10 IDEAS CLAVE

para *sindicalizar* la transición ecológica.

UGT Castilla y León

NOS IMPULSA

Junta de Castilla y León

TÍTULO:
"10 ideas clave para sindicalizar la transición ecológica".

EDITA:
Vicesecretaría General de Políticas Públicas. UGT Castilla y León.
Área de Medio Ambiente.
Tel: 983 329 000
e-mail: cmmorales@castyleon.ugt.org

SUBVENCIONA:
Junta de Castilla y León. Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio.
III Acuerdo de Transición Justa: avanzando frente al cambio climático 2024-2026.

AUTOR:
Carlos Manuel Morales de Frías.

DEPÓSITO LEGAL:

VISÍTANOS EN:
www.ugtcyl.es
www.medioambiente.ugtcyl.es

NOS VEMOS EN LAS REDES:

: @UGTCyL // @mambienteUGTCyL

: @mambienteugtcyl.bsky.social

: https://www.facebook.com/UGT.Castilla.y.Leon

: @ugtcyl

Presentación.

La Ciencia es clara en cuanto a la urgencia y la ambición que necesitan las políticas ambientales ante la crisis socioecológica, y los sindicatos defendemos sin ambages esta necesidad. Sin embargo, aunque las estrategias de transición ecológica que están desplegando países como España –bajo las orientaciones de la Agenda Verde Europea– han supuesto cierto progreso en algunos ámbitos, tales avances no pueden ocultar sus contradicciones a la hora de alcanzar los propios objetivos proclamados. De hecho, la Unión Europea sigue apostando por lógicas expansivas de la economía y el consumo; confía temerariamente en avances tecnocientíficos y rendimientos esperados por parte de las energías renovables; y se apoya en alianzas con grandes corporaciones empresariales, muy comprometidas con sus propios intereses, pero desentendidas del bienestar de las personas, del ajuste a los límites biofísicos y de la restauración de los ecosistemas. Incluso, mientras la propia Agencia Europea del Medio Ambiente nos advierte de que nuestro modelo de vida está en peligro –consecuencia de la degradación de la Naturaleza, la disminución de la biodiversidad y el incremento del calentamiento global–, nos sumergimos en un contexto bélico y de relajación de las exigencias ambientales, retardando el urgente abandono de combustibles fósiles o resignados a la invasión rusa de Ucrania o al horrible genocidio en Gaza.

En cualquier caso, la transición ecológica es uno de los factores (junto a la digitalización o la IA) que más están influyendo en la transformación del mundo del trabajo, por lo que el movimiento sindical tiene que ser un actor fundamental para que este proceso no rehúya ni disfrace la realidad, no deje a nadie atrás y permita mirar el ahora y el porvenir con compromiso y esperanza. La transición ecológica justa debe responder a un proyecto político ambicioso que movilice recursos, conocimiento, capacidades, tiempo, responsabilidad y valores de confianza, esperanza y apoyo mutuo para lograr en los próximos decenios transitar hacia una sociedad segura, igualitaria, libre de violencias, ajustada a su biocapacidad y resiliente ante la emergencia de lo imprevisto.

Para UGT hay tres razones en favor de una transición ecológica justa en España y Europa:

1. No hay alternativa a la lucha contra el cambio climático. La emergencia ambiental y climática ponen en riesgo nuestras vidas, en especial las de los más vulnerables, y las consecuencias están ya aquí. El empleo, el futuro y el bienestar depende en buena medida de la ambición de las políticas ambientales.
2. La transición ecológica justa puede convertirse en una gran oportunidad de creación de empleo verde y de calidad y de desarrollo industrial puntero, innovador, sostenible y competitivo.
3. El crecimiento desenfrenado y el saqueo de los recursos naturales están detrás del aumento de las desigualdades, un escenario que tiene que revertirse por una economía consciente de sus límites, donde haya condiciones laborales y de vida dignas, basadas en el bienestar de la sociedad.

El cambio es inevitable,
en nuestra mano está que sea por diseño o por desastre.

