de energía y formación se podrían obtener aún más beneficios en términos de creación de empleos. En un estudio de Estados Unidos de Norteamérica se determinó que si se invirtieran 200 mil millones de dólares de Estados Unidos de Norteamérica cada año en energías renovables y en la eficiencia energética, se podrían crear 4.2 millones de empleos adicionales y se obtendría una ganancia neta de 2.7 millones de empleos habiendo descontado los empleos perdidos en el sector de las energías fósiles.

38. La transición a economías y sociedades resilientes al clima aportará enormes incentivos y oportunidades de desarrollo e innovación en materia de tecnología. Es evidente que la actividad económica no podrá utilizar un enfoque gradual ni lineal para suministrar energía, agua, comida, vivienda y medios de transporte a los 9 mil millones de habitantes del mundo en 2050, y satisfacer las demandas de los 3 mil millones de consumidores de clase media que según las previsiones habrá en ese momento. Esos retos se complican aún más por la creciente movilidad de la fuerza de trabajo dentro y fuera de las fronteras nacionales. Parece necesario e inevitable que se produzcan profundas transformaciones de los sistemas de producción y de consumo que tengan efectos importantes sobre el empleo.

39. Un examen más detenido de algunas especificidades sectoriales de esas transformaciones permite ilustrar las circunstancias, y las oportunidades, que existen actualmente, o que podrían existir, en cada uno de ellos, y que dependen de una combinación de factores como las innovaciones tecnológicas, las

preferencias de los consumidores y las disposiciones reglamentarias.

40. En el caso del sector del transporte, por ejemplo, los cambios que se están produciendo en los tipos de transporte modal, como el abandono de los automóviles particulares a favor del transporte público, tendrán efectos notables en la estructura y el número de empleos. Se necesitarán menos vehículos ferroviarios, trenes ligeros y vagones de metro que vehículos privados, lo cual ocasionará la pérdida de empleos en las actividades de manufactura y servicios de vehículos y en la venta de combustible. Sin embargo, la explotación y el mantenimiento de los sistemas de transporte público necesitará una fuerza de trabajo considerable. Aún es muy pronto para comprender realmente los efectos que tendrá esta evolución en el empleo y las opciones que ofrecerá ese cambio estructural del sector del transporte o de hecho sus posibles repercusiones en el trabajo en muchos otros sectores. En cambio, sí se sabe que esto implica cifras enormes: ya en 2009, la Asociación Internacional de Transporte Público (UITP) calculó que a nivel mundial los sistemas de transporte público generan 12.6 millones de empleos directos e indirectos.

41. La evolución en el sector de la construcción se refleja en la reciente encuesta mundial sobre las empresas de la construcción que se reseña en el informe titulado *World Green Building Trends 2016.* Allí se indica que 63% de esas empresas tenían planes para realizar nuevos proyectos comerciales verdes en el período 2013 al 2015, mientras que 45% había planificado proyectos institucionales verdes y 50%, obras de renovación verdes.

42. La agricultura es un sector del que vive una alta proporción de la fuerza de trabajo mundial, en el que los déficit de trabajo decente son un fenómeno generalizado y grave, que es particularmente vulnerable al impacto del cambio

climático. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) estima que la transición hacia prácticas más sostenibles podría crear más de 200 millones de empleos a tiempo completo en 2050, con el aumento de las prácticas agrícolas más intensivas en trabajo, las políticas de gestión y conservación de ecosistemas, las actividades de investigación y desarrollo, y la formación de las poblaciones rurales para la utilización de tecnologías verdes. La expansión de la producción agrícola orgánica también ha demostrado su potencial para impulsar el empleo y los ingresos. En una encuesta de 2014 de la Federación Internacional de los Movimientos de Agricultura (IFOAM) se determinó que había un total de 2.3 millones de productores de cultivos agrícolas orgánicos en todo el mundo, tres cuartas partes de los cuales se encontraban en los países en desarrollo y emergentes. Aunque India cuenta con el mayor número de cultivadores de productos orgánicos, Uganda, que es el mayor productor de estos cultivos en África, ha demostrado de que el crecimiento del empleo y la expansión del mercado de exportaciones son compatibles con un aumento de los precios al productor, dado que los pedidos de productos orgánicos son considerablemente más caros que los productos de la agricultura tradicional.

43. En el sector de la agricultura también es una prioridad adaptarse al cambio climático, porque en muchos casos, el propio sector, y las personas que trabajan en él, ya están sintiendo sus efectos y teniendo que desarrollar estrategias para hacerles frente. Además, son poblaciones muy vulnerables que no tienen otra opción más que adoptar medidas apropiadas para evitar graves crisis de seguridad alimentaria, migraciones forzosas y fragilidad social. Está en juego algo muy importante, de allí la urgencia de adoptar nuevos métodos de irrigación y de conservación de los recursos hídricos y los suelos, nuevas técnicas agrícolas y una buena gestión de los activos de capital nacionales de la

agricultura.

44. En muchas partes del mundo ya hay una grave escasez de agua, y un mil 400 millones de empleos —es decir, 42% de la fuerza de trabajo activa del mundo— dependen en gran medida del uso del agua, lo cual con la perspectiva de un alza de las temperaturas, la disminución de las precipitaciones y las sequías cada vez más frecuentes representa una amenaza para el crecimiento y la creación de empleos en muchas regiones. El Informe de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo de los Recursos Hídricos en el Mundo 2016 titulado Agua y empleo, preparado bajo la dirección de la OIT, subraya la necesidad de aplicar una gestión integrada de los recursos hídricos y la restauración y rehabilitación de ecosistemas; la creación, gestión y mantenimiento de infraestructuras relacionadas con el agua; y la prestación de servicios relacionados con el agua, incluidos el abastecimiento, el saneamiento, y la gestión de aguas residuales.

45. El turismo es otro sector a menudo vulnerable a los efectos del cambio climático y en el que las estrategias de adaptación pueden adoptar diversas formas. Esto incluye desde el diseño de edificios a prueba de huracanes hasta la utilización de sistemas de alerta temprana y la diversificación de productos y de mercados de acuerdo con los contextos de cada país, y ha contribuido a generar un sólido crecimiento del turismo no tradicional y en pequeña escala como una alternativa al turismo de masa. Esto se puede apreciar con el aumento del ecoturismo, el agroturismo, el turismo de aventura, cultural, médico y de "*wellness*"[1], que ofrece buenas perspectivas para crear nuevos empleos.

46. Dejando a un lado los retos y oportunidades en materia de trabajo decente que representa la lucha contra el cambio climático, hay que considerar que la

[1] *Wellness* es un término en inglés que se usa generalmente para definir un equilibrio saludable entre los niveles mental, físico y emocional, obteniendo como resultado un estado de bienestar general.

inacción tiene costos —económicos y sociales, y también ambientales— que se han abordado en una abundante documentación. Aunque sigamos actuando "como si nada" ante el cambio climático, en realidad ya nada será como antes.

47. Hace más de diez años, el Gobierno del Reino Unido encargó un trascendental estudio, el informe Stern, sobre la economía del cambio climático *(The Economics of Climate Change)* que calificaba el cambio climático como: "el mayor fracaso del mercado y de más amplio alcance que jamás se ha visto" y advertía que "Los datos demuestran que el hecho de ignorar el cambio climático a la postre perjudicará el crecimiento económico. Nuestras acciones durante las próximas décadas podrían generar, más adelante en este siglo y también en el próximo, riesgos y trastornos importantes en la actividad económica y social de proporciones similares a los que suelen asociarse con las grandes guerras y la depresión económica de la primera mitad del siglo XX. Y será difícil o imposible revertir estos cambios".

48. Otros estudios confirman esta sombría perspectiva, y el Modelo de vínculos económicos globales de la OIT prevé una disminución de los niveles de productividad de 2.4% para 2030 y de 7.2% para 2050 si no hay un cambio de actitud. El IPCC ha estimado que en la mayoría de los sectores afectados, el nivel de producción podría reducirse en más de 20% con un costo económico mundial de más de 2 mil millones de dólares de Estados Unidos de Norteamérica para 2030. Esta cataclísmica perspectiva macroeconómica traería consigo una pérdida de calidad de vida, de la que no se puede dar cuenta sólo con números. Esto se observa claramente con la reaparición reciente de jóvenes que hacen travesías peligrosas y a veces mortales por el Mediterráneo, procedentes de países afectados por el cambio climático y por conflictos, en los que los déficit de trabajo decente se ven exacerbados por fenómenos climáticos

extremos y crecientes niveles de desigualdad tanto a nivel nacional como internacional.

49. Éste es el futuro que la comunidad internacional ha rechazado de manera decisiva, a favor del futuro que queremos; un futuro con desarrollo sostenible desde el punto de vista económico, social y ambiental. También este futuro tiene un costo. Los datos del Banco Mundial indican que los países en desarrollo que han presentado su CDN han declarado que se necesitarían más de 270 mil millones de dólares de Estados Unidos de Norteamérica para las medidas de aplicación, a reserva de que obtengan un respaldo internacional. Sin embargo, este tipo de inversión en el futuro es al mismo tiempo algo positivo y necesario que abre oportunidades muy prometedoras para el mundo del trabajo, y que contrastan totalmente con la posibilidad de tener que aceptar los costos y el declive que inevitablemente habría que asumir si no se hace nada. En vista de la necesidad de utilizar enfoques incluyentes, que ofrezcan mayores probabilidades de ganarse la adhesión de los interesados y no provocar rechazo a las respuestas al cambio climático, en algunos sectores se está considerando la idea de establecer fondos para la transición que permitirían movilizar recursos para aquellos que podrían resultar perjudicados. La capacidad para establecer esos fondos varía de un lugar a otro. Por consiguiente, habría que explorar bien el potencial del Fondo Verde para el Clima y otros instrumentos financieros relativos al clima y que podrían servir de catalítico para llevar a cabo una transición justa. Los retos y oportunidades de una transición justa representan nuevas y considerables demandas para la OIT, demandas que está atendiendo y que debe seguir atendiendo.

Capítulo 3

Respuesta de la OIT: La iniciativa verde del centenario

50. Cuando lancé la idea de una iniciativa verde del centenario de la OIT en mi Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2013, fue con el objetivo de "promover el enorme potencial de creación de trabajo decente que conlleva la transición hacia un desarrollo sostenible con bajas emisiones de carbono, y minimizar y gestionar las dislocaciones que inevitablemente acompañan un proceso de esta naturaleza".

