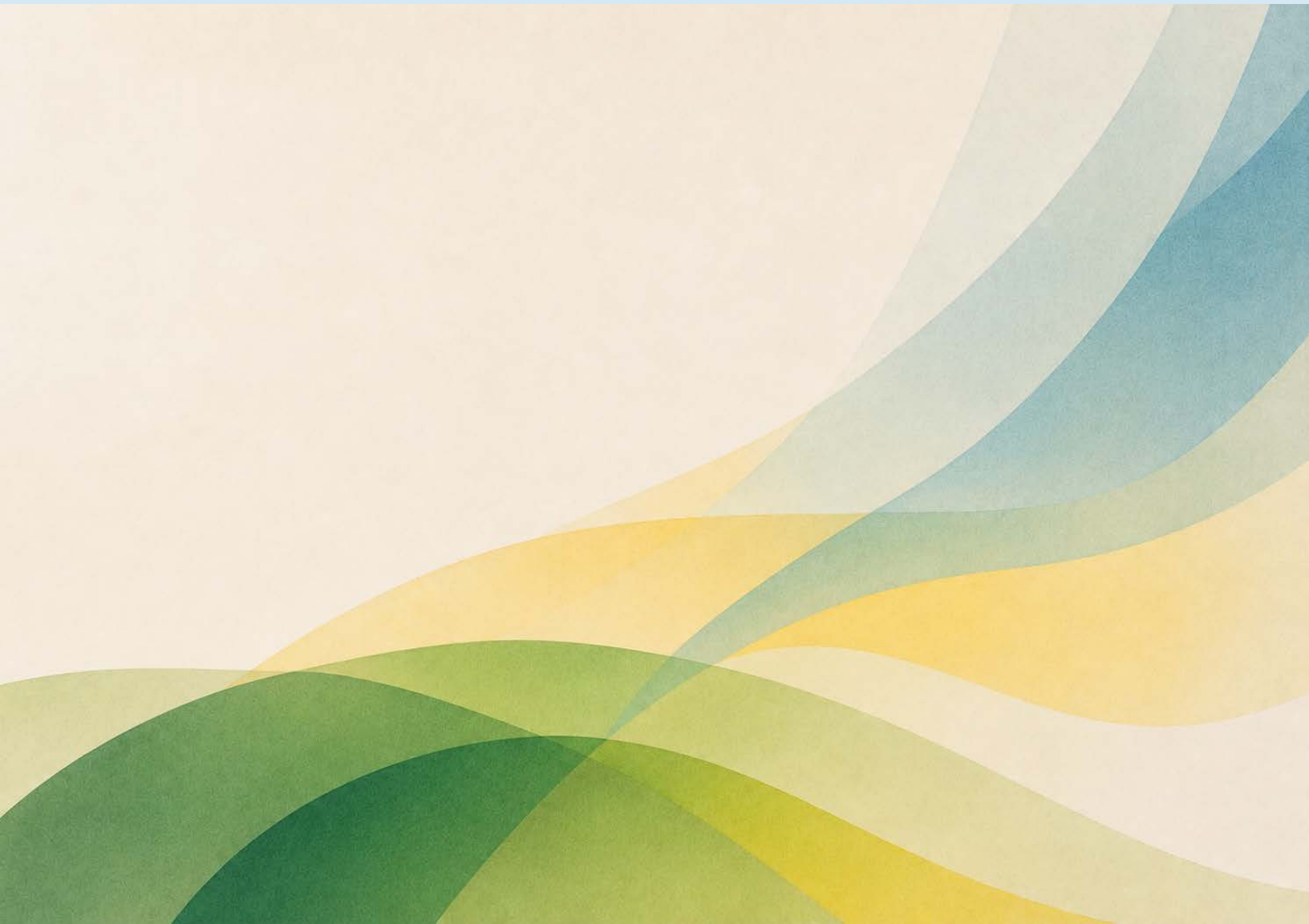
Trade Union
Advisory Committee
to the OECD

TUAC

Commission syndicale
consultative
auprès de l'OCDE

Informe de políticas de TUAC

Conducta empresarial responsable para una Transición Justa



Trade Union
Advisory Committee
to the OECD

TUAC

Commission syndicale
consultative
auprès de l'OCDE

Informe de políticas de TUAC

Conducta empresarial responsable para una Transición Justa

Comisión Consultiva Sindical ante la OCDE
81 avenue Bosquet, 75007 París, Francia
www.tuac.org | tuac@tuac.org
Publicado en septiembre de 2026

Índice

1 Perspectiva general p.4

2 Responsabilidad empresarial en la transición verde: la urgente necesidad de una transición verdaderamente justa en las cadenas mundiales de suministro p.6

3 Orientación práctica: Aprovechar las medidas clave de la OCDE para impulsar una Transición Justa a través de una conducta empresarial responsable p.10

3.1. La negociación colectiva en el centro de las políticas de transición justa
3.2. Negociar planes de Transición Justa
3.3. Integrar los objetivos de transición justa en las seis etapas del proceso de debida diligencia
3.4. Desvinculación responsable en el contexto de la transición justa
3.5. Mecanismo de reclamación: impulsar una transición justa a través de las instancias específicas de Puntos Nacionales de Contacto (PNC)

Perspectiva General

En mayo de 2026, la OCDE publicó una nueva guía con el título de "Responsible Business Conduct for a Just Transition: Protecting Workers, Communities and Consumers in the Low-Carbon Transition" (Conducta empresarial responsable para una transición justa: protección de los trabajadores, las comunidades y los consumidores en la transición hacia una economía baja en carbono), en la que se aportan orientaciones concretas sobre la forma en que las empresas deben prevenir, abordar y reparar los impactos sociales negativos, tanto reales como potenciales, de sus políticas en relación con el clima y la transición verde.

Esta nueva guía define las "medidas clave" que las empresas multinacionales (EMN) podrían y deberían llevar a cabo para impulsar una transición justa, en consonancia con las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (en adelante las "Directrices de la OCDE"). Se trata del instrumento jurídico de mayor autoridad en este ámbito a nivel mundial y abarca todos los ámbitos clave de la rendición de cuentas y la responsabilidad empresarial, en particular los derechos humanos y laborales, el medio ambiente, la gobernanza, la corrupción, la divulgación de información, la ciencia y la tecnología, la competencia y la fiscalidad.

Las Directrices de la OCDE, que forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, cuentan actualmente con la adhesión de 52 países, incluidos algunos no miembros de la OCDE [1]. A fin de proporcionar más información sobre las Directrices de la OCDE y explicar la forma en que pueden utilizarse para promover los derechos de las personas trabajadoras y solicitar reparación, TUAC ha elaborado una guía destinada a apoyar a los sindicatos en el uso de este instrumento, en particular su mecanismo de reclamación: los Puntos Nacionales de Contacto (PNC).