Antonia Isabel Guerrero Jiménez
Vicesecretaria de
Políticas Públicas
UGT Castilla y León

#UGTenVERDE

ÍNDICE

1. Situar la crisis socioecológica como contexto para la acción sindical. 5
1.1 La crisis ambiental como crisis de civilización. 5
1.2 El choque entre la escala de la actividad humana y los límites planetarios. Cambio climático, pérdida de biodiversidad, contaminación y agotamiento de los recursos naturales. 5
1.3 Soltar el acelerador como fórmula para un mundo sostenible, seguro y justo. 8
2. Integrar la transición ecológica con justicia social. 9
2.1 Transitar con justicia y equidad hacia una sociedad más resiliente. 9
2.2 La legítima preocupación de los sindicatos y el Nuevo Contrato Social Verde. 10
2.3 El empleo verde (y decente). 11
3. Consolidar una nueva cultura laboral que ponga la vida en el centro. 13
3.1 El acceso a la información ambiental en la empresa. 14
3.2 El acceso a la información a través de la Administración Pública. 14
3.3 La formación medioambiental de los trabajadores y sus representantes. 15
4. Fomentar la intervención sindical en los centros de trabajo en materia medioambiental. 17
4.1 El reconocimiento del derecho a la participación: la negociación colectiva verde. 17
4.2 Los delegados y delegadas de medio ambiente. 18
4.3 La comisión o comité de medio ambiente. 20
4.4 Aspectos socioambientales para la intervención sindical. 20
5. Luchar contra el cambio climático y combatir el negacionismo. 21
5.1 El cambio climático: una realidad que afecta a todos los ámbitos de nuestra vida. 21
5.2 Combatir el negacionismo, freno de mano de los derechos de la clase trabajadora. 24
5.3 La acción sindical como respuesta dentro y fuera de los centros de trabajo. 25
6. Avanzar hacia una economía circular que contribuya a una mejor calidad de vida. 26
6.1 Más allá del reciclaje: un cambio del modelo productivo y de consumo. 26
6.2 Más allá de la eficiencia: la alianza entre la economía circular y el decrecimiento. 27
6.3 Una oportunidad para el empleo verde y la acción sindical. 29
7. Entender que el suelo, el agua y la biodiversidad son claves para el desarrollo rural. 30
7.1 Pérdida de suelo y degradación de la tierra: el proceso de desertificación. 30
7.2 La nueva realidad de los incendios forestales. 31
7.3 La gestión sostenible del agua. 32
7.4 La protección de la biodiversidad y el empleo. 34
7.5 Por una transición ecológica justa en el sector agrario. 35
8. Transitar hacia ciudades más vivibles y amables. 36
8.1 Ciudades y pueblos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. 36
8.2 Ciudades más saludables y con empleo verde. 37
9. Repensar nuestra forma de movernos al trabajo. 39
9.1 La movilidad como derecho social y laboral: la reivindicación sindical de una movilidad laboral sostenible. 39
9.2 El impacto sociolaboral de un modelo de movilidad obsoleto e insostenible. 40
9.3 Nuestra propuesta sindical: otro modo de ir al trabajo es posible. 41
9.4 El papel de la movilidad sostenible en la transición ecológica justa: empleo verde, cohesión territorial, igualdad y gobernanza. 42
10. Establecer alianzas, acoger la perspectiva de género y caminar hacia los ODS. 44
10.1 La sociedad civil como respuesta. Alianzas consolidadas de #UGTenVERDE. 44
10.2 La crisis socioecológica con perspectiva de género. 45
10.3 Hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible. 47
¡Visítanos! 49
Bibliografía y webgrafía 50

1. Situar la crisis socioecológica como contexto para la acción sindical.

1.1 La crisis ambiental como crisis de civilización.

Crisis proviene del griego *krisis*, que a su vez se deriva de *krinó*, que significa "decidir". Sin embargo, en los últimos tiempos nos hemos acostumbrado a vivir en crisis globales permanentes (definidas en el Foro de Davos como "policrisis"), sin tomar cartas en el asunto, sólo observándolas, criticándolas, lamentándonos, teorizando sobre ellas, buscando formas de análisis, optando por llamadas estáticas de alerta y reiterando nuestra incapacidad de acción, nuestra impotencia para superarlas. Muchas de las crisis convergen entre sí. La crisis de civilización y la crisis ambiental se articulan y se alimentan mutuamente.

La crisis ambiental es el resultado innegable de una visión mecanicista del mundo que ignora y atropella los límites biofísicos de la Naturaleza y desprecia los estilos de vida de las diversas culturas, llevando a la humanidad a los mayores desastres. Separándonos de la Naturaleza, del resto de seres vivos, e incluso de nuestros propios congéneres humanos, nos apartamos de aquello que nos vincula y nos integra en el Planeta, nos deshumanizamos, nos convertimos en una civilización que ha elegido su propia extinción. Sólo la más absoluta ceguera nos incapacita para cambiar de actitud.