51. En la Memoria se reconocía que era necesario acometer un proceso de transformación del sistema de producción mundial "sin precedentes por su magnitud y complejidad", que en los próximos años las cuestiones ecológicas deberán tomarse en cuenta en "todas las áreas de actividad de la OIT" y que el "valor añadido de la OIT estriba en su estructura tripartita". Se llega a la conclusión de que "el mundo del trabajo sólo podrá contribuir plenamente a esta tarea si cuenta con conocimientos técnicos adecuados en la materia y mecanismos normativos de apoyo a escala nacional e internacional".

52. Es revelador que el lanzamiento de la iniciativa en 2013 se haya programado para la misma reunión en la que la Conferencia adoptó la resolución y las conclusiones sobre el desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes. Es decir que, dos años antes de la adopción de la Agenda 2030 y del Acuerdo de París, los mandantes tripartitos de la OIT ya habían demostrado con medidas concretas su compromiso de lograr que el proceso de una transición justa se aplicara al Programa de Trabajo Decente. Desde entonces, la OIT también ha demostrado que está dispuesta a asumir las responsabilidades que le

corresponden en los esfuerzos colectivos del sistema multilateral contra el cambio climático, y que ve su participación en esta acción como un papel de liderazgo, y no sólo de seguidor.

53. Tras la aprobación de la iniciativa verde del centenario en el Consejo de Administración, se dio un paso decisivo con la adopción en noviembre de 2015 de las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Estas directrices contienen los principios que deberían fundamentar el proceso de una transición justa y las principales esferas de políticas y disposiciones institucionales que se requieren.

54. Estos principios destacan la necesidad de varias condiciones: un consenso basado en el diálogo social; respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; una clara dimensión de género; políticas coherentes a fin de crear un entorno propicio para las empresas, los trabajadores, los inversionistas y los consumidores y un marco para una transición justa; políticas elaboradas teniendo en cuenta las condiciones concretas de cada país y no una solución única para todos, y el fomento de la cooperación internacional. Partiendo de esta base, las directrices definen nueve principales esferas de políticas, y establecen las orientaciones e intervenciones correspondientes: políticas macroeconómicas y de crecimiento; políticas industriales y sectoriales; políticas relativas a las empresas; desarrollo de competencias; seguridad y salud en el trabajo; protección social; políticas activas del mercado de trabajo; derechos; diálogo social y tripartismo.

55. El contenido de estas directrices se enunció para destacar que tratan sobre temas relacionados con todos los aspectos del Programa de Trabajo Decente. En respuesta a esta nueva realidad, el Consejo de Administración ha propuesto

a la presente reunión de la Conferencia que adopte la sostenibilidad ambiental como un nuevo eje de política transversal en el Programa y Presupuesto para 2018-2019, junto con los temas ya establecidos sobre las normas internacionales del trabajo, el diálogo social, la igualdad de género y la no discriminación.

56. Este nivel de compromiso y estos logros ofrecen una sólida base a partir de la cual es necesario que la OIT planifique el camino a seguir para que la iniciativa verde del centenario gane más sustancia e impulso.

57. En este contexto, la necesidad de entender mejor la naturaleza, la magnitud y los modos de transmisión de los efectos del cambio climático y las respuestas de política en materia de empleo sigue siendo una prioridad central. Por esta razón, la edición de 2018 de la publicación de la OIT titulada “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo” (WESO) versará sobre la “ecologización con empleos”. Formará parte de una serie de medidas de investigación y análisis que tendrán en cuenta los aspectos sectoriales y las especificidades de los países. Los temas sectoriales se centrarán en aquellas actividades del mundo del trabajo que son particularmente vulnerables al cambio climático o que demuestran gran potencial para la creación de empleos verdes. A nivel de los países, las evaluaciones de las repercusiones que tienen en el empleo ciertas políticas específicas sobre cambio climático tratarán de proporcionar a los países una sólida base analítica para formular diversas opciones de política adecuadas a sus planes de acción para el cambio climático, a sus políticas de empleo y a las realidades de sus mercados de trabajo.

58. Obviamente es necesario inscribir estas iniciativas en el contexto de las actividades que llevan a cabo los Estados Miembros para cumplir las

disposiciones relativas a las CDN previstas en el Acuerdo de París y como apoyo directo de sus términos.

59. A este respecto, las propias partes en el Acuerdo, al adoptarlo, observaron con preocupación que los niveles de las emisiones de gases de invernadero totales hasta 2030, según estimaciones basadas en las CDN, seguirán estando por encima de los niveles necesarios para limitar el aumento de la temperatura de acuerdo con la previsión de un posible aumento máximo de 2 °C y evitar daños irreversibles. De resultas de ello, y en consonancia con el carácter progresivo de las CDN, las partes han convocado en 2018 un diálogo de facilitación para hacer un balance de sus esfuerzos colectivos y reconsiderar el nivel de aspiraciones que se han fijado hasta ahora. Esto significa que los Miembros de la OIT estarán reexaminando los compromisos que han contraído.

60. Obviamente, unos objetivos más ambiciosos en materia climática se traducen en más reestructuraciones económicas, más transformaciones de los modelos de producción y de consumo, y en repercusiones más fuertes y generalizadas en el empleo. Este mayor nivel de ambición hace aún más apremiante contar con una participación plena, activa y bien informada de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la formulación y ejecución de programas para una transición justa.

61. Es alentador ver que hay ejemplos positivos de participación tripartita que pueden aprovecharse. Brasil, por ejemplo, elaboró su CDN en consulta con organizaciones de empleadores y de trabajadores, permitiendo así la inclusión de diversos puntos de vista para presentar una posición común aprobada por todos. Chile, República Dominicana, México, Perú y Sudáfrica son otros ejemplos de países que llevaron a cabo consultas públicas con participación

tripartita.

62. La OIT puede contribuir a promover el diálogo social en los procesos de las CDN dando a conocer a los mandantes las oportunidades de participación, y desarrollando las capacidades de las organizaciones de los interlocutores sociales para que puedan aportarles contribuciones útiles a este respecto. Esta participación debe abarcar los mecanismos pertinentes de presentación de informes previstos en el Acuerdo de París, de manera que los países puedan dar cuenta de sus actuaciones y cumplir sus compromisos a favor de una transición justa, como ocurre con todos los otros compromisos que han asumido en materia de prevención, atenuación y adaptación con respecto al cambio climático.

63. El hecho de que los principales interlocutores trabajadores y empleadores internacionales de la OIT se hayan involucrado activamente en pro de una transición justa durante la fase de preparación de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático que tuvo lugar en París en 2015 (COP21), significa que hay muchísimas oportunidades de colaborar con ellos, sus organizaciones y afiliados para reforzar las capacidades y la participación tripartita.

64. La CSI se movilizó para apoyar un ambicioso acuerdo mundial e insistió a la vez para que los gobiernos faciliten la financiación de las acciones climáticas y apoyen a los más vulnerables. En la COP22, celebrada en Marrakech en noviembre de 2016, la CSI y sus interlocutores anunciaron la creación de un centro de transición justa para facilitar la colaboración y el diálogo con el fin de elaborar acuerdos, inversiones y políticas en pro de una transición rápida y equitativa hacia un mundo sin emisiones de carbono y sin pobreza.

65. Del mismo modo, la OIE ha identificado cuatro prioridades principales para los empleadores a nivel mundial: reforzar la resiliencia de las empresas y las comunidades, utilizar de manera eficiente los principales recursos y gestionarlos de manera sostenible; desarrollar mercados que funcionen bien y condiciones reglamentarias eficaces, y mejorar la gobernanza y estimular la participación del sector privado. Las empresas privadas ya han empezado a aprovechar activamente las oportunidades de mercado que ofrece una transición justa y esto quedó de manifiesto en la COP22 con el anuncio de *We Mean Business Coalition* de que 471 empresas, que representan un valor de mercado total de más de 8 mil millones de dólares de Estados Unidos de Norteamérica, habían empezado a contraer más de un mil ambiciosos compromisos en favor de la acción climática. En esa misma oportunidad se hizo el lanzamiento del primer fondo privado de inversiones para la adaptación y la resiliencia, el *Marrakesh Investment Committee for Adaptation Fund*, con una dotación de 500 millones de dólares de Estados Unidos de Norteamérica.

66. Está claro que la actitud de las empresas privadas ante el cambio climático podría depender en gran medida del entorno reglamentario en el que operan. La OIT ya está participando en el análisis y la documentación de los éxitos obtenidos para estrechar los vínculos entre la reforma del entorno empresarial y el crecimiento verde, en particular a través del Comité de Donantes para el Desarrollo Empresarial. Igualmente, se está trabajando para introducir indicadores apropiados en el programa de la OIT para un entorno favorable a las empresas sostenibles a fin de tener en cuenta el cambio climático y los factores ambientales.

67. Los países han estado trabajando, individual y colectivamente, para establecer las condiciones más favorables para la progresión hacia una transición justa, y

las organizaciones de empleadores y de trabajadores contribuyen cada vez más a estos esfuerzos, pero en este tiempo no han abordado una cuestión pendiente de gran magnitud, los precios del carbono, un factor que algunos piensan que podría cambiar las reglas del juego. En el marco de una de las más destacadas iniciativas anteriores a la COP21 de París, seis grandes compañías petroleras enviaron una carta abierta a los gobiernos y a las Naciones Unidas para reafirmar su compromiso de contribuir a limitar las emisiones, pero añadieron que: “Para poder tener una mayor capacidad de actuación, necesitamos que los gobiernos de todo el mundo nos proporcionen marcos de política claros, estables, a largo plazo y ambiciosos. Creemos que la fijación de un precio del carbono debería ser un elemento clave de esos marcos.”

68. Independientemente de las ventajas que pueda tener la instauración de un impuesto al carbono, hay un mensaje claro: hay dos ingredientes que son fundamentales para lograr una transición justa, a saber, una reglamentación previsible y apropiada y una participación tripartita informada.

69. El extraordinario proceso de transformación estructural de los sistemas de producción, que la lucha contra el cambio climático impuso como una necesidad, también tiene que incorporar otros dos ingredientes que en la práctica han demostrado su capacidad para facilitar cambios socialmente aceptables y beneficiosos en el trabajo: el desarrollo de las competencias y la protección social.