Medidas clave de la OCDE para que las empresas multinacionales aborden los impactos sociales de la transición (Guía de la OCDE, "Conducta empresarial responsable para una transición justa")[2]

1 Adoptar un enfoque integrado para la planificación y la implementación de la transición

- Poner fin a los silos operativos
- Elaborar políticas, estrategias e indicadores de desempeño integrados para la transición
- Marcar la pauta desde el más alto nivel
- Definición de la terminología

2 Aplicar una dimensión basada en el contexto local y tener en cuenta los impactos acumulativos a la hora de identificar y priorizar los impactos

3 Colaborar de forma significativa con las partes interesadas

- Adaptar los enfoques a los distintos grupos de partes interesadas
- Conciliar los puntos de vista divergentes de las partes interesadas

4 Abordar los impactos mediante enfoques individuales y colaborativos

- Colaborar con el gobierno
- Colaboración entre múltiples partes interesadas y el sector privado
- Mecanismos de financiación colaborativa y mixta
- Fomentar prácticas de consumo responsables

5 Diseñar e implementar modelos de reparto de beneficios

6 Fomentar la mejora continua e implementar una desvinculación responsable

- Decidir la desvinculación como último recurso
- Desvincularse o retirarse de forma responsable

1 La lista de países adherentes puede consultarse en los Instrumentos jurídicos de la OCDE: OECD Legal Instruments

2 OCDE (2026), Responsible Business Conduct for a Just Transition: Protecting Workers, Communities and Consumers in the Low-Carbon Transition (Conducta empresarial responsable para una transición justa: protección de los trabajadores, las comunidades y los consumidores en la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono), OECD Publishing, París, https://doi.org/10.1787/ea041d32-en.

Varias de las medidas clave de la OCDE afectan directamente a los sindicatos, como la medida clave 3, es decir, la participación significativa de las partes interesadas. Asimismo, las Directrices de la OCDE reconocen el papel fundamental que desempeña la protección de los trabajadores y de los derechos laborales en la transición verde, así como la contribución esencial que aportan la negociación colectiva y el diálogo social a cada etapa de la transición:

> La participación de los trabajadores y de sus representantes es fundamental para identificar, prevenir y mitigar mejor los posibles impactos sociales negativos de la transición, tanto en el diseño de los planes de transición como antes y en el curso de una posible fase de desvinculación.[3]

El presente informe de políticas de TUAC tiene por objeto apoyar la participación de los trabajadores en la transición justa a nivel de la empresa y ayudar a los sindicatos a aprovechar las medidas clave de la OCDE. Proporciona orientación práctica sobre cómo los sindicatos pueden promover una transición justa a nivel de la empresa y de la cadena de suministro. Para complementar herramientas ya existentes, entre ellas la Guía sindical de la CSI: Aplicación de la diligencia debida en materia de derechos humanos en el lugar de trabajo para lograr una transición justa, así como el Manifiesto de Transición Justa para las cadenas de suministro del sector textil y de la confección de la CSI, IndustriAll Global e IndustriAll Europe, proporciona recursos para que los sindicatos utilicen las Directrices de la OCDE. En este sentido, demuestra que (1) **una transición justa es un derecho de los trabajadores**; (2) es **una necesidad**; y (3) también es **factible en la práctica**.

1 UNA TRANSICIÓN JUSTA ES UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES, NO UNA OPCIÓN POLÍTICA PARA LAS EMPRESAS Y LOS GOBIERNOS:

el informe de la OCDE integra los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva en el diseño y la aplicación de los planes de transición. Hace referencia a varios instrumentos jurídicos vinculantes y de carácter normativo que definen las obligaciones que recaen sobre los gobiernos, y sobre las empresas, a la hora de abordar la transición, en particular:

- Las normas internacionales del trabajo, en particular la Declaración de la OIT de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que establecen la obligación de respetar, proteger y hacer efectivos estos derechos fundamentales, independientemente de que un país haya ratificado o no los convenios de la OIT correspondientes.
- El Acuerdo de París, adoptado en 2015, que subraya en su preámbulo los "imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral".
- Las Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (2015), reafirmadas en la Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de 2023 también de la OIT.
- Las Directrices de la OCDE, que contienen disposiciones explícitas sobre la responsabilidad de las empresas multinacionales de "contribuir al progreso económico, medioambiental y social" (parte I, punto II, apartado 1), pero también de "Evitar causar o contribuir a causar impactos negativos en los ámbitos cubiertos por las Líneas Directrices, [...], y abordar dichos impactos cuando ocurran, incluso proporcionando o cooperando en la reparación de estos (parte I, punto II, apartado 12).

3 OCDE (2026), Responsible Business Conduct for a Just Transition: Protecting Workers, Communities and Consumers in the Low-Carbon Transition. OECD Publishing, París, https://doi.org/10.1787/ea041d32-en, página 20.

2 UNA TRANSICIÓN JUSTA ES UNA NECESIDAD ECONÓMICA, SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL:

numerosos datos muestran que, de no gestionarse adecuadamente, la transición verde (también denominada ecológica) puede agravar las desigualdades y, en consecuencia, crear obstáculos adicionales para la acción climática y la transición urgente hacia economías con cero emisiones netas [4]. Las investigaciones de la OCDE muestran en particular que, aun cuando la transición verde puede crear nuevos puestos de trabajo, estos no se ubicarán necesariamente en las mismas regiones ni en los mismos sectores, no exigirán necesariamente las mismas competencias ni tampoco serán necesariamente de la misma calidad (especialmente en lo que se refiere a la protección del empleo y salarios), lo que corre el riesgo de dejar atrás a una parte importante de las personas trabajadoras [5]. Las mujeres y las niñas se ven afectadas de manera desproporcionada, por lo que la igualdad de género debe ocupar un lugar central en las políticas de transición justa. Con el fin de conseguir el apoyo de la ciudadanía a la transición verde y asegurar un reparto equitativo de los costes y beneficios de dicha transición se requiere una transición justa que garantice empleos decentes, el acceso a la protección social y el respeto de los derechos laborales. Además de ser una necesidad social, medioambiental y política, una transición justa también presenta ventajas económicas.

- Las medidas clave de la OCDE muestran cómo una transición justa puede reducir los riesgos operativos, de suministro y de reputación asociados a la transición hacia modelos de negocio bajos en carbono. Por lo tanto, los sindicatos pueden sostener legítimamente que una transición justa permite trasladar los costes de una interrupción reactiva (conflictos sociales, escasez de talento, retrasos, daño a la reputación) a una adaptación proactiva (recualificación, reasignación, planificación de la mano de obra mediante el diálogo social) [6].
- Las políticas de transición justa sustentadas en el diálogo social también son esenciales para prevenir litigios y conflictos. La herramienta de seguimiento de litigios relacionados con la transición justa del Business and Human Rights Resource Centre ilustra la tendencia al alza de los litigios en este ámbito, con 17 casos presentados en 2024, en relación con los diez de 2023. Esta tendencia pone de manifiesto hasta qué punto una política empresarial de transición justa bien planificada, elaborada en estrecha colaboración con los sindicatos, constituye una herramienta importante para que las empresas prevengan y mitiguen los riesgos de litigios.