No es un planteamiento catastrofista: el Comité Económico y Social Europeo (CESE) advierte lo obvio: que **en un planeta degradado no habrá vida, ni empleo ni empresas**[1]. Además, resalta los beneficios de implicar activamente a los interlocutores sociales en todas las etapas de las políticas ambientales, **a través del diálogo social y la negociación colectiva**, en la promoción de la sostenibilidad ambiental, la descarbonización de la economía, la economía circular y la adaptación al cambio climático.

Sólo con una actitud proactiva y capaz tanto de modificar nuestros hábitos de vida, como de organizarnos para presionar a los poderes económicos y políticos podremos producir las necesarias transformaciones en las matrices productivas y energéticas, podremos poner en el centro la trama de la vida y evitar el colapso de nuestra civilización. Debemos decidirnos ya.

1.2 El choque entre la escala de la actividad humana y los límites planetarios. Cambio climático, pérdida de biodiversidad, contaminación y agotamiento de los recursos naturales.

En la actualidad, prácticamente todos los organismos internacionales y los gobiernos nacionales comparten de forma casi incuestionada una arrolladora visión del **desarrollo del mundo** orientada por la economía de mercado neoliberal. A escala macro, se considera que la parte central de este gran mito debe ser la ilimitada expansión económica impulsada por la globalización y por la liberalización del comercio; en el nivel más popular, esto encuentra su máxima expresión en la difusión a escala mundial de los estilos de vida del consumidor. Precisamente, con la cultura moderna el consumo deja de respetar los patrones naturales de la cadena trófica para sustituirlos por la cadena económica, cuyo fin principal no es otro que la satisfacción de las necesidades y deseos de una sociedad caracterizada hoy más que por el trabajo y la producción, por el consumo, el ocio y la seguridad. De esta forma, se cierra el circuito donde consumir no sólo es gastar sino también, y fundamentalmente, contribuir a producir y seguir consumiendo, dando comienzo a una nueva era en la que parte de la humanidad ha sido capaz de generar efectos globales, sistémicos e irreversibles sobre el Planeta y sus sociedades[2].

Incluso después de la Gran Recesión de 2008 y la crisis pandémica de 2019, la especulación económica y la idea imperturbable del crecimiento del PIB –como *leitmotiv* de una economía saludable con calidad de vida–, han seguido empujando las fronteras extractivas a medida que aumentan los requerimientos del sistema productivo y de consumo, y son responsables del actual choque entre la escala de la actividad humana y los límites planetarios que se están manifestando en escenarios cargados de una serie de graves conflictos

[1] Dictamen sobre "La economía sostenible que necesitamos", CESE, 2020.

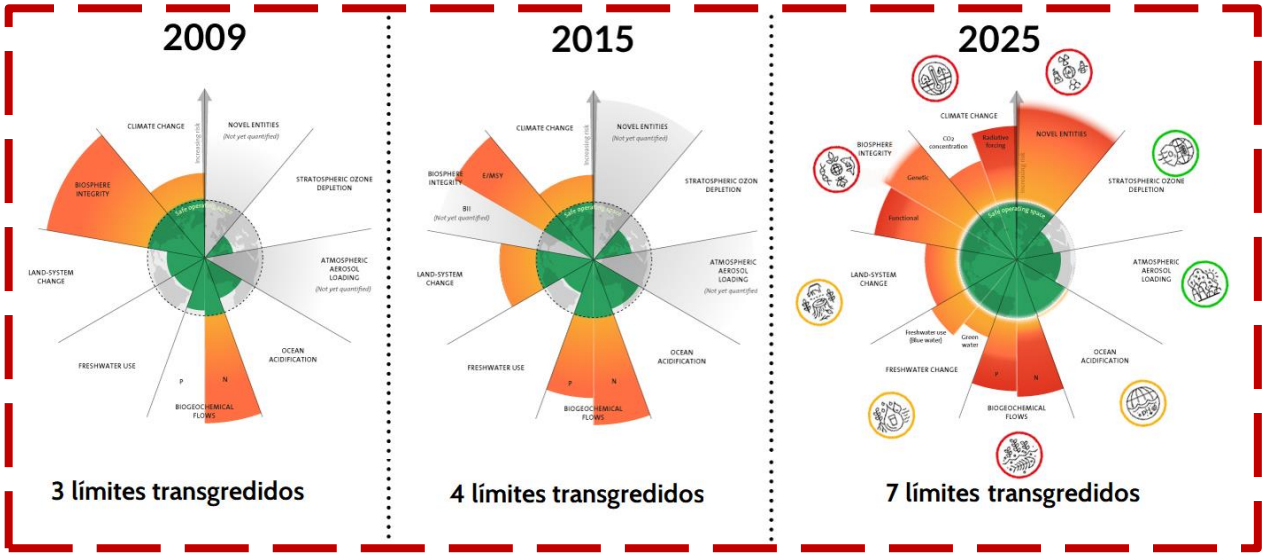
[2] Encuentra más información sobre el "antropoceno" en "Apuntes de reflexión e intervención sindical: la transición justa como vía para afrontar la crisis socioecológica".