70. Las insuficiencias y carencias en materia de competencias son obstáculos frecuentes en tiempos en que las condiciones del mercado de trabajo evolucionan con rapidez y pueden constituir un riesgo grave en el caso de una transición justa. Es necesario que los responsables de las políticas identifiquen

las nuevas necesidades y que actúen para mejorar las competencias y las calificaciones para cambiar de ocupación y elaborar planes específicos para anticipar la aparición de nuevas ocupaciones a más largo plazo. Para esto también se requieren análisis de las esferas de política conexas, tales como las migraciones laborales y el reconocimiento de las competencias, que complementan y apoyan el desarrollo y el intercambio de competencias. A fin de contribuir a estos esfuerzos, la OIT ha realizado investigaciones sobre las necesidades en materia de competencias que están surgiendo en más de 30 países y ha desarrollado una herramienta para ayudar a los países a anticipar las competencias que necesitarán para los empleos verdes. También ha puesto en práctica proyectos para desarrollar normas de competencia para los empleos verdes, impartir formación a los jóvenes para las ocupaciones verdes, elaborar políticas para impartir competencias para ecologizar la economía y elaborar medidas de adaptación y mitigación.

71. Esto es el principio de un movimiento, pero que hay que seguir amplificando. El desarrollo completo de un “Programa de competencias profesionales en pro de empleos verdes y de una transición justa” permitiría que la Organización pueda ofrecer un apoyo directo a las empresas y los trabajadores que hace mucha falta, y aliarse a iniciativas como la Iniciativa de África en pro de la Energía Renovable y la Alianza Internacional para la Energía Renovable que a su vez se ocupan de actividades para impartir competencias y asistencia sobre cuestiones empresariales. La colaboración con asociaciones de industria también ofrece la oportunidad de utilizar enfoques sectoriales. Este año el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín ha iniciado programas específicos sobre la gestión de desechos y sobre construcción que está tratando de ampliar a los sectores de la minería y de la energía en 2018.

72. Es bien sabido que la protección social es un factor determinante para hacer cambios estructurales en el trabajo, porque permite que las personas puedan cambiar de actividad sin correr el riesgo de pasar dificultades o inclusive de caer en la indigencia. En cambio, la falta de esta protección genera más rigidez e inmovilismo, lo cual explica por qué el hecho de que tan sólo 20% de la población mundial tenga una cobertura adecuada, y que 50% del total no tenga ningún tipo de cobertura, representa un reto tan importante para una transición justa. De hecho, en la realidad las cosas pueden ser aún más complicadas debido a la fuerte concentración de trabajadores sin protección que existe tanto en sectores vulnerables al cambio climático, tales como los de la agricultura, la pesca, la silvicultura y el turismo como en sectores que desempeñan un papel importante en el desarrollo de actividades con pocas emisiones de carbono; gestión de desechos y reciclaje, construcción y pequeñas industrias.

73. El reto global —que se tomó en cuenta en el programa de referencia de la OIT "Establecer pisos de protección social para todos"— consiste en ampliar la protección social básica a todos los trabajadores y a sus familias. Sin embargo, también hay experiencias específicas que pueden ser fuente de enseñanzas sobre las sinergias entre la protección social y una transición justa. Cuando Indonesia decidió reformar el sistema de subsidios a los combustibles fósiles con un fuerte aumento de los precios del diésel y del querosén, perjudicó sobre todo a los pobres, y se vio obligado a reemplazar esos subsidios universales a los combustibles fósiles por subsidios a productos alimenticios específicos. Además, se introdujeron sistemas de seguridad social y de asistencia a las familias con niños. Muchos otros países están adoptando enfoques similares. Desde 2010 más de 100 países han estado considerando suprimir los subsidios generales a los productos alimenticios y los combustibles fósiles para reemplazarlos por una asistencia específica para los pobres. Esto incluye a 31

países del África Subsahariana, 22 países de altos ingresos, 12 países de Asia Oriental y del Pacífico, 11 países de América Latina, nueve países del Oriente Medio y el Norte de África, y seis países del Asia Meridional, todo lo cual indica que se trata de una tendencia mundial.

74. Una transición justa constituye un elemento central para la consecución de un desarrollo sostenible y también es un hecho reconocido que es necesario utilizar un enfoque integrado para dar cumplimiento a los 17 ODS interrelacionados que conforman la Agenda 2030, todo lo cual pone de manifiesto que es absolutamente necesario que las diferentes organizaciones del sistema multilateral trabajen conjuntamente de manera coherente. El cambio climático no respeta las fronteras geográficas como tampoco respeta las fronteras entre instituciones.

75. Por todas estas razones la OIT debe buscar alianzas de colaboración que generen un mayor impacto, empezando por una activa participación en la acción de todo el sistema de las Naciones Unidas para combatir el cambio climático, que es el vector para llevar a la práctica la determinación colectiva del sistema a fin de mejorar la cooperación y ayudar a los Estados Miembros a implementar la Agenda 2030. Este programa se basa en una serie de principios básicos comunes que incluyen “la justicia social y la igualdad y una transición justa para todos”. El período inicial para la aplicación va de 2017 a 2020, cuando se reexamine este enfoque. En ese período será necesario abordar importantes retos para armonizar los procesos de programación de la OIT y los del sistema en su conjunto, de manera que las prioridades de los mandantes tripartitos de la OIT, que se recogen en unos Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) bien preparados puedan integrarse plenamente en un contexto de reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo.

76. La OIT también firmó un Memorándum de Entendimiento con la secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) para impulsar la acción en pro de una transición justa y del trabajo decente en el proceso de aplicación del Acuerdo de París. La cooperación en este contexto consiste en prever estudios conjuntos para evaluar las repercusiones mundiales y nacionales del cambio climático y la transición en el empleo en diferentes sectores para fundamentar la elección de políticas.

77. Asimismo, en su calidad de organización observadora en la CMNUCC, la OIT ha sido invitada a participar en su grupo especial de expertos técnicos sobre las repercusiones de la aplicación de las medidas de respuesta en el contexto del Acuerdo de París. El mandato del grupo comprende varias cuestiones: la diversificación y transformación económica, una transición justa de la fuerza de trabajo, y la creación de trabajo decente y la calidad de los empleos. La OIT también es miembro de un grupo de trabajo de la CMNUCC (el *Warsaw International Mechanism Task Force on Displacement*) y del Comité Consultivo de la Plataforma sobre personas desplazadas por desastres.

78. La Alianza de Acción para una Economía Verde (PAGE) es una iniciativa conjunta de la OIT, el PNUMA, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial y el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones, y proporciona un mecanismo para coordinar la acción de las Naciones Unidas en relación con la economía verde y ayudar a los Estados Miembros a alcanzar los ODS y hacer un seguimiento de los progresos obtenidos en su consecución. La PAGE busca integrar la sostenibilidad como tema central de las políticas y prácticas económicas y reconfigurarlas para fomentar el crecimiento, generar empleos e ingresos, reducir la pobreza y la

desigualdad, y reforzar sus fundamentos ecológicos. Hasta la fecha opera en 13 países, y las experiencias positivas que ha tenido son una buena muestra de las muchas ventajas que puede aportar su futura expansión.

79. En vista de que la OIT da una alta prioridad en sus propias actividades a la tarea de seguir profundizando la base de conocimientos sobre una transición justa, sería muy útil establecer alianzas de colaboración con instituciones y redes de investigación pertinentes. Un ejemplo de ello es la red *Green Jobs Assessment Institutions Network* (GAIN), que reúne a más de 20 de esos organismos de todo el mundo.

80. De diversas maneras, y desde distintas perspectivas, las agrupaciones intergubernamentales a las que la OIT brinda apoyo —el G-20, los BRICS, el G-7, por ejemplo— han abordado cuestiones relacionadas con una transición justa. Son todos foros importantes para la formulación de políticas internacionales y la OIT está dispuesta a aportarles contribuciones en función de las prioridades seleccionadas por los gobiernos interesados. Estos esfuerzos se pueden complementar de manera útil mediante una participación más sistemática con organismos e instituciones regionales muy interesadas en los temas de que se trate.

81. Por convicción y en aras de su propia credibilidad, la OIT debe fijarse objetivos ambiciosos con respecto a su propio desempeño ambiental. Eso significa alcanzar la neutralidad climática para el año del centenario de la Organización, en 2019, es decir un año antes de la fecha prevista por el Secretario General de las Naciones Unidas para alcanzar la neutralidad climática del sistema de las Naciones Unidas de aquí a 2020. A estos efectos, a principios de 2016 se publicó una Política de sostenibilidad ambiental de la OIT, y se introdujo un

Sistema de Gestión Medioambiental. Ya se han logrado importantes progresos, en particular en el contexto del proyecto de renovación de la sede en Ginebra, pero también gracias a un uso más eficiente del papel, de la gestión de desechos, de la aplicación de nuevas tecnologías de la información y la comunicación. La OIT sigue midiendo y publicando los valores de sus emisiones de gases de invernadero y compensándolas mediante la compra de créditos de carbono de la CMNUCC. Es la opción más equilibrada en materia de costos y eficacia para gestionar la huella de carbono de la OIT y es la que utilizan otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, no debería pasar por alto la responsabilidad global de seguir avanzando hasta lograr un nivel de cero emisiones.

Capítulo 4

El camino a seguir

82. Las acciones que han llevado a cabo, en particular desde 2013, la OIT y la comunidad internacional en su conjunto, representan un progreso sin precedentes para definir el camino a seguir hacia la sostenibilidad ambiental y el papel del mundo del trabajo a este respecto. El Acuerdo de París y la Agenda 2030 han definido el punto de destino al que se busca llegar, y ahora se ha aceptado el concepto de una transición justa como un importante punto de referencia para trazar la ruta.

83. Lo esencial es que la actitud de los mandantes tripartitos fue el factor decisivo que permitió a la OIT superar las dudas e inhibiciones del pasado para asumir un papel de liderazgo. El hecho de que —si la Conferencia así lo decide en esta reunión— la OIT pueda integrar desde principios del año próximo el concepto

de una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental como uno de sus ejes de política transversal en todas las esferas de su labor, es una muestra del camino recorrido desde que surgió la idea de la iniciativa verde del centenario, hace cuatro años. Ahora lo que cuenta es saber con qué velocidad hay que avanzar y en qué dirección para emprender este futuro viaje. La discusión sobre esta Memoria en la sesión plenaria de la Conferencia sin duda aportará importantes orientaciones a este respecto, y será tanto más valiosa cuanto que la OIT está incursionando en esferas de actividad relativamente nuevas para la Organización y tiene por delante una ardua tarea para encontrar los métodos de trabajo más útiles y productivos y focalizar la labor.

84. En este momento, por ejemplo, no hay un consenso claro en la Organización sobre la conveniencia de adoptar normas relativas a la transición justa. Es un tema de discusión que se puede tratar en otro momento. En cambio, ahora que se acerca el centésimo aniversario de la OIT, es importante centrarse primero en los vínculos entre la iniciativa verde del centenario y las otras iniciativas del centenario, y muy especialmente en la iniciativa sobre el futuro del trabajo. Está claro que la ecologización del trabajo debe ser un componente clave del futuro del trabajo que queremos alcanzar. Pero también es evidente que todos los demás factores que están transformando el mundo del trabajo tendrán igualmente un impacto en el proceso de ecologización que es necesario llevar a cabo a través de una transición justa.