3 UNA TRANSICIÓN JUSTA ES POSIBLE:

aun cuando el número de referencias a la “transición justa” en los informes financieros y no financieros de las empresas ha aumentado considerablemente en los últimos años, persisten serias dudas sobre la integridad y la aplicación efectiva de estos compromisos. No obstante, el informe de la OCDE muestra que es posible llevar a cabo una transición justa y destaca varios ejemplos que ilustran la forma en que las empresas han tomado medidas para hacer frente a los posibles impactos negativos desde el punto de vista social de sus políticas medioambientales.

- Este informe de políticas proporciona recursos adicionales, entre los que se incluye una lista no exhaustiva de bases de datos, prácticas emergentes y convenios colectivos y marcos globales existentes, que pueden servir de apoyo a los sindicatos en su participación a nivel de la empresa y de la cadena de suministro.
- También incluye orientaciones útiles sobre cómo elaborar indicadores de transición justa transparentes, operativos y verificables, así como indicadores clave de desempeño que los sindicatos pueden utilizar durante la fase de planificación de la transición justa.

4 Véase, por ejemplo, el informe sobre las desigualdades en el mundo de Chancel, L., Gómez-Carrera, R., Moshrif, R., Piketty, T., et al. World Inequality Report 2026, World Inequality Lab. World Inequality Report 2026

5 OCDE (2024), OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market, OECD Publishing, París, https://doi.org/10.1787/ac8b3538-en.

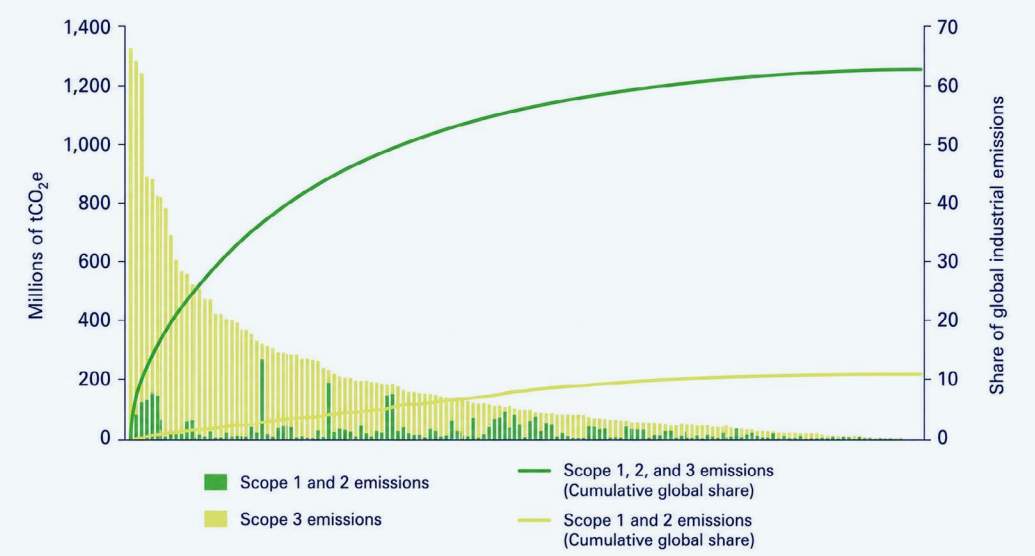
6 Varios estudios demuestran que una transición justa es, en realidad, económicamente viable, por ejemplo, en el sector de la confección, donde se estima que el coste de una reducción del 60% de las emisiones de gases de efecto invernadero representaría solamente entre el 1% y el 2% de la facturación anual. Véase https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/sustainable-style-how-fashion-can-afford-and-accelerate-decarbonization

2. Responsabilidad empresarial en la transición verde: la urgente necesidad de una transición verdaderamente justa en las cadenas mundiales de suministro

Las principales responsables de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero (GEI) son un reducido número de multinacionales. Según un informe de 2023 del Banco Mundial, las actividades directas y las cadenas de suministro de 157 grandes empresas multinacionales representan por sí solas hasta el 60% del total de las emisiones industriales mundiales (Gráfico 1). Aun cuando el 10% de este total procede de las actividades directas de las empresas multinacionales (emisiones de alcance 1 y 2), sus cadenas de suministro representan un 50% adicional de las emisiones mundiales (alcance 3) [7].

Graph 1:

Porcentaje de las emisiones de gases de efecto invernadero de las grandes empresas multinacionales



Fuente: World Bank calculations based on CDP 2022a and OECD 2023.

Nota: Las emisiones de Alcance 1 son emisiones directas procedentes de fuentes propias o controladas. Las emisiones de Alcance 2 son emisiones indirectas derivadas de la generación de la electricidad, el vapor, la calefacción y la refrigeración adquiridos y consumidos por la empresa. Las emisiones de Alcance 3 son todas las emisiones indirectas (no incluidas en el Alcance 2) que se producen en la cadena de valor de la empresa (véase «Enfoques ascendentes para estimar el efecto de las empresas multinacionales en las emisiones de carbono» en el capítulo 2). Se han identificado un total de 157 empresas según la iniciativa Climate Action 100+. Cada barra representa una empresa multinacional, mientras que las líneas muestran sus propias emisiones como porcentajes acumulados de las emisiones industriales mundiales. CDP = anteriormente Carbon Disclosure Project; CO_2e = equivalente de dióxido de carbono; GEI = gases de efecto invernadero; EMN = empresa multinacional; OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; t = toneladas de CO_2.

Esta concentración extremadamente elevada subraya la importancia estratégica de actuar a nivel de las cadenas de suministro con el fin de acelerar la acción climática y favorecer una transición justa. Los datos muestran también que los compromisos actuales de estas multinacionales en materia de descarbonización distan mucho de ser suficientes [8].

Aun cuando la transición hacia las energías limpias y una producción descarbonizada debe acelerarse en estas principales cadenas de suministro, el impacto negativo sobre los trabajadores y el empleo también corre el riesgo de agravarse si no se adoptan las medidas adecuadas para garantizar el respeto de los derechos laborales a lo largo de la transición. El informe de la OCDE muestra que gran número de empresas siguen considerando la planificación de la transición climática como un ejercicio esencialmente medioambiental o financiero y abordan las cuestiones sociales posteriormente o en paralelo, en lugar de integrarlas desde el principio.