sociales y ambientales que ya están derivando en economías de recursos limitados e incluso colapsos socioambientales a gran escala.

El intento del capitalismo verde de hacer viable el desarrollo de políticas orientadas al crecimiento del PIB con la expectativa de un desacoplamiento del agotamiento de recursos naturales, de los impactos ambientales más negativos y con la promesa de un sacrificio social poco significativo (Pacto Verde Europeo), es refutado desde una parte del ámbito científico, que advierte de la inexistencia de evidencias empíricas. En la práctica también está generando un malestar creciente en amplios sectores de la población que se ven directamente afectados por nuevos procesos de externalización de costes ambientales y sociales (sobre todo derivados de la instalación de megaproyectos energéticos industriales o de una agricultura y una ganadería industriales e intensivas –que sustentan un sistema alimentario insostenible, malsano y dirigido por multinacionales–, amparados por supuestas políticas climáticas), cuyo escenario más común se dibuja con tintes de desigualdad e injusticia y que puede derivar en un estado de pobreza para los más vulnerables.

Esta situación –que debería corregirse con políticas climáticas cuyo verdadero fin sea el progreso social y no la codicia– se convierte en un terreno muchas veces abonado por la desinformación y los bulos difundidos desde el populismo de la ultraderecha, una guerra cultural con base en el negacionismo climático acientífico, y que bajo el pretexto de "defender a las clases medias y bajas contra el fanatismo climático globalista", ofrece una respuesta: acusar a la ciencia climática y a la Agenda 2030 como culpables de la pérdida de "nuestro modelo de vida", y una alternativa: la promesa de recuperar la "abundancia" del pasado; una propuesta reaccionaria que desvía la atención y dirige el malestar de los agricultores no contra los acuerdos de libre comercio, sino contra las políticas climáticas; el malestar de las trabajadoras, no contra los recortes en el transporte público, sino contra las zonas de bajas emisiones, pero que manifiesta su verdadera intención votando a favor de la preservación de los intereses del poder corporativo extractivista y fósil, y denigrando la necesidad más básica de todo trabajador: un planeta habitable.

No obstante, la fe en las tecnologías verdes será incapaz –en un contexto de crecimiento económico infinito– de mitigar el inevitable colapso ecológico que los científicos advierten: el calentamiento global superior a 1,5 °C está próximo, y su combinación con la continua pérdida de biodiversidad y el aumento de la contaminación, tendrá consecuencias irreversibles para la mayoría de la humanidad. Estas tendencias contribuyen a proporcionar un análisis basado en la ciencia del riesgo de que las perturbaciones humanas desestabilicen el Sistema Tierra a escala planetaria, tal y como se explica en el siguiente gráfico sobre los nueve "**límites planetarios**", un marco que pretende hacer referencia a las fronteras o límites en los que el Planeta es capaz de regenerarse y funcionar de manera "segura" para la humanidad.



ESTADO DE LOS LÍMITES PLANETARIOS. 7 de estos 9 procesos fundamentales que sustentan la vida en la Tierra y los recursos de los que dependen los seres humanos ya se han perturbado en 2025, hasta un punto en el que ha quedado atrás una "zona segura" de actuación**.** Se trata de la integridad de la biosfera (tanto la diversidad genética como su papel funcional en la regulación del estado del sistema Tierra), los ciclos biogeoquímicos (nitrógenos y fósforo), el sistema terrestre (cambios en los biomas forestales), el cambio climático, las "entidades nuevas" (contaminantes), el agua dulce (tanto la azul –agua superficial y subterránea– como el agua verde –la disponible para las plantas–), y la acidificación de los océanos.

Fuente: Centro de Resiliencia de Estocolmo, basado en el análisis de Persson *et al*, 2022 y Steffen *et al*, 2015.

En el caso del sistema climático, la Ciencia nos dice que la influencia antrópica en su calentamiento es inequívoca. En el informe de la OMM sobre el estado del clima mundial en 2024 se confirmó que dicho año fue el primero en superar en más de 1,5 °C la media del período 1850-1900 y, por tanto, el más cálido desde que hay registros de temperatura. De hecho, los últimos diez años han sido los más cálidos, lo que reafirma las proyecciones del calentamiento global a largo plazo provocado por la influencia directa del ser humano a partir de los cambios de uso del suelo y el aumento significativo de las emisiones de gases de efecto invernadero desde mediados del siglo XIX, a partir del consumo masivo de combustibles fósiles.

El cambio climático trae consigo muchos riesgos para los seres humanos y todas las demás formas de vida de la Tierra al ocasionar impactos en los **sistemas naturales** (en el ciclo hidrológico, sobre la disponibilidad y la calidad del agua, con el aumento de los procesos de desertización y erosión del suelo, con perturbaciones en los ciclos de los nutrientes o alteraciones en los ecosistemas y en su biodiversidad), pero también en los **sistemas humanos** (en los sectores económicos –en especial en aquellos que dependen más de los recursos naturales– y en el empleo, en las ciudades, en la salud pública o en la salud laboral). Sin embargo, estos riesgos no son equitativos, pues depende de la capacidad de respuesta de las sociedades y los actores (de su resiliencia), de las vulnerabilidades sistémicas o de la exposición diferencial. Así, una sociedad vulnerable al cambio climático se expone a una serie de efectos en cascada en forma de riesgos sociales que incluyen conflictos, enfermedades, crisis de salud pública, crisis económicas y cambios políticos.

SECTORES EN RIESGO. El cambio climático tiene efectos negativos netos en el empleo y la productividad del trabajo, y se prevé que estos efectos se acentúen en las próximas décadas. Tal y como se recoge en el informe realizado por **UGT Castilla y León** "Empleo y cambio climático en Castilla y León", se considera que todos los sectores económicos están en riesgo, y que éste es mayor en función de su grado de dependencia de los recursos naturales, en función de su exposición al trabajo al aire libre y a altas temperaturas (construcción, turismo, etc.), en función de su exposición a los fenómenos meteorológicos extremos y a disrupciones en los ecosistemas (energía, sanidad y otros servicios públicos, etc.). Necesitamos adaptar nuestros trabajos al clima. **Fuente:** "Adaptación al cambio climático y al mundo laboral. Una guía para los sindicatos". CES, 2020.

LA CRISIS CLIMÁTICA, UN IMPORTANTE RIESGO PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. Mientras la OMS ha declarado al cambio climático como la mayor amenaza para la salud a la que se enfrenta la humanidad, el IPCC señala a nuestro país como uno de los más vulnerables del mundo. Las olas de calor siguen cobrándose la vida de personas trabajadoras, lo que nos obliga como sociedad a convertir la seguridad y la salud en el trabajo en uno de los pilares de las políticas públicas de adaptación al cambio climático para prevenir la exposición a temperaturas extremas en las empresas, a los fenómenos meteorológicos extremos, al avance de enfermedades de transmisión por vectores o al aumento de la exposición a radiación solar. El empeoramiento de las condiciones de trabajo con el aumento de riesgos derivados afecta a ocupaciones como los trabajadores de exteriores (sectores como el agrario, el forestal, el de movilidad o el de la construcción), pero también de interiores carentes de medidas preventivas adecuadas. Ante esta situación es evidente que numerosas personas trabajadoras necesitan que los poderes públicos les brinden protección, mediante el control de las condiciones de trabajo[3].

[3] El Real Decreto ley 4/2023 introduce un cambio normativo relacionado con los trabajos en ambientes calurosos y el riesgo de estrés térmico durante períodos de altas temperaturas. Establece medidas preventivas para garantizar la protección de los trabajadores, especialmente aquellos que realizan tareas al aire libre o en lugares que no pueden cerrarse debido a la naturaleza de su actividad.

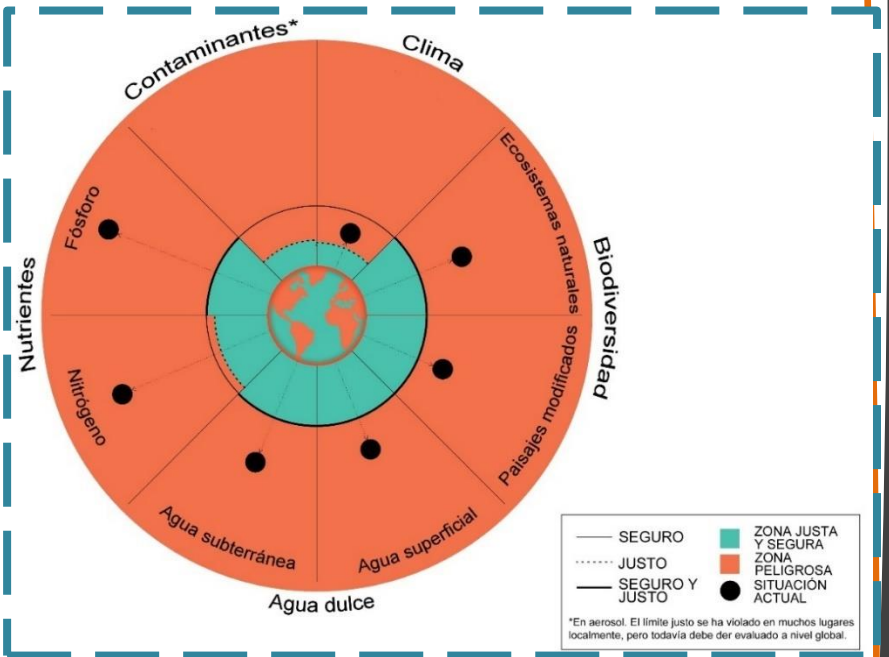
En cuanto a **la integridad de la biosfera**, hay que entender que una naturaleza compleja, rica en especies y en procesos ecológicos mantiene un alto nivel de funcionalidad y es capaz de amortiguar los extremos climáticos, de contrarrestar la contaminación, de frenar el avance de muchas enfermedades y de procurar la seguridad alimentaria. Sin embargo, numerosos informes avanzan que las pérdidas de biodiversidad y los cambios en los ecosistemas se están produciendo a unos niveles sin precedentes. Uno de los últimos informes de IPBES advierte de que la tasa de extinción de especies se está acelerando y ya es **entre 100 a 1.000 veces mayor que el natural**, con graves impactos en las personas de todo el mundo, erosionando los cimientos de nuestras economías, empleos y medios de vida, seguridad alimentaria, salud y calidad de vida. Nuestra *ecodependencia* hace necesario replantear urgentemente la reorganización de los procesos sociales y económicos de forma que las actividades económicas y el empleo –que son la principal vía de obtención de recursos de las mayorías trabajadoras–, puedan ser compatibles con los límites y la funcionalidad de los ecosistemas y puedan tener como objetivo central el sustento y la reproducción de la vida.

La contaminación es otro límite planetario trasgredido; mientras nos envenenamos por la emisión o vertido de cientos de millones de toneladas de sustancias tóxicas al aire, el agua y al suelo, la devastación que la contaminación y las sustancias peligrosas causan en la salud, los derechos humanos y la integridad de los ecosistemas sigue sin suscitar apenas atención. Sin embargo, son causantes de al menos nueve millones de muertes prematuras, una de cada seis muertes en el mundo, siendo el colectivo de las personas trabajadoras uno de los más vulnerables. Es urgente la transición hacia una economía circular capaz de mitigar los efectos de la contaminación en nuestra salud, de crear empleo verde y decente y de frenar el consumo y desperdicio de recursos.

1.3 Soltar el acelerador como fórmula para un mundo sostenible, seguro y justo.

Es evidente que la estabilidad y la resiliencia del sistema terrestre y del bienestar humano están inseparablemente unidos, aunque sus interdependencias generalmente no son reconocidas. La violación de esta íntima relación se traduce en que, a menos que ocurra una transformación oportuna, lo más probable es que los puntos de inflexión irreversibles y los impactos generalizados en el bienestar humano sean inevitables.

LÍMITES DEL SISTEMA TERRESTRE SEGUROS Y JUSTOS. Según el estudio "Límites seguros y justos del sistema terrestre", los **límites seguros** garantizan