85. También resulta tentador comparar la situación de la OIT respecto de la sostenibilidad ambiental con la de una empresa incipiente (una "*start-up*"[2]). Uno de los principales retos es amplificar las actividades pertinentes para

[2] *Start-up* es un término en inglés que se usa generalmente cuando una empresa es un emprendimientro con una vida limitada, pero con grandes posibilidades de rentabilidad y desarrollo. Por lo general son confundidas como PyMES y MIPyMES.

obtener un impacto real. La respuesta a este reto radica en parte en la integración, y en parte en las alianzas de colaboración. Sin embargo, la OIT también necesitará tener acceso a nuevas y mayores fuentes de financiación para aprovechar todo su potencial y cumplir las ambiciones que sus mandantes tienen para ella. El éxito de esta tarea va a depender de una combinación de factores: una estrecha colaboración con los mandantes tripartitos nacionales que integre el concepto de una transición justa en las estrategias nacionales en materia de desarrollo y cambio climático, una acción colectiva y coherente en todo el sistema multilateral, y la movilización de recursos financieros, por ejemplo, a través del Fondo Verde para el Clima, para fines que se reconocen cada vez más como esenciales para la consecución de un futuro sostenible.

Fuente de información:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554699.pdf

Pensiones por invalidez[3] revalorización en 0.3% al 1° de abril de 2017 (Francia)

En su número 214, de la Revista Actualidad Internacional Sociolaboral correspondiente a julio de 2017, publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se presentó una nota en la que se hace mención de la revalorización de las pensiones por invalidez en Francia. A continuación se incluye dicho documento.

La revalorización de las pensiones por invalidez se produce el 1° de abril de todos los años, independientemente de las pensiones por jubilación. En abril 2017 estas pensiones han sido revalorizadas en 0.3% sobre la base de la evolución, en media anual sobre los 12 últimos meses, de los precios (sin contar el tabaco), sin proceder a una corrección entre inflación prevista e inflación constatada.

Estas pensiones son abonadas a las personas víctimas de un riesgo profesional, cuya capacidad de trabajo ha quedado reducida en dos tercios y que justifican un período mínimo de afiliación y de actividad.

Derechos propios del asegurado

El asegurado tiene derecho a una pensión por invalidez cuando presenta una incapacidad que reduce en al menos dos tercios de su capacidad de trabajo y de ganancia (Código de la Seguridad Social, artículo L. 341-1 y siguientes, y R. 341-2). Además, debe reunir dos condiciones acumulables:

[3] *Liaisons Sociales Quotidien, Le Dossier Juridique*, nº 104.

- Un período mínimo de afiliación a la Seguridad Social, y

- Una cuantía mínima de cotización establecida con referencia al salario mínimo o a un número mínimo de horas de trabajo.

En principio, la pensión se abona hasta la edad legal de la jubilación, y luego se sustituye por una pensión de jubilación por invalidez (Código de la Seguridad Social, artículo L. 341-15).

Tres categorías de discapacitados

Para la determinación del tipo de la pensión, los discapacitados son clasificados en tres categorías:

1. Discapacitados del primer grupo: aquellos capaces de ejercer una actividad remunerada reducida;

2. Discapacitados del segundo grupo: los absolutamente incapaces de ejercer una profesión cualquiera, y

3. Discapacitados del tercer grupo: aquellos absolutamente incapaces de ejercer una profesión cualquiera y que están además obligados a recurrir a la asistencia de una tercera persona.

Tipo de la pensión

El cálculo de la pensión por invalidez se efectúa en porcentaje del salario medio anual (SAM) percibido durante los 10 años civiles de afiliación a la Seguridad Social, cuya toma en consideración es más ventajosa para el asegurado (Código de la Seguridad Social, artículo R. 341-4):

Pensión del primer grupo: 30% del salario medio anual (SAM);

Pensión del segundo grupo: 50% del SAM, y

Pensión del tercer grupo: 50% del SAM, aumentado en 40%, sin que este aumento pueda ser inferior al incremento por tercera persona, revalorizado con efectos del 1° de abril 2017 (13 mil 289.96 euro al año o 1 mil 107.49 euros al mes).

Cálculo del salario medio anual (SAM)

El modo de cálculo de las pensiones por invalidez del régimen general no se ajusta al de las pensiones por jubilación.

El SAM de un asegurado se calcula a partir de los 10 mejores años civiles cumplidos entre el 31 de diciembre 1947 y la fecha de la interrupción del trabajo seguida de la invalidez, o la de la constatación médica de la invalidez. En el caso de los que cobran pensiones de varios regímenes, en virtud del decreto No. 2016-667, del 24 de mayo 2016, desde el 1° de julio 2016 se tienen en cuenta los períodos de seguro efectuados en la totalidad de los regímenes de los que han dependido. Si el asegurado no dispone de los 10 años de seguro, el SAM se calcula con las

cotizaciones abonadas durante los años de seguro desde su afiliación (Código de la Seguridad Social, artículo R. 341-4).

El salario medio es el salario que ha dado lugar a descuentos de cuotas de Seguridad Social, dentro del límite del techo mensual de la Seguridad Social: desde el 1° de enero de 2017: 3 mil 269 euros mensuales.

Para obtener el SAM hay que contar los salarios revalorizados del 1° de octubre de cada año, en lugar del 1° de abril (Código de la Seguridad Social, artículo R. 351-11).

Cuantía mínima de la pensión

Para los discapacitados de las 1ª y 2ª categorías, el importe mínimo de la pensión de invalidez se ha establecido por referencia a un importe fijado del 1° de abril 2017, en 3 mil 393.46 euros íntegros al año.

Para los de las 3ª categoría, la cuantía es de 16 mil 683.24 euros al año (Código de la Seguridad Social, artículo L. 341-5).

Subsidio suplementario por invalidez

Cuando el asegurado haya adquirido derechos para cobrar una pensión por invalidez cuyo importe sea bajo, podrá solicitar, cualquiera que sea su edad, el subsidio suplementario por invalidez. Para ello deberá justificar ingresos que, desde el 1° de abril 2017, no superen:

- 8 mil 457.76 euros anuales por persona sola, y

- 14 mil 814.38 euros al año por familia.

El subsidio suplementario por invalidez, que se concede cuando la pensión de base no permite alcanzar el nivel de ingresos indicado más arriba, ha quedado establecido el 1° de abril de 2017 en 4 mil 864.56 euros al año para una persona sola, y en 8 mil 27.27 euros para una pareja (Código de la Seguridad Social, artículo L. 815-24-1).

Cuando el total de los ingresos de la familia supere los límites superiores (incluida la pensión de base), el subsidio será minorado en consecuencia.

El "Mínimo de invalidez"

El "Mínimo de invalidez" garantiza a las personas que no han cotizado o que han cotizado poco, una renta mínima que se completa, si los ingresos de la familia son inferiores a ciertos topes, con un subsidio suplementario.

El importe máximo, en teoría, del Mínimo invalidez pasa así a 8 mil 258.02 euros al año para una persona sola, y a 14 mil 814.19 euros al año para una familia.

Revisión de las pensiones

Las pensiones ya liquidadas a 1° de abril de 2017 han sido objeto de una revisión, aplicándoles un coeficiente igual a 1.003 (Código de la Seguridad Social, artículo L. 341-6).

Derechos derivados

En caso de fallecimiento del asegurado discapacitado, el cónyuge superviviente menor de 55 años de edad, siempre y cuando sufra igualmente de una discapacidad permanente tiene derecho a una pensión de viuda o viudo discapacitado (Código de la Seguridad Social, artículo L. 342-1 y siguientes).

Máximo: la pensión es igual a 54% de la pensión por invalidez (2ª categoría) o por jubilación de la que se beneficiaba o se hubiese beneficiado el asegurado fallecido, siendo como máximo de 10 mil 91.56 euros al año.

Mínimo: la cuantía mínima de la pensión está establecida en 3 mil 393.46 euros anuales.

Aumento de la pensión: 10% si el beneficiario ha criado al menos a tres hijos.
Cuando el titular alcanza la edad de 55 años, la pensión atribuida a título de invalidez se transforma en pensión de jubilación de viuda o viudo.

CUADRO DE SALARIOS

Años	Coeficientes de revaloración	Años	Coeficientes de revaloración
1930 a 1935	2 171 089	1976	3 943
1936	1 951 211	1977	3 401
1937	1 561 780	1978	3 059
1938	1 416 840	1979	2 790
1939	1 300 464	1980	2 453
1940	1 300 464	1981	2 166
1941	867 354	1982	1 934
1942	557 366	1983	1 825
1943	557 366	1984	1 730
1944	450 210	1985	1 658
1945	223 023	1986	1 621
1946	183 585	1987	1 562
1947	143 002	1988	1 525
1948	99 843	1989	1 471
1949	84 391	1990	1 432
1950	74 032	1991	1 409
1951	52 535	1992	1 365
1952	43 778	1993	1 365
1953	43 177	1994	1 340
1954	40 348	1995	1 324
1955	37 187	1996	1 292
1956	33 200	1997	1 278
1957	30 881	1998	1 264
1958	27 203	1999	1 250
1959	24 619	2000	1 244
1960	22 860	2001	1 219
1961	19 875	2002	1 192
1962	17 134	2003	1 173
1963	15 293	2004	1 154
1964	13 776	2005	1 134
1965	12 886	2006	1 115
1966	12 177	2007	1 096
1967	11 529	2008	1 084
1968	10 627	2009	1 075
1969	9 212	2010	1 065
1970	8 369	2011	1 056
1971	7 507	2012	1 035
1972	6 764	2013	1 014
1973	6 251	2014 a 2015	1 001
1974	5 511	2016	0
1975	4 639		

FUENTE: Revista Actualidad Internacional Sociolaboral No. 214.

Fuente de información:
http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista214/74.pdf

Medidas que incentivan la prolongación de la vida laboral[4] (Dinamarca)

En la Revista Actualidad Internacional Sociolaboral No. 214, correspondiente al mes de julio del presente año, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España difundió un artículo en el que se señalan los esfuerzos del gobierno danés por generar una compatibilidad entre los ahorros privados de pensión y las prestaciones públicas para pensionistas. A continuación se presentan los pormenores.

El gobierno y el Partido Popular Danés (PPD) han acordado una serie de iniciativas destinadas a alentar a las personas mayores a ampliar su vida laboral, posponer su jubilación y a ampliar los ahorros en planes privados de pensiones.