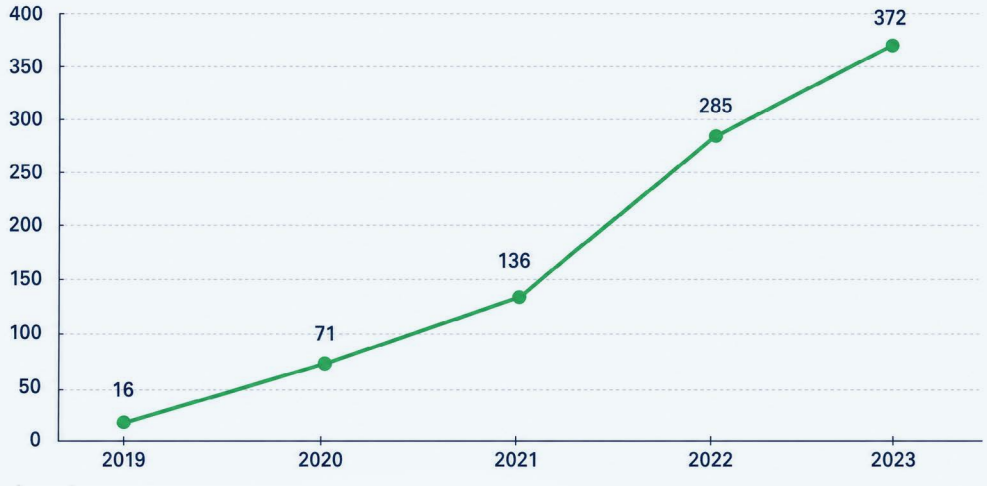
7 Steenbergen, Victor, and Abhishek Saurav. 2023. The Effect of Multinational Enterprises on Climate Change: Supply Chain Emissions, Green Technology Transfers, and Corporate Commitments. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1994-0.

8 La base de datos de Climate Action 100+ recopila los compromisos de las mayores empresas multinacionales y es una referencia en materia de planes existentes de descarbonización y transición verde: Climate Action 100+

En los últimos años, las referencias a la "transición justa" como marco de acción climática han aumentado considerablemente, no solo en las contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC por sus siglas en inglés) de los gobiernos [9], sino también en los informes financieros y no financieros de las empresas **(Gráfico 2)**.

Gráfico 2

Número de referencias relacionadas con la transición justa en los informes corporativos



Fuente: Datamaran Ltd. (based on an assessment over 2,000 listed companies).

Sin embargo, un estudio reciente de la OCDE muestra claramente que, aun cuando las referencias a la transición justa son cada vez más frecuentes en las estrategias climáticas y los informes de desarrollo sostenible de las empresas, su implementación suele ser inexistente o, en el mejor de los casos, sigue siendo extremadamente limitada [10].

El respeto de los derechos de los trabajadores (en particular el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la no discriminación) y el diálogo con los sindicatos deberían constituir una condición previa para toda política que sea calificada de "transición justa". Sin embargo, se observa una creciente preocupación por el "lavado de imagen de la transición justa", ya que pocas políticas corporativas se traducen en acciones concretas y los compromisos de las empresas suelen estar lejos de coincidir con las normas fundamentales del trabajo.

El reciente informe de referencia Net Zero Company Benchmark Report 2025 muestra que solo el 1% de las empresas se ha comprometido plenamente con los principios de la transición justa y ha dado a conocer la forma en que planifican y supervisan los avances hacia una transición justa. En un análisis de la credibilidad y la integridad de los planes de transición justa de 2 000 empresas, la World Benchmarking Alliance y el Just Transition Finance Lab han constatado recientemente que los impactos sociales siguen sin tenerse suficientemente en cuenta en la planificación de la transición, mientras que la participación en el diálogo social es extremadamente escasa.

9 El análisis más reciente de la OIT muestra un marcado aumento tanto de la visibilidad de la transición justa como de la atención prestada a este concepto. En el 79% de las contribuciones a las NDC 3.0 aparecen referencias explícitas a la "transición justa", en relación con el 50% del ciclo anterior. Véase OIT, Mapping just transition in NDCs 3.0 - global trends: Insights from 123 countries, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025. © OIT.

10 Véase, por ejemplo, OCDE (2024), Key Issues Note for the 2024 G20 Sustainable Finance Working Group (SFWG), "Advancing Robust, Credible and Just Transition Plans"; OECD (2023), "Unpacking public and private efforts on just transition", OECD Policy Insights on Well-being, Inclusion and Equal Opportunity, No. 9, OECD Publishing, París, https://doi.org/10.1787/cbd31b13-en.

Gráfico 3:

Nivel de preparación de las empresas para la transición justa según los indicadores

	grado de integración de la transición justa	diálogo social y participación de las partes interesadas	planificación para una transición justa	creación de empleo verde y digno	retención y reciclaje o mejora de las competencias de los trabajadores	protección social y gestión del impacto social	promoción de políticas y normativas que apoyen una transición justa
empresas que cumplen al menos uno de los cuatro criterios	25%	5.3%	30.8%	50%	6.1%	5.1%	5.1%
empresas que cumplen dos o tres de los cuatro criterios	6.6%	2%	13.6%	19.9%	2.3%	2.3%	1.3%
empresas que cumplen los cuatro criterios	1,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0.3%

Fuente: Datamaran Ltd. (based on an assessment over 2,000 listed companies).

Solo el 6% de las 399 empresas evaluadas en 2024 en el marco del estudio[11] planificaba parcialmente una transición justa, porcentaje que se reduce al 0% cuando se tenía en cuenta la plena implementación, es decir, el establecimiento de mecanismos de diálogo social y de objetivos con plazos concretos para proteger a los trabajadores, a los consumidores y a los proveedores de los impactos que conlleva una transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono (**Gráfico 3**). Las medidas clave de la OCDE pueden contribuir a abordar estas importantes lagunas en materia de políticas e implementación, fomentando la transparencia y la responsabilidad corporativa, al tiempo que definen las expectativas respecto a las empresas. En los apartados siguientes se destacan las principales áreas estratégicas de intervención para los sindicatos.

11 Para obtener más información sobre estas empresas, consúltese la página de inicio | World Benchmarking Alliance

3. Aprovechar las medidas clave de la OCDE para impulsar una transición justa a través de una conducta empresarial responsable

Teniendo en cuenta las importantes lagunas en materia de políticas y aplicación descritas anteriormente, es fundamental garantizar que las organizaciones sindicales:

EXIJAN	la plena participación de los sindicatos en el proceso de planificación e implementación de la transición justa;
FOMENTEN	la rápida adopción de planes de transición justa (PTJ), basados en mediciones detalladas;
SUPERVISEN	la implementación de dichos planes y su plena integración en los marcos de debida diligencia de las empresas;
PARTICIPEN ACTIVAMENTE	en los casos en que una empresa considere desvincularse de un proveedor debido a los impactos medioambientales de las actividades en cuestión;
EXIJAN	medidas de reparación adecuadas y el acceso a mecanismos de reclamación o recurso en caso de violaciones de los derechos laborales en el contexto de la transición verde.