El acuerdo se centra fundamentalmente en solucionar los problemas de compatibilidad entre los ahorros privados y las prestaciones para pensionistas. Esto significa que se facilitarán las contribuciones a planes privados individuales de pensión, permitiendo que, a partir de 2023, se aumenten considerablemente las cuantías permitidas para ingresar en esos planes, que están reguladas por ley. Los pagos procedentes de este plan de pensiones no se computarán en las rentas, a efectos de las prestaciones sociales para pensionistas. También se reducirán los impuestos sobre los pagos de planes privados de pensiones.

El acuerdo compensará a aquellos trabajadores que opten por prologar su vida activa, en lugar de jubilarse lo antes posible. Por ello, se ha acordado proceder a la devolución, exenta de impuestos, de las aportaciones al sistema público de prejubilación[5] a todos los trabajadores que renuncien a esa modalidad.

[4] Fuente: Texto de la página web del gobierno y varios artículos de prensa.
[5] La prejubilación es un sistema financiado por aportaciones de los trabajadores y por el Estado.

A su vez, se hará más flexible el pago de la pensión general de jubilación a aquellos trabajadores que pospongan su retiro. Esto significa que cada individuo podrá optar, o bien por el pago de una cuantía única extra adicional a la pensión, o bien por el aumento de su pensión durante un período más largo.

El acuerdo también prevé un aumento de los requisitos de residencia para acceder a la cuantía máxima de la pensión general de jubilación y otras prestaciones[6], como el complemento de pensión y la pensión por incapacidad. Para poder acceder a la pensión o prestación máxima se requiere actualmente haber residido en el país 40 años entre los 15 años y la edad de jubilación.

En las próximas negociaciones sobre la Reforma Laboral II, que se iniciarán a finales del período estival, el gobierno y su partido de apoyo, el PPD, introducirán un plan obligatorio de pensión para las personas que tengan escaso o ningún ahorro de pensión, ya sea privado o corporativo. El ministro de Economía ha dicho que es importante que el trabajo y el ahorro privado para la pensión sean rentables.

Las nuevas normas, que entrarán en vigor a partir del 1° de julio de 2018, incluyen, entre otras cosas:

✓ Si se pospone la edad de jubilación dos años hay dos opciones:

- Una bonificación de 147 mil 800 coronas por año en cuantía única (aproximadamente 19 mil 706 euros) y un incremento extra de pensión de 17 mil 300 coronas al año (aproximadamente 2 mil 306 euros) durante 10 años.

[6] Las pensiones son prestaciones universales y no se conceden en función de contribuciones, sino basándose en los años de residencia legal en Dinamarca

- Una pensión incrementada de 33 mil 600 coronas al año durante 10 años.

✓ Si el retraso de la jubilación es de cuatro años, las opciones son las siguientes:

- Una bonificación de 295 mil 700 coronas por año en cuantía única (aproximadamente 39 mil 429 euros) y un incremento extra de pensión de 34 mil 600 coronas al año (aproximadamente 4 mil 613 euros) durante 10 años.

- Una pensión incrementada de 67 mil 100 coronas al año durante 10 años.

Por otra parte, el Gobierno propone:

o Posibilidad de la devolución de las aportaciones al sistema de jubilación anticipada (exenta de impuestos y con intereses) a todos aquellos que renuncien a este modelo.

o El período de pago del ahorro privado de pensión se aumentará en cinco años, de 25 a 30 años.

o Aumentar los años de residencia legal en el país para poder acceder a la pensión pública de jubilación y a las demás pensiones de seguridad social (la pensión por discapacidad y al suplemento de pensión). Para poder acceder a la pensión o prestación máxima se requiere actualmente haber residido en el país 40 años en el país entre los 15 años y la edad de jubilación. En el futuro, se exigirá 9 de cada 10 partes de los años resididos comprendidos en esta misma franja de edad.

o Eliminar las barreras que impiden la compatibilidad entre los ahorros privados de pensión y las prestaciones públicas para pensionistas.

- Posibilidad de aumentar en 50 mil coronas anuales las aportaciones exentas de impuestos a planes de pensiones privados durante los últimos tres años previos a la jubilación.

- Armonización de las normas referentes al derecho de los refugiados a la pensión por incapacidad.

- La creación de un *Think Tank* que estudie las posibilidades a efectos de una prolongación de la vida laboral y de fomentar el talento *senior*.

- Reducción de la prestación de integración para refugiados en un 3 por ciento.

- Incentivar la motivación para aceptar la repatriación de refugiados.

- Eliminación de los complementos de prestación para los refugiados que acrediten el conocimiento del idioma danés, que en la actualidad equivale a 1 mil 500 coronas mensuales (aproximadamente 200 euros) en 6 mensualidades. A cambio se introducirá una cuantía inferior única de 6 mil coronas, sólo para aquellos refugiados que participen en el programa de integración y no perciban la prestación o subsidio de integración.

Hay que subrayar que durante años, ha existido la posibilidad de posponer la jubilación hasta 10 años a partir de la edad oficial de jubilación, obteniendo un incremento de la pensión con un porcentaje basado en un complejo cálculo en función de los años de prolongación de la vida laboral. Para poder beneficiarse del incremento se requiere trabajar, como mínimo, 750 horas anuales. Esto significa, por ejemplo, que si se aplaza la jubilación dos años, se genera el derecho a un incremento adicional de la cuantía anual de pensión de 16 mil 800 coronas (cerca de 2 mil 240 euros).

La obtención de la cuantía básica de la pensión general de jubilación, que asciende a 73 mil 920 coronas al año (aproximadamente 9 mil 856 euros) es compatible con las rentas laborales, siempre que éstas no excedan las 316 mil 200 coronas anuales (aproximadamente 42 mil 240 euros).

Reacciones sobre el nuevo acuerdo

Varios sindicatos acogen con satisfacción el nuevo acuerdo, si bien lo consideran insuficiente y sólo un reajuste del actual sistema de pensiones, mientras que otros opinan que es una solución cara y difícil de entender para los trabajadores.

Por otra parte, la Federación de Empresarios ha dicho que se ha dado un paso hacia delante para incentivar el ahorro privado para la pensión. No obstante, opinan que las medidas adoptadas no son suficientes, ya que para muchos trabajadores seguirá siendo poco rentable hacer aportaciones a los planes privados de pensiones.

El *Think Tank* liberal Cepos ha dicho que considera lamentable que se limiten las posibilidades de los trabajadores para retirarse con sus propios ahorros, ya que con las anteriores normas, era posible utilizar los planes privados de pensiones cinco años antes de la edad de jubilación y ahora sólo son tres años. Esto afecta a las personas que padecen de desgaste profesional.

En general, los economistas desean conocer mejor los detalles de los proyectos de ley que serán presentados al comienzo del nuevo año parlamentario, para poder valorar las consecuencias generales de las nuevas medidas.

El partido Socialdemócrata ha hecho hincapié en que, en su opinión, el gobierno no ha resuelto los problemas de incompatibilidad entre las prestaciones de jubilación y los ingresos de planes privados de pensión para los trabajadores de categorías salariales inferiores y, por eso, el plan sólo favorece a los ricos.

El partido de izquierdas (roji-verde) subraya que el objetivo del gobierno es buscar el financiamiento de la rebaja de los impuestos que tiene planificada para después del período estival. Según la portavoz del partido, la reforma afecta a los trabajadores que padecen de desgaste profesional, mientras que favorece a las categorías salariales superiores.

Fuente de información:
http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista214/70.pdf

Compatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación (Irlanda)

La Revista Actualidad Internacional Sociolaboral No. 214, correspondiente al mes de julio del presente año, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, difundió un artículo referente al sistema de pensiones en Irlanda. A continuación se presentan los detalles.

En el ordenamiento jurídico irlandés la percepción de pensión de jubilación estatal contributiva al llegar a los 66 años no implica la cesación en el trabajo, permitiéndose simultanear la pensión y el trabajo, ya sea este autónomo o por cuenta ajena.

El sistema de pensiones en Irlanda se regula por las sucesivas Leyes de Pensiones (*Pension Act*), de Bienestar Social y Pensiones (*The Social Welfare and Pensions Act*), sus correspondientes enmiendas, así como de la normativa que de ellas se deriva.

Contributiva

Características de la pensión básica contributiva (*State Pension Contributory*):

- Edad: La edad mínima para percibir la pensión es de 66 años, aumentando a 67 para los nacidos a partir del 1° de enero de 1955 y a 68 para los nacidos desde el 1° de enero de 1961 en adelante.

- Años de cotización: Para generar el derecho a percibir una pensión estatal se requiere haber comenzado a realizar aportaciones a la seguridad social antes del

cumplimiento de los 56 años de edad. Se exige un mínimo de cotizaciones de 10 años.

- En situaciones en las que no se cuente con la cobertura obligatoria de contribuciones (jubilación anticipada voluntaria no remunerada o derivadas de una situación laboral de despido incentivado) se permite la aportación voluntaria al sistema con el fin de mantener y mejorar las condiciones de la pensión a percibir al alcanzar la edad legal de jubilación.

- Cuantía: Desde el 10 de marzo de 2017, el importe mínimo de la pensión estatal por jubilación es de 95.20 euros por semana y el máximo de 238.30 euros semanales. Existen incrementos adicionales por familiares a cargo, así como un complemento de 10 euros por semana al cumplimiento de los 80 años.

En Irlanda no existe obligación del empresario de proporcionar planes de pensiones privados para los empleados. Sin embargo, desde 2003, las empresas que no ofrezcan estos planes deben facilitar información al trabajador sobre cómo acceder a un plan de pensiones.

No contributiva

Para aquellos mayores de 66 años que no cumplan con los requerimientos necesarios para la pensión estatal contributiva o aun cumpliéndolos solo tengan derecho a una pensión reducida, existe una pensión estatal no contributiva (*State Pension Non-Contributory*).

Para acceder a ésta se tendrán en cuenta los medios económicos (ahorros, inversiones y propiedades) y los ingresos del trabajo, así como tener residencia permanente en el país.

La cuantía a percibir en concepto de pensión estatal no contributiva es, desde el pasado 10 de marzo, de 227 euros por semana y está sujeta a los pertinentes incrementos adicionales por familiares a cargo, así como a un complemento de 10 euros por semana al cumplimiento de los 80 años.

Compatibilidades e incompatibilidades

La percepción de pensión de jubilación estatal contributiva al llegar a los 66 años no implica la cesación en el trabajo, permitiéndose simultanear la pensión y el trabajo autónomo o por cuenta ajena. Por tanto, es compatible con cualquier trabajo a tiempo completo o parcial, así como con otros ingresos tales como, planes de pensiones ocupacionales o personales, sin establecer cuantías máximas o mínimas.

Se puede continuar trabajando a tiempo completo tras cumplir los 66 años y percibir simultáneamente la pensión estatal contributiva.

La percepción de la pensión de jubilación estatal no contributiva es compatible con la realización de trabajo por cuenta ajena siempre que el salario no supere los 200 euros semanales. A partir de dicha cantidad los ingresos se considerarán parte de los medios económicos totales y el importe de la pensión se verá afectado.

Respecto a las contribuciones a la seguridad social, sólo el empresario deberá abonar una pequeña cotización para cubrir los accidentes de trabajo, denominada Clase J. El trabajador no abonará por tanto ninguna cotización.

En cuanto al pago de impuestos, éste varía en función de los ingresos anuales, los primeros 18 mil euros (36 mil euros para parejas) están exentos. Asimismo, existe la obligatoriedad del pago de la tasa social universal[7] si se cuenta con ingresos superiores a 13 mil euros anuales.

La pensión no es compatible con la percepción de otras prestaciones sociales, salvo las relativas al cuidado de familiares a cargo, las relacionadas con los suministros del hogar (electricidad, gas, agua) y las concedidas por habitar solo (*Living Alone Increase*).

Fuente de información:
http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista214/78.pdf

[7] Impuesto que paga el trabajador por cuenta ajena por sus ingresos además del IRPF.

Compatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación (Reino Unido)

La Revista Actualidad Internacional Sociolaboral No. 214, correspondiente al mes de julio del presente año, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España difundió un artículo en relación con el sistema de pensiones en Reino Unido. A continuación se incluyen los pormenores.

En el ordenamiento británico la percepción de la pensión de jubilación es compatible con cualquier trabajo a tiempo completo o parcial, así como con otros ingresos, tales como planes de pensiones ocupacionales o personales, sin establecerse cuantías máximas o mínimas.

La pensión de jubilación estatal en Reino Unido se encuentra regulada por las diferentes Leyes de Pensiones (*Pensions Act 2014*, *Pensions Act 2011*, etcétera) y enmiendas sucesivas, así como por la normativa que de ellas se deriva.

Contributiva

Hasta el 5 de abril de 2016: los trabajadores que alcanzaron la edad de jubilación antes de esta fecha están sujetos a la normativa aplicable a la Pensión Estatal Básica y la Pensión Adicional.

Pensión Estatal Básica:

a) Edad. La edad mínima para percibir la pensión de jubilación para hombres es de 65 años. Las mujeres la reciben a partir de los 60 años, edad que se está incrementando paulatinamente desde 2010 hasta equipararla a la de los hombres en el año 2018.

b) Años de cotización. Para obtener la cuantía de la pensión completa es necesario haber cotizado al menos 30 años, si se tienen menos años de cotización el importe de la pensión se reduce. Es requisito indispensable haber abonado cotizaciones a la Seguridad Social a través de cualquiera de estos medios: un trabajo remunerado, la percepción de prestaciones sociales (desempleo, enfermedad y discapacidad o por hijo a cargo) o mediante aportaciones voluntarias.

c) Cuantía. El importe máximo de la pensión básica es de 122.30 libras por semana. Se revaloriza cada año conforme al mayor de los siguientes indicadores: IPC, incremento medio salarial o el 2.5 por ciento.

Pensión adicional:

Para complementar la Pensión Estatal Básica existe la pensión adicional (*additional state pension*) que depende de las retribuciones, las cotizaciones realizadas y de si el trabajador ha recibido algunas prestaciones.

Desde el 6 de abril de 2016: a los trabajadores que alcancen la edad de jubilación a partir de esta fecha les serán aplicables las disposiciones relativas a la nueva Pensión Estatal Única (*New State Pension*), que tiene las siguientes características:

a) Edad. La edad mínima para el percibo de la pensión es la misma que la de pensión básica. Entre 2018 y 2020, la edad aumentará progresivamente hasta los 66 años.

b) Años de cotización. El período mínimo de cotización a la Seguridad Social para tener derecho a la pensión estatal es de 10 años (no necesariamente continuados)

y el máximo de 35 años. Entre ambos períodos se percibirá la parte proporcional. No existe un período de cotización que deba ser inmediatamente anterior a la fecha de jubilación (carencia específica).

c) Cuantía. El importe máximo de la pensión única es de 159.55 libras por semana.

Si una vez alcanzada la edad de jubilación no se tiene derecho a pensión estatal —o a su cuantía al completo— y el trabajador desea obtener (o aumentar) este derecho, podrá hacerlo mediante las cotizaciones voluntarias. Éstas permiten cubrir los últimos 6 años, aunque dependiendo de la edad, a veces se pueden pagar algunas de más de 6 años. La fecha límite es el 5 de abril de cada año.

Además, se puede aplazar el cobro de la pensión e incrementar la cuantía percibida a cambio. Si la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación era antes de abril de 2016 se podría incrementar hasta un 10.4% por cada año completo. Si la fecha de cumplimiento era posterior a abril de 2016 el incremento será de 5.8 por ciento.

La reforma del sistema de pensiones introducida en octubre de 2012 obliga a todos los empresarios de Reino Unido a incluir a sus trabajadores de forma automática en un plan privado de pensiones ocupacionales. Para quedar incluidos en estos planes los trabajadores han de cumplir los siguientes requisitos: tener entre 22 años y la edad de percepción de la prestación de jubilación estatal, percibir al menos 10 mil libras anuales y trabajar en Reino Unido. La fecha límite para que los empresarios den de alta a sus trabajadores es el 1° de julio de 2017. Una vez dado de alta, el trabajador puede renunciar a este derecho.

No contributiva

En Reino Unido no existe pensión de jubilación no contributiva propiamente dicha, sino que es posible acceder al complemento a los ingresos para jubilados (*Pension Credit*). Sólo quienes hayan cumplido la edad mínima de acceso a la pensión pueden solicitar este complemento, bien por no tener derecho a la pensión contributiva o bien porque sus ingresos sean inferiores a las siguientes cuantías:

- Solteros y/o viudos: 155.60 libras semanales.

- Parejas: 237.55 libras a la semana.

Esta ayuda complementa los ingresos semanales de los jubilados hasta alcanzar los importes señalados anteriormente.

Compatibilidades e incompatibilidades

En Reino Unido para tener derecho a la percepción de la pensión de jubilación estatal no es necesario dejar de trabajar, es suficiente con alcanzar la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación vigente en cada momento.

Por tanto, la pensión es compatible con cualquier trabajo a tiempo completo o parcial, así como con otros ingresos, tales como planes de pensiones ocupacionales o personales, sin establecer cuantías máximas o mínimas. Se puede solicitar trabajo flexible (a tiempo parcial, a distancia, flexibilidad de horario, etcétera).

Si se continúa trabajando no se abonan cotizaciones a la Seguridad Social, salvo los autónomos.

En cuanto al pago del impuesto sobre la renta, éste varía en función de los ingresos anuales, las primeras 11 mil 500 libras están exentas, desde esta cantidad hasta las 33 mil 500 libras se aplica 20%, entre 33 mil 500–150 mil, 40% y desde las 150 mil, 45%. A partir de las 100 mil libras netas anuales, el mínimo personal exento (11 mil 500) se irá reduciendo en una libra por cada dos que superen dicha cifra, por lo que aquellos que perciban ingresos a partir de las 123 mil libras anuales no tendrían derecho a reducción alguna por este concepto.

Algunos datos

Un informe de la ONS publicado en 2015 sobre datos del último trimestre de 2014, arrojó las siguientes cifras:

- En el último trimestre de 2014, 12.1% de la fuerza laboral superaba la edad de jubilación. De estos, 11.8% estaban empleados y 0.3% desempleados.

- Casi la mitad de los activos tras la edad de jubilación explicaba que lo hacía porque no estaba listo para dejar de trabajar.

- Dos tercios trabajaban a tiempo parcial y 36.2% eran autónomos.

- 17.3% trabajaba en puestos calificados.

- 4 de cada 5 personas que trabajaban más allá de la edad de jubilación llevaban en la misma empresa desde antes de 2010.

Fuente de información:
http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista214/80.pdf

Renovar un CDD o concertar varios CDD sucesivos[8] (Francia)

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España difundió, en la Revista Actualidad Internacional Sociolaboral No. 214, correspondiente al mes de julio del presente año, un artículo acerca de la renovación de los Contratos de Duración Determinada, según el Código de Trabajo francés. A continuación se reproduce dicho documento.

No hay que confundir renovación y sucesión de Contratos de Duración Determinada (CDD). Renovar un CDD es el prolongarlo en condiciones idénticas. La conclusión de CDD sucesivos es firmar contratos distintos. En ambos casos, las normas imperantes son de estricto cumplimiento, so pena de ver los CDD reclasificados en Contratos de Duración Indefinida (CDI). En efecto, el CDI sigue siendo el contrato de derecho común y la empresa no debe recurrir a un CDD para cubrir un puesto de trabajo de manera permanente.

¿En qué condiciones se puede renovar un CDD?

Condición previa: la duración del contrato inicial debe ser precisa.

Sólo los contratos de duración determinada celebrados de fecha a fecha, es decir, aquellos que mencionan la fecha de finalización del contrato, pueden ser renovados (Código de Trabajo, artículos L. 1242-8 y L. 1243-13). Los contratos sin término específico (por ejemplo, los contratos firmados para la sustitución de un trabajador ausente “hasta el regreso del señor X”) no son renovables.

[8] *Liaisons Sociales Quotidien, dossier* nº 48/2017.

Como excepción, los CDD celebrados por aumento temporal de la actividad de la empresa en los seis meses siguientes a un despido por motivos económicos, que son limitados a una duración de tres meses, no pueden ser renovados (Código de Trabajo, artículos L. 1242-5).

Cabe señalar que renovar no significa modificar el contrato de trabajo: la renovación de un CDD que tiene sólo por objeto modificar la duración inicial del CDD, no se confunde con la celebración de un nuevo contrato de trabajo y no autoriza a la empresa a modificar unilateralmente el contrato de origen, por ejemplo, cambiando la remuneración. Renovar significa seguir el mismo contrato.

Procedimiento de renovación

La prolongación de un CDD no es posible cuando:

- Las condiciones de renovación fueron definidas en el contrato original.

- O han sido objeto de una cláusula adicional sometida al trabajador antes de la finalización del contrato inicial o de la cláusula adicional de la primera renovación (Código de Trabajo, artículos L. 1243-13).

Aunque la renovación esté prevista en el contrato de origen, será necesario, no obstante, establecer un escrito que formalice el acuerdo del trabajador en cuanto a la renovación de su CDD.

La cláusula adicional de renovación debe ser firmada por el trabajador. En su defecto, el CDD podrá ser reclasificado en CDI.

Cabe destacar que la presencia en el CDD de una cláusula adicional de renovación no obliga a la empresa a aplicarla: la prórroga continúa siendo opcional.

El contrato inicial no podrá renovarse una vez finalizado

La renovación, ya se haya previsto en el contrato de origen o se haya establecido en una cláusula adicional, debe ser propuesta antes de la fecha de final del contrato prevista inicialmente (Código de Trabajo, artículo L. 1243-13), lo que implica que ésta debe ser formalizada antes del vencimiento del primer CDD o de la cláusula adicional a la primera renovación.

Una cláusula adicional celebrada después de esta fecha no es admisible: aunque la empresa proceda al día siguiente del término del contrato inicial, la cláusula adicional no será válida y el contrato de trabajo podrá ser reclasificado en contrato indefinido. Además, el Tribunal de casación[9] consideró recientemente que la mera circunstancia de que un trabajador hubiese trabajado dos días después de la finalización del CDD y antes de firmar la cláusula inicial, no permite deducir el acuerdo con anterioridad a esta fecha, para renovación del contrato inicial (sentencia de la Sala de lo Social del 5 de octubre de 2016, Nº 15-17.458 FS-PB).

[9] Una corte de casación o tribunal de casación, en general, es el órgano judicial encargado de conocer y resolver los recursos de casación, función que habitualmente corresponde al tribunal de más alta jerarquía de un país. La denominación "corte de casación" es común en los países de influencia francesa.

Renovación por una duración determinada o indefinida

Generalmente, un CDD con una fecha específica de finalización podrá ser renovado estableciendo otra fecha concreta. Pero es posible renovar un CDD mediante una cláusula adicional de renovación sin fecha de finalización determinada (por ejemplo: “suplencia por la duración del permiso por maternidad de la señora Y”). En este caso es conveniente establecer una duración mínima.

Sólo dos renovaciones

Desde el 19 de agosto de 2015 (Ley nº 2015-994, del 17 de agosto de 2015), un CDD puede ser renovado dos veces (frente a una antes) (Código de Trabajo, artículo L. 1243-13).

Duración total de un CDD: en principio 18 meses incluidas las renovaciones

En principio, la duración total de un CDD no podrá exceder los 18 meses incluidos, en su caso, la(s) renovación(es) (Código de Trabajo, artículo L. 1242-8). Como excepción, la duración total (renovaciones inclusive) de un CDD es de:

- Nueve meses, cuando el contrato se celebra mientras se espera la entrada en servicio efectivo de un trabajador contratado con un CDI.

- Nueve meses, para la realización de trabajos urgentes debidos a medidas de seguridad.

- 24 meses cuando el contrato es ejecutado en el extranjero.

- 24 meses cuando el contrato se celebra en el marco de la marcha definitiva de un empleado por supresión de su puesto de trabajo.

- 24 meses en caso de un pedido excepcional para la exportación, cuya importancia requiera la aplicación de medios más importantes que los utilizados por la empresa habitualmente. En este caso, la duración inicial del contrato no podrá ser inferior a seis meses y la empresa deberá proceder, previamente a las contrataciones previstas, a la consulta al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados del personal si los hubiera (Código de Trabajo, artículo L. 1242-8).

La duración total máxima de 18 meses tampoco se aplica a:

- Los CDD de proyecto (contratación de ingenieros o de cuadros para la realización de un objeto definido cuando un acuerdo sectorial extendido o, en su defecto, un acuerdo de empresa permita utilizar esta clase de contrato). Estos contratos tendrán una duración mínima de 18 meses y una duración máxima de 36, y no podrán ser renovados (Código de Trabajo, artículo L.1242-8-1).

- Los contratos de inserción y de alternancia. Son los celebrados con arreglo a las disposiciones legales destinadas a favorecer la contratación de determinadas categorías de personas sin empleo o contratos destinados a garantizar al asalariado un complemento de formación profesional (Código de Trabajo, artículo L. 1242-8).

- Los contratos temporales y contratos de uso se desarrollan en los sectores en los que no es costumbre recurrir al contrato de duración indefinida: mudanza, hostelería, deporte profesional, etcétera (Código de Trabajo, artículo D. 1242-1).

Además, cuando el contrato se celebre para sustituir a un empleado, no tendrá duración máxima: la fecha de finalización del CDD será la de la reincorporación de la persona sustituida (Código de Trabajo, artículo L. 1242-7).

Cabe señalar que tampoco existe duración máxima cuando el CDD se celebra para la sustitución:

- De un director de empresa artesanal, industrial o comercial, de una persona que ejerza una profesión liberal, su cónyuge si participa efectivamente en la actividad de la empresa a título profesional y habitual, o de un asociado no asalariado de una sociedad civil profesional, de una sociedad civil de medios, de una sociedad de ejercicio liberal o de cualquier otra persona jurídica que ejerza una profesión liberal.

- De un director de explotación agrícola, de una ayuda familiar, de un socio de la explotación, o de su cónyuge, que participen efectivamente en las actividades de la explotación agrícola.

¿Se pueden celebrar CDD sucesivos?

Principio

No se trata de prolongar el mismo contrato, sino proceder a la conclusión de uno nuevo. Puede haber celebración de CDD sucesivos con el mismo asalariado (Código de Trabajo, artículo L. 1244-1) o con asalariados distintos (Código de Trabajo, artículo L. 1244-3).

Hay que tener en cuenta que celebrar contratos de duración determinada sucesivos no puede tener por objeto ni por efecto el proveer y mantener un empleo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa. Ésta no podrá recurrir de manera sistemática a los CDD para hacer frente a una necesidad estructural de mano de obra y ello cualquiera que sea su motivo.

Sucesión de CDD con el mismo asalariado

- En el mismo puesto

Al término de un CDD hay que respetar un plazo de carencia para contratar de un nuevo con un CDD en el puesto del trabajador cuyo contrato ha finalizado. Este plazo de carencia es igual:

- ✓ Al tercio de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era de 14 o más días.

- ✓ A la mitad de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era inferior a 14 días.

Los días tenidos en cuenta para apreciar el plazo que debe separar a los dos contratos son los días de apertura de la empresa o del establecimiento afectado (Código de Trabajo, artículo L. 1244-3).

- En puestos distintos

Si los CDD se suceden en puestos distintos, el plazo de carencia no es aplicable. Sin embargo, según la Administración, es más prudente respetar un plazo de

interrupción entre los CDD, establecido en función de la duración del CDD precedente y que no sea demasiado breve.

Sucesión de CDD con asalariados distintos en el mismo puesto

Principio

Al igual que en la celebración de un nuevo CDD con el mismo trabajador, se deberá respetar un plazo de carencia antes de recurrir a un CDD con un nuevo asalariado en un puesto cuyo contrato haya finalizado. Este plazo de carencia es igual:

- Al tercio de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era de 14 o más días.

- A la mitad de la duración del contrato vencido si la duración de este último (renovaciones incluidas) era inferior a 14 días.

Los días tenidos en cuenta para apreciar el plazo que debe separar a los dos contratos son los días de apertura de la empresa o establecimiento afectado (Código de Trabajo, artículo L. 1244-3).

Excepciones

El plazo de carencia no se impone y los CDD pueden sucederse sin interrupción en los casos siguientes (Código de Trabajo, artículo L. 1244-4):

- CDD de sustitución en caso de nueva ausencia del trabajador sustituido.

- CDD de uso.

- Trabajos urgentes por razones de seguridad.

- Contratos de temporada.

- Contrato celebrado en aplicación de las políticas del empleo (inserción, alternancia, etcétera).

- Ruptura anticipada del CDD precedente por el trabajador.

- Rechazo de la renovación de su CDD por parte del asalariado.

También están dispensados del plazo de carencia los contratos firmados para garantizar la sustitución de:

- Un director de empresa artesanal, industrial o comercial, de una persona que ejerza una profesión liberal, de su cónyuge que participe de manera efectiva en la actividad de la empresa a título profesional y habitual, o de un asociado no asalariado de una sociedad civil profesional, de una sociedad civil de medios, de una sociedad de ejercicio liberal o de cualquier otra persona jurídica que ejerza una profesión liberal.

- Un director de explotación agrícola, un ayudante familiar, un socio de la explotación, o de su cónyuge que participen efectivamente en la actividad de la explotación agrícola.

¿Cuáles son las sanciones aplicables al incumplimiento de estas normas?

Reclasificación en CDI

Si la legislación relativa a los CDD no se ha respetado, se considerará que el trabajador ha ocupado un empleo fijo: los CDD no conformes son reclasificados en CDI (Código de Trabajo, artículo L. 1245-1). Éste será especialmente el caso cuando el plazo de carencia entre dos CDD no sea respetado.

En caso de CDD sucesivos, la reclasificación en CDI surtirá efecto desde el día de la primera contratación, aunque haya habido interrupción entre los CDD. La antigüedad se calcula, por lo tanto, a partir del primer día del CDD.

El trabajador cuyo CDD sea reclasificado en CDI tendrá derecho a una indemnización cuya cuantía será al menos igual a un mes de salario (Código de Trabajo, artículo L. 1245-2). Cuando varios CDD sean reclasificados en CDI, se abonará una sola indemnización de reclasificación. Por otra parte, cuando el trabajador ya no forma parte de la empresa, la reclasificación en CDI significa que la ruptura del contrato de trabajo se considera un despido. El trabajador puede entonces solicitar las indemnizaciones por ruptura de contrato (indemnización por despido, indemnización compensatoria de preaviso, indemnización por despido sin causa real y grave).

NO RENOVACIÓN DEL CDD DE UN TRABAJADOR QUE HA SIDO OBJETO DE BAJAS POR ENFERMEDAD: ¿EXISTE DISCRIMINACIÓN?
• Sí, si la causa de la no renovación es la enfermedad. Se trata de una discriminación directa cuya causa es el estado de salud y, por lo tanto, de una medida prohibida (Casación Social de 25 de enero de 2011, nº 09-72 834). • No, si la no renovación está basada en un motivo ajeno a la enfermedad. Por ejemplo, si la no renovación se debió al final de un aumento temporal de actividad.

Cabe señalar, sin embargo, que si la empresa anunció al trabajador la no renovación de su CDD por carta, ésta debe ser considerada como una carta de despido, y los

cargos enunciados en ella pueden justificar la ruptura. En este caso el trabajador no percibirá ninguna indemnización por despido sin causa real y seria.

Las solicitudes de reclasificación de CDD en CDI se benefician de un procedimiento acelerado ante el consejo de *Prud'hommes*. El tema será presentado directamente ante los jueces, quienes deberán resolver en el plazo de un mes (Código de Trabajo, artículo L. 1245-2).

Sanciones penales

El hecho de ignorar las disposiciones relativas a la duración de los CDD será sancionado con una multa de 3 mil 750 euros (7 mil 500 euros en caso de reincidencia, más seis meses de cárcel) (Código de Trabajo, artículo L. 1248-5). Lo mismo ocurre en caso de violación de las normas de renovación o sucesión de CDD (Código de Trabajo, artículo L. 1248-10 y 1248-11 L.).

Fuente de información:
http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista214/113.pdf

Demandan a sociedad y autoridades reconocer el trabajo doméstico (CNDH)

El 22 de julio de 2017, en el marco de la celebración del "Día Internacional del Trabajo Doméstico" (que se celebra el 22 de julio), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) demanda a la sociedad y autoridades reconocer el trabajo doméstico y a que mujeres y hombres sean corresponsables en las labores del hogar. A continuación se presenta la información.

La CNDH subraya, ante la enorme brecha existente en la corresponsabilidad del trabajo doméstico, que se refleja en dificultades para la incursión de las mujeres en otros ámbitos, la urgencia de transformar los preceptos culturales sostenidos en los estereotipos acerca de las labores que tradicionalmente son asignadas a las personas, por razones de género.

En tal sentido, esta Comisión Nacional exhorta a las autoridades a implementar e impulsar políticas que fomenten la participación de las mujeres en el mercado laboral, mediante medidas que concilien la vida laboral y familiar, sobre todo con acciones afirmativas que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para llevar a cabo la distribución del trabajo en el hogar.

Asimismo, llama a la sociedad en su conjunto a valorar las labores de cuidado y modificar patrones culturales que impidan el desarrollo de las mujeres.

El trabajo doméstico, tanto remunerado como no remunerado, ha sido delegado históricamente a las mujeres, producto de los estereotipos y funciones de género, y ha carecido de reconocimiento por parte de la sociedad, al considerársele trabajo inferior, en relación con el trabajo remunerado. Por ello, es preciso impulsar medidas efectivas para visibilizar y reconocer la importancia y aporte del trabajo doméstico a la

sociedad, así como diseñar e implementar en todas las instituciones públicas acciones que promuevan la corresponsabilidad en los hogares.

En ocasión del “Día Internacional del Trabajo Doméstico” —22 de julio—, se subraya que, de acuerdo con cifras preliminares correspondientes al año 2015 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el valor económico de las labores domésticas y de cuidados no remunerados ascendió a 24.2% del valor respecto del PIB nacional a precios de mercado. Cabe señalar que las mujeres realizaron en promedio 39 horas de trabajo no remunerado por semana, en cuidado de personas de 12 años y más, mientras que los hombres efectuaron 13.6.

Al respecto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refieren como algunos de los problemas que ocasiona a las mujeres la carga del trabajo no remunerado las dificultades para incorporarse al mercado laboral, menores ingresos y una mayor probabilidad de laborar en empleos informales.

También señala diversas desventajas para las familias, como mayores dificultades para proporcionar atención adecuada a niñas, niños, adultos mayores y enfermos, además de que se priva a los hombres de participar en la crianza de sus hijas e hijos, como se establece en el documento Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad, de la ONU y la OIT.

Para la CNDH, la corresponsabilidad debe promoverse como la mejor herramienta a nivel global, tal y como ha sido considerada como parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se relacionan para poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas.

De igual manera, está vinculada con aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y niñas en todos los niveles, particularmente con el reconocimiento, y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

La CNDH en esta fecha conmemorativa hace un llamado a las autoridades y sociedad para crear conciencia sobre la importancia que tiene este trabajo no remunerado que se realiza en los hogares.

El "Día Internacional del Trabajo Doméstico" surgió a partir del Segundo Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, realizado en Lima, Perú, en 1983, a través del cual se propuso hacer visible el trabajo que se realiza en los hogares, así como las tareas del cuidado, el cual generalmente no es remunerado.

Fuente de información:
http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Comunicados/2017/Com_2017_242.pdf

Construir la paz mediante empleos decentes para los jóvenes (OIT)

El 12 de agosto de 2017, en el marco del "Día internacional de la juventud 2017", el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aseveró que "Los jóvenes en todo el mundo han hablado de su visión sobre un futuro con trabajo decente. Sabemos lo que funciona y lo que permite mejorar los resultados del empleo decente para los jóvenes ¡hagámoslo realidad!". A continuación se presenta el mensaje.

El Director General de la Organización Internacional del Trabajo:

"Construir la paz mediante empleos decentes para los jóvenes

Hoy celebramos el papel que tiene a la Juventud en la construcción de la paz[10]. El hecho de que los jóvenes dispongan de oportunidades de trabajo decente puede contribuir enormemente a la prevención, reconstrucción y recuperación en casos de conflicto y a la creación de resiliencia en situaciones de fragilidad.

Cerca de dos mil millones de personas viven en países afectados por conflictos, violencia o situaciones de fragilidad; de ellas, más de un tercio son jóvenes de entre 15 y 24 años. Los jóvenes de ambos sexos de estos países corren el riesgo de verse privados de educación y formación —allí donde existan— y quedar excluidos del mercado de trabajo.

Sin opciones para garantizar sus medios de vida, algunos, generalmente los más marginalizados y desfavorecidos, se involucran en conflictos armados. Por tanto, lo que está en juego es no solo su presente y su futuro sino también la resiliencia y

[10] http://www.un.org/es/events/youthday/

capacidad de comunidades y sociedades enteras para recuperarse y construir un futuro mejor.

Sabemos también que los jóvenes son parte de la solución: cuando se les escucha, apoya y empodera se convierten en agentes activos de la construcción de la paz, en actores de la recuperación y la resiliencia.

El interés de la comunidad internacional por la función de los jóvenes como constructores de la paz no podía llegar en mejor momento. Hace dos meses, en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT se adoptó la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (número 205)[11], en la que se proporcionan orientaciones sobre la forma de promover el trabajo decente como respuesta a las crisis provocadas por los conflictos y los desastres. La Recomendación presta especial atención a la protección, educación y formación de los niños y los jóvenes en situaciones de conflicto y se basa en el valor del diálogo. La Recomendación podría ser una herramienta poderosa para lograr una paz duradera.

Tenemos ahora una oportunidad histórica de intensificar nuestra acción sobre los jóvenes y la paz poniendo en aplicación las orientaciones de la Recomendación número 205 y la Resolución 2250[12] (2015) aprobada por el Consejo de Seguridad, a través de la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes[13] y su alianza única de múltiples partes interesadas en hacer avanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible[14].

[11] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503
[12] https://www.un.org/press/en/2015/sc12149.doc.htm
[13] http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/databases-platforms/global-initiative-decent-jobs/lang--es/index.htm
[14] http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm

Con objeto de aprovechar el compromiso de los jóvenes en favor de la paz disponemos de dos principios fundamentales para guiar nuestra labor. En primer lugar, la voz de los jóvenes ha de ser escuchada, su creatividad aprovechada y sus derechos respetados como se señala en "Un llamado a la acción" que formulamos en la OIT en 2012[15]. En segundo lugar, se debe invertir en las calificaciones de los jóvenes y posibilitarles el acceso a empleos decentes. En una publicación de la OIT titulada *Rising to the youth employment challenge: new evidence on key policy issues*[16], que se publica en inglés con ocasión del "Día internacional de la juventud 2017" se proponen varios enfoques innovadores al respecto. En ella se recogen tres mensajes clave:

- Para ser eficaces, las políticas de empleo de los jóvenes requieren una estrategia global que refleje la interacción y la interdependencia de las políticas y los programas;

- Si se diseñan convenientemente, los subsidios salariales pueden mejorar las calificaciones, ofrecer trabajos adecuados y mejorar las perspectivas de empleo a largo plazo de los jóvenes; y

- Los programas de empleo por cuenta propia —donde la formalidad sea una condición— pueden representar una alternativa atractiva para los jóvenes y sus empresas, que están desproporcionadamente representados en la economía informal.

Hoy, celebramos la contribución de los hombres y las mujeres jóvenes a la paz. Su dedicación y coraje deberían ir de la mano con nuestro empeño por intensificar la acción y la inversión en las calificaciones y el empleo decente de los jóvenes.

---

[15] http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187080/lang--es/index.htm
[16] http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_556949/lang--es/index.htm

Un joven activista que trabaja en el campamento de refugiados de Zaatari en las afueras de Ammán (Jordania) declaró que cuando los adolescentes y los jóvenes tienen una visión, dedican su vida para hacerla realidad.

Los jóvenes en todo el mundo han hablado de su visión sobre un futuro con trabajo decente. Sabemos lo que funciona y lo que permite mejorar los resultados del empleo decente para los jóvenes ¡hagámoslo realidad!"

Fuente de información:
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/WCMS_569639/lang--es/index.htm
Para tener acceso a información relacionada visite:
http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_556949/lang--es/index.htm
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_568735.pdf

Crean Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo[17] (OIT)

El 16 de agosto de 2017, en el marco de la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. El 21 de agosto, el Primer Ministro de Suecia y la Presidenta de Mauricio pondrán en marcha el nuevo órgano internacional en un evento de alto nivel que se celebrará en Ginebra. A continuación se presenta la información.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está a punto de crear una Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. El 21 de agosto, en un evento celebrado en la sede de la OIT en Ginebra, se dio a conocer quiénes la integran.

En la ceremonia participaron dos jefes de Estado o de gobierno en ejercicio que copresidirán la Comisión: Ameenah Gurib-Fakim, Presidenta de Mauricio, y Stefan Löfven, Primer Ministro de Suecia.

[17] http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang--es/index.htm

La Comisión reunirá a unos 20 expertos de todo el mundo. Se enmarca en la iniciativa de la OIT relativa al futuro del trabajo, puesta en marcha en 2013 por el Director General de la OIT. Los expertos elaborarán un informe independiente para someter a consideración de la Conferencia del Centenario de la OIT en 2019.

Se prevé que esta comisión mundial aborde temas de gran relevancia relacionados con el mundo del trabajo, que son determinantes para nuestro tiempo y para el futuro, incluyendo la cuestión fundamental de cómo debe organizarse un mundo del trabajo en rápida mutación para que responda a los valores de la justicia social.

Fuente de información:
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_569531/lang--es/index.htm
Para tener acceso a información relacionada visite:
http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang--es/index.htm