3.1. La negociación colectiva en el centro de las políticas de transición justa

El diálogo social y la negociación colectiva son elementos esenciales para que una transición verdaderamente sea justa y constituyen el núcleo de las Directrices de política de la OIT de 2015. La obligación de las empresas de colaborar de manera constructiva con las partes interesadas, en particular los trabajadores y sus representantes, es también un elemento fundamental de las Directrices de la OCDE.

Las Directrices de la OCDE instan a las empresas a "involucrarse de manera significativa con las partes interesadas relevantes o sus representantes legítimos como parte de la implementación de la debida diligencia, y brindarles la oportunidad de que sus puntos de vista se tengan en consideración, con respecto a las actividades que pueden afectarlos de manera significativa [...]." (Líneas Directrices de la OCDE, capítulo II, apartado 15). Por "involucramiento significativo de las partes interesadas" se entiende "una participación continua que es bidireccional, llevada a cabo de buena fe por los participantes de ambas partes y que responde a las opiniones de las partes interesadas" (Directrices de la OCDE, capítulo II, Comentario, apartado 28).

Las medidas clave de la OCDE sobre la conducta empresarial responsable para una transición justa, RBC for a Just Transition, establecen explícitamente que "las expectativas en lo que se refiere al diálogo se recogen en los convenios internacionales", que "los Convenios núm. 87 y núm.98 de la OIT reconocen que el diálogo con los sindicatos legítimos y los representantes de los trabajadores no debe eludirse en favor de otras formas de diálogo con los trabajadores, y que deben respetarse la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva" (p. 20).

Ya existe toda una serie de ejemplos de convenios colectivos en los que es posible y necesario basarse. Los que se presentan a continuación pueden servir como puntos de referencia importantes para la acción futura **(véase el anexo 1)**. Teniendo en cuenta que esta lista no es exhaustiva, puede encontrarse información y ejemplos adicionales en las siguientes bases de datos y herramientas de seguimiento:

- La CSI ha puesto en marcha una base de datos sobre la transición justa e IndustriALL Europa ha desarrollado un sitio web dedicado a la transición justa, que recoge las iniciativas a nivel europeo y a nivel de las empresas.
- Tanto la OIT como IndustriALL disponen de bases de datos sobre acuerdos concluidos con empresas transnacionales, en particular los acuerdos marco internacionales.
- Para obtener una recopilación más completa de los convenios colectivos, la base de datos WageIndicator proporciona útiles opciones de filtrado por país y permite a los usuarios realizar un seguimiento de temas específicos como "Nuevas tecnologías y cláusulas verdes".
- El portal de la OIT sobre el tema de políticas de transición justa, Just Transition Policy Gateway, es una plataforma de conocimiento mundial que presenta las políticas, los acuerdos y otras iniciativas pertinentes.
- También se recomienda consultar las bases de datos jurídicas nacionales oficiales. En Francia, por ejemplo, la plataforma Légifrance permite a los usuarios buscar términos específicos (como "transición verde" o "transición justa") y filtrar los resultados para obtener los acuerdos sectoriales y los convenios colectivos. Del mismo modo, en Estados Unidos, la plataforma Online Public Disclosure Room da acceso a una amplia variedad de convenios colectivos tanto del sector público como del privado.

3.2. Negociar planes de Transición Justa

Las Directrices de la OCDE establecen que "las empresas deberían realizar sus actividades de manera que tengan debidamente en consideración la necesidad de proteger el medio ambiente y, a su vez, a los trabajadores, las comunidades y la sociedad en general, eviten y aborden los impactos ambientales negativos y contribuyan al objetivo más amplio del desarrollo sostenible" (Directrices de la OCDE, preámbulo del capítulo VI). El comentario precisa además que "es importante que las empresas evalúen y aborden los impactos sociales en el contexto de sus actividades de gestión ambiental y de debida diligencia y que tomen medidas para prevenir y mitigar dichos impactos negativos, tanto al abandonar prácticas nocivas para el medio ambiente como al hacer la transición hacia industrias o prácticas más ecológicas, tal como el uso de energías renovables". (Directrices de la OCDE, capítulo VI, Comentario, apartado 70).

A la par de las disposiciones mencionadas en la sección 3.1, estos elementos constituyen una base jurídica importante que permite a los sindicatos promover la adopción de planes de transición justa eficaces a nivel de la empresa y de la cadena de suministro, elaborados en consulta con los sindicatos. Las medidas clave de la OCDE subrayan, además, que las empresas deberían eliminar los silos operativos entre departamentos (en particular entre los que se ocupan de los derechos humanos y los encargados de la acción climática) y colaborar con una amplia variedad de partes interesadas activas, en particular los trabajadores, con el fin de elaborar políticas, estrategias, planes e indicadores de desempeño integrados en materia de transición (página 10).

Hay quienes podrían sostener que, a diferencia de otros objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza, una transición justa resulta difícil medir, dar seguimiento y supervisar. Sin embargo, ejemplos recientes demuestran lo contrario; se han elaborado diversos conjuntos de indicadores que permiten a las empresas establecer planes de transición justa interoperables, aplicables y medibles. Entre ellos figuran:

- El documento "Just Transition Metrics" de Shift (mayo de 2026) propone un conjunto reciente y exhaustivo de 19 indicadores cuantitativos para ayudar a medir la forma en que los esfuerzos para hacer frente al cambio climático están afectando a las personas, en particular los trabajadores y las comunidades [12].
- El Just Transition Finance Lab también elaboró indicadores detallados relativos a la transición justa en 2024. El grupo de trabajo sobre planes de transición (Transition Plan Taskforce, TPT), creado por el Gobierno británico durante la COP26, encargó un informe con el título "Putting People at the Heart of Transition Plans: key steps and metrics for issuers". Además de la evaluación de los marcos existentes, este informe proporciona una recopilación completa de indicadores establecidos y mejores prácticas que pueden servir de apoyo a la elaboración y mejora de los planes de transición.
- Aun cuando no se centra exclusivamente en los impactos sociales de la transición verde, el grupo de trabajo sobre desigualdades e información financiera de carácter social (TISFD, por sus siglas en inglés) ha elaborado un marco con recomendaciones para la publicación de información relativa a las personas por parte de las empresas y las instituciones financieras.

3.3. Integrar los objetivos de transición justa en las seis etapas del proceso de debida diligencia

Las Directrices de la OCDE subrayan que "los impactos ambientales negativos a menudo están estrechamente relacionados con otros ámbitos cubiertos por las Líneas Directrices, como la salud y la seguridad, los impactos en los trabajadores y las comunidades, el acceso a los medios de subsistencia o los derechos de tenencia de la tierra" y que "llevar a cabo la debida diligencia ambiental y gestionar los impactos ambientales negativos a menudo implicará tener en cuenta múltiples prioridades ambientales, sociales y de desarrollo". (Directrices de la OCDE, capítulo VI, Comentario, apartado 70).

La Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, adoptada en 2018, define la forma en que las empresas deben implementar la debida diligencia prevista en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable. El proceso de debida diligencia basado en el riesgo se articula en seis etapas **(véase el Gráfico 4)**.

12 Los indicadores han sido elaborados por Just Transition Metrics / Resources / People and Climate Action in Private Markets (PCAP)

Gráfico 4:

Proceso de debida diligencia de la OCDE



Source: OECD

Cada una de estas seis etapas puede traducirse en requisitos concretos destinados a asegurar una transición justa:

01 Incorporar la conducta empresarial responsable a las políticas y sistemas de gestión de la empresa



Con el fin de hacer frente al reto del cambio climático, las empresas y sus proveedores deben incluir consideraciones sociales y una dimensión de transición justa en sus planes de transición, especificando la forma en que su actividad influye en las cuestiones medioambientales. Estas políticas deben ser accesibles para todos y comunicarse a los trabajadores y a las comunidades más afectados por la posible pérdida de puestos de trabajo y reestructuraciones. Asimismo, deben abordar la creación de nuevos empleos decentes y de calidad, el desarrollo de competencias, la reconversión y la formación, el diálogo social y la negociación colectiva, así como las posibles medidas de reparación en el marco de la transición climática de la empresa. Los trabajadores y sus sindicatos deberían exigir la creación de grupos transversales desde el punto de vista funcional a nivel de la empresa con el fin de evitar los silos operativos (véase la medida clave núm. 1), con el fin de lograr un diálogo social y una negociación colectiva constructivos (véase la medida clave núm. 3 y la anterior sección 3.1), así como procedimientos de reclamación adecuados (véase la sección 3.5 más adelante).

02 Identificar los impactos negativos reales o potenciales.



Es imprescindible que las empresas identifiquen y tracen un esquema de los impactos negativos de sus actividades y determinen cuáles son los más graves. Esta etapa exige a las empresas que identifiquen los ámbitos en los que es más probable que se produzcan los riesgos relacionados con la transición para los trabajadores, como la pérdida de puestos de trabajo o condiciones de trabajo peligrosas. También exige que comuniquen una evaluación transparente del impacto medioambiental y de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a cada actividad. Es fundamental que se incluya la consulta a los trabajadores y a las partes interesadas afectadas en relación con los riesgos potenciales, así como una participación continua a la hora de proponer medidas específicas. Los riesgos y las medidas deben priorizarse claramente, lo que significa que los impactos de mayor gravedad, como la desvinculación, deben anteponerse a los de menor importancia, como las interrupciones temporales. Asimismo, conviene poner de relieve la vulnerabilidad de los grupos especialmente afectados por la transición verde, a saber, las mujeres, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores de regiones con escasa diversificación económica, los pueblos indígenas, etc.

03 Detener, prevenir o mitigar los impactos negativos.



Como subrayan las Directrices de la OCDE, “es importante que las empresas evalúen y aborden los impactos sociales en el contexto de sus actividades de gestión ambiental y de debida diligencia y (...) tomen medidas para prevenir y mitigar dichos impactos negativos, tanto al abandonar prácticas nocivas para el medio ambiente como al hacer la transición hacia industrias o prácticas más ecológicas, tal como el uso de energías renovables”. (Directrices de la OCDE, capítulo VI, Comentario, apartado 70). La dimensión social no puede considerarse un mero complemento de las políticas medioambientales. En la práctica, requiere la elaboración de políticas integradas de transición justa (véase la anterior sección 3.2), que cubran tanto los impactos negativos sobre el medio ambiente como los efectos sobre el empleo, la calidad del empleo y los derechos humanos. En particular, esto implica establecer una hoja de ruta con objetivos orientados al futuro en materia de creación y mantenimiento del empleo, sobre todo mediante la reconversión profesional y la inversión en empleos verdes y decentes, y dar prioridad a los riesgos más graves. Un elemento clave es la consulta y el diálogo continuos con los trabajadores y los sindicatos, tanto en la fase de planificación como en la de ejecución (véase la anterior sección 3.1).

04 Hacer un seguimiento de la implementación y los resultados



Deben utilizarse medidas e indicadores transparentes y comparables para medir y hacer un seguimiento de los avances de los planes de transición, en colaboración con los trabajadores y sus sindicatos. Esto implica, en particular, recurrir a los marcos de divulgación de información existentes, tal y como se ha mencionado anteriormente (véase la sección 3.2). También exige una transparencia en las relaciones comerciales a lo largo de toda la cadena de suministro.

05 Informar sobre cómo se abordan los impactos.



Más allá del seguimiento de la implementación y de los resultados de las políticas de transición justa, las empresas deben comunicar externamente la información sobre dichos resultados, en particular, los riesgos identificados, los criterios de priorización y las medidas adoptadas para prevenirlos, remediarlos y mitigarlos. Estos criterios de referencia deben comunicarse a los trabajadores y a sus sindicatos de forma transparente. Todas las políticas deben comunicarse con claridad y ser fácilmente accesibles para los trabajadores y sus organizaciones, tanto en línea como presencialmente. Las empresas deben mantener una participación continua y directa con los trabajadores, los sindicatos y todos los demás titulares de derechos afectados, especialmente en caso de posibles impactos sobre los derechos humanos.

06 Colaborar en la reparación



En consulta con los trabajadores, los sindicatos y otros titulares de derechos afectados, las empresas deben abordar y reparar las acciones medioambientales cuando estas provoquen o contribuyan a impactos sociales negativos, tales como la pérdida de puestos de trabajo, la pérdida de medios de subsistencia y las violaciones de los derechos laborales, entre las que se incluye la exposición a condiciones de trabajo peligrosas. Deben contemplarse todas las medidas de reparación adecuadas, que vayan más allá de una solución temporal para incluir medidas orientadas al futuro, como la reconversión profesional y el acceso a oportunidades de empleo decente. Al mismo tiempo, las empresas deben proporcionar compensación y acompañamiento durante las transiciones profesionales, dando prioridad fundamental a la protección social. Además, deben establecerse mecanismos de reparación en concertación con los trabajadores, en particular sistemas de reclamación y queja en relación con los planes de transición. Las empresas también deben cooperar con los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) y otros mecanismos legítimos de reclamación cuando se presente el caso.

3.4. Desvinculación responsable en el contexto de la transición justa

La urgente necesidad de acelerar la acción climática y hacer la transición hacia economías verdes podría tener repercusiones importantes en el empleo y las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro. Los estudios han revelado que el 78% de las empresas multinacionales encuestadas se separarán de determinados proveedores (poniendo fin a su relación contractual o desinvirtiendo) de aquí a 2025 si estos obstaculizan su plan de transición, por ejemplo, negándose a mitigar riesgos específicos. El 15% de las empresas multinacionales ya ha comenzado a hacerlo[13].

No obstante, las medidas clave de la OCDE insisten en que la desvinculación debe considerarse solamente como último recurso y debe ir acompañada de medidas de reparación adecuadas. Además, indican que "un proceso progresivo que conduzca a la desvinculación puede ayudar a una empresa a evaluar si existe una perspectiva razonable de mejora" (p. 37). En la práctica, esto implica basarse en criterios transparentes y datos objetivos "en consulta con los socios comerciales y las partes interesadas afectadas, en particular los trabajadores y sus organizaciones".

Las Directrices de la OCDE subrayan que cuando las empresas "prevean cambios en sus operaciones que pudieran tener efectos importantes sobre el empleo, en particular en el caso del cierre de una entidad que implique ceses o despidos colectivos, [estas deben] notificar dichos cambios con una antelación razonable a los representantes de los trabajadores afectados y a sus organizaciones y, en su caso, a las autoridades gubernamentales pertinentes, y cooperar con los representantes de los trabajadores y las autoridades gubernamentales para mitigar en la mayor medida posible los efectos negativos de estos cambios". (Directrices de la OCDE, capítulo V, apartado 6).

Por lo tanto, una desvinculación solo puede ser considerada "responsable" si se cumplen las siguientes condiciones mínimas:

01 CONSULTA PREVIA.

Ninguna desvinculación puede ser considerada responsable sin una consulta previa exhaustiva a los trabajadores y sus representantes. Es necesaria la participación de los sindicatos desde el inicio del proceso de transición, a todos los niveles de la cadena de suministro. Las preocupaciones de los trabajadores y las prioridades en materia de políticas deben quedar registradas, en particular las de las personas más vulnerables, para luego comunicarse y discutirse con los compradores, las marcas y las empresas matrices, según proceda.

02 EVALUAR LAS ALTERNATIVAS.

Aun cuando haya casos en los que la desvinculación pueda ser inevitable, los sindicatos deben participar activamente en la búsqueda de vías alternativas, en particular la modernización de las infraestructuras, la adaptación de las actividades (incluso tras transferencias de tecnología) o la reorientación de las actividades, por ejemplo, mediante programas de reconversión profesional. En lugar de desvincularse de las operaciones existentes, las empresas deberían centrarse primero en la adaptación y en las mejoras operativas con el fin de reducir los impactos medioambientales, aumentar la eficiencia energética y mejorar los resultados sociales y sanitarios.

03 COMPENSACIÓN Y MEDIDAS DE REPARACIÓN.

En los casos en que la desvinculación sea inevitable, deberían negociarse, en el marco del diálogo social, medidas adecuadas de compensación y recurso destinadas a mitigar el impacto. Esto implica elaborar conjuntamente, con el apoyo de las autoridades públicas, planes de reparación que tengan en cuenta los impactos sociales y económicos de la desvinculación y generen nuevas oportunidades económicas y de empleo, garantizando el derecho de los trabajadores a un empleo pleno y decente, de conformidad con el Convenio núm. 122 de la OIT. Además, deben adoptarse medidas financieras de reparación para apoyar a los trabajadores y las comunidades afectadas, proporcionando recursos suficientes para facilitar transiciones como la reconversión profesional y el acceso a la protección social.

13 Standard Chartered (2021), Carbon Dated: the net-zero supply chain revolution, https://www.sc.com/en/campaigns/carbon-dated/.

3.5. Mecanismo de reclamación: fomentar una transición justa a través de las instancias específicas de los PNC

Los Puntos Nacionales de Contacto para la Conducta Empresarial Responsable (PNC) constituyen el mecanismo de implementación de las Directrices de la OCDE y existen en los 52 países signatarios de este instrumento [14]. En las últimas décadas, los PNC han sido utilizados como un importante mecanismo de reclamación para los trabajadores y los sindicatos que buscan obtener reparación en caso de violación de los derechos laborales [15]. La Guía de TUAC ofrece consejos prácticos a los sindicatos que deseen presentar una reclamación o queja ante un PNC [16].

A medida que la crisis climática se agrava, un número cada vez mayor de instancias específicas (reclamaciones) presentadas ante los PNC se refieren a las responsabilidades de las empresas en materia de cambio climático, contaminación o pérdida de biodiversidad. Hasta la fecha, aún no se ha señalado ningún caso relacionado con los impactos sociales negativos de las políticas climáticas de una empresa.

Sin embargo, según la herramienta de seguimiento de litigios relacionados con la transición justa del Business and Human Rights Resource Centre (Just Transition Litigation Tracking Tool) , el número de casos relacionados con la transición justa llevados ante los tribunales nacionales y regionales ha aumentado considerablemente en los últimos años, y los sindicatos deberían tener en cuenta a los PNC como una opción concreta en caso de que se produzcan violaciones de los derechos laborales en el contexto de la transición verde. El documento de medidas clave de la OCDE (OECD Key Action) ofrece orientaciones útiles y ejemplos que ilustran la manera en que la conducta de una empresa puede infringir las Directrices de la OCDE y vulnerar los principios de una transición justa.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS PNC Y SOBRE CÓMO PRESENTAR UNA INSTANCIA ESPECÍFICA O RECLAMACIÓN, PÓNGASE EN CONTACTO CON TUAC@TUAC.ORG.

14 La lista de los Puntos Nacionales de Contacto para la conducta empresarial responsable | OCDE (PNC) puede consultarse en: National Contact Points for Responsible Business Conduct | OECD

15 Consúltese la base de datos de casos tramitados por los PNC gestionada por la OCDE: National Contact Points for Responsible Business Conduct Database | OECD

16 TUAC, 2026, Guía sindical

Anexo 1

Lista no exhaustiva de convenios colectivos y acuerdos marco globales (por orden cronológico)

ACUERDO	PARTES	REGIÓN	DESCRIPCIÓN
Joint Environment and Climate Change Agreement (2016) (Acuerdo conjunto sobre medio ambiente y cambio climático)	**Ayuntamiento Metropolitano de Stockport** / Stockport LG UNISON	Reino Unido	Este acuerdo define un enfoque común en favor de una transición justa y equitativa, haciendo hincapié en la cooperación y en una importante contribución de los trabajadores en las diferentes medidas y dimensiones de la transición climática.
Global Framework Agreement on Social Responsibility (2019) (Acuerdo marco global sobre responsabilidad social)	**Siemens** Gamesa / IndustriALL	Global	El acuerdo sobre responsabilidad social exige una armonización con las directrices de la OIT en materia de transición justa y compromete a los firmantes a mantener el diálogo social.
INSIEME - Industrial Relations model to support the energy transition process (2020) (Modelo de relaciones laborales destinado a apoyar el proceso de transición energética)	ENI / Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL	Italia	El protocolo, firmado por los sindicatos italianos, reivindica un nuevo modelo de relaciones laborales para apoyar el proceso de transición energética. El protocolo de acuerdo hace hincapié en el diálogo social y la cooperación como herramientas esenciales para maximizar los beneficios de la transición.
Industrial Transformation Agreement (2021) (Acuerdo de transformación industrial)	**Korean Metal Industry Employers' Association** / KMWU	Corea del Sur	Este acuerdo aborda las transformaciones digitales y las relacionadas con el clima e incluye medidas destinadas a garantizar la seguridad del empleo y un trabajo decente, a impartir una formación que facilite la adaptación a las nuevas tecnologías, a hacer frente al cambio climático y promover un trato justo a lo largo de toda la cadena de suministro. Además, se creará un órgano paritario entre sindicatos y empleadores a nivel del centro de trabajo para elaborar e implementar planes de transformación.

GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS : PREPARER L'AVENIR ET ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DU GROUPE SANOFI EN FRANCE (2022) (Gestión del empleo y trayectorias profesionales)	**Sanofi** / CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT	Francia	Sanofi y los sindicatos han firmado un convenio colectivo en respuesta al avance de la transición verde. Este acuerdo establece un marco para la gestión del empleo y las trayectorias profesionales de la mano de obra que incluye medidas destinadas a reforzar la movilidad profesional interna, proteger los puestos de trabajo amenazados por la transición, apoyar la planificación de competencias y facilitar la permanencia en el empleo de los trabajadores mayores.
Global Framework Agreement on social responsibility and sustainable development (2022 (Acuerdo marco global sobre responsabilidad social y desarrollo sostenible)	Grupo **Solvay** / IndustriALL	Global	La multinacional química e IndustriALL han reforzado su acuerdo, subrayando la importancia del diálogo social, el apoyo a los trabajadores y la creación de nuevos empleos decentes en el marco del proceso de transición justa.
Global Framework Agreement on Fundamental Rights and ENGIE"s Social Responsibility (2022) (AMG sobre derechos fundamentales y responsabilidad social de ENGIE)	**ENGIE** / ICM, IndustriALL, PSI, CGT, CFE-CGC, CFDT, FO	Global	En el marco de la renovación del acuerdo, la empresa reconoce la necesidad de acelerar la transición hacia una economía con cero emisiones netas, acompañada de medidas como la protección social, el desarrollo de competencias y la recolocación de los trabajadores. Además, se establece un "Foro mundial", un órgano de diálogo entre la empresa y los trabajadores, encargado de discutir la estrategia de ENGIE, así como de supervisar y revisar el acuerdo.
Global Framework Agreement (2023) (Acuerdo marco global)	**Aker** / IndustriALL, Fellesforbundet, Tekna, NITO	Global	Los sindicatos y la empresa de inversión industrial han firmado un acuerdo en el que se definen las principales medidas para una transición justa. Entre ellas figuran la creación de empleos nuevos y decentes, el apoyo a las transiciones profesionales y la promoción del diálogo social.
V Agreement for Employment and Collective Bargaining (2023) (V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva)	**CEOE**, **CEPYME** / CCOO, UGT	España	Este marco nacional español reconoce la importancia de la participación y del objetivo de una transición justa. El acuerdo incluye también un capítulo dedicado a la transición verde en el que describe sus posibles repercusiones en el empleo y subraya la necesidad de recurrir a la negociación colectiva para identificar e implementar soluciones adecuadas.
Future Collective Agreement (2024) (Convenio colectivo futuro)	**Bosch Mobility** / IG Metall	Alemania	En este acuerdo, las partes definen una hoja de ruta para la transición verde, reforzando la implicación de los trabajadores en la planificación estratégica y económica de la empresa y garantizando la seguridad del empleo hasta finales de 2027.

Extra-conventional agreement (2024) (Acuerdo extraestatutario)	**Glencore, Carbones del Cerrejón** / Sintracarbón	Colombia	Además de la firma de un convenio colectivo, el sindicato colombiano de trabajadores del carbón ha negociado un acuerdo extraestatutario que permite a los trabajadores, a través de un órgano bipartito, participar directamente en el proceso de cierre de la mina.
National Collective Agreement (2025) (Convenio colectivo nacional)	**Confindustria Energia** / Filctem CGIL, Femca CISL, ULITEC	Italia	La renovación del convenio colectivo para el sector de la energía y el petróleo refuerza el órgano conjunto encargado de la transición energética y hace hincapié en el desarrollo de las competencias y el bienestar de los trabajadores.
Ipotesti Accordo Rinnovo CCNL (2025) (Propuestas de acuerdo para la renovación del convenio colectivo nacional)	**Federchimica, Farmaindustria** / Filctem CGIL, Femca CISL, Ultec UIL	Italia	La renovación del convenio colectivo nacional italiano para la industria química y farmacéutica refuerza la participación de los trabajadores en la estrategia empresarial y fomenta el desarrollo de competencias en el contexto de la transformación digital y ecológica.
Global Framework Agreement on Social and Environmental Responsibility (2025) (AMG sobre responsabilidad social y medioambiental)	**Grupo EDF /** IndustriALL, ISP	Global	El Grupo EDF se compromete a favor de una transición justa conforme a las directrices de la OIT, lo que incluye medidas destinadas a garantizar la calidad del empleo, salarios justos, la recolocación de los trabajadores y la creación de nuevos puestos de trabajo.
Collective Labour Agreement - Joint Committee for the Clothing and Garment Industry (2025) (Convenio colectivo – Comité paritario de la industria de la confección y la moda)	**Federación de empleadores Creamoda** / ABVV-De Algemene Centrale, ACV-Metea y ACLVB	Bélgica	Acuerdo celebrado entre la federación de empleadores y los tres sindicatos representativos integrantes de la comisión paritaria de la industria de la confección y del vestido (Joint Committee for Clothing and Apparel Industry), relativo a la formación y el empleo, que incluye una contribución específica de los empleadores al fondo de garantía social para los trabajadores.
Global Framework Agreement on International Industrial Relations, Corporate Social Responsibility and a Just Transition (2026) (AMG sobre relaciones laborales internacionales, RSE y transición justa (2026)	**ENI** / Femca CISL, UILTEC, industriALL	Global	El acuerdo renovado reconoce el diálogo social como un instrumento esencial para el proceso de transición energética de ENI y hace hincapié en un “enfoque centrado en las personas” para una transición justa.

Trade Union
Advisory Committee
to the OECD

TUAC

Commission syndicale
consultative
auprès de l'OCDE

Bluesky: @tuac.bsky.social

Linkedin: https://www.linkedin.com/company/tuac/

Twitter: @TUACOECD

Página web: www.tuac.org

Correo electrónico: tuac@tuac.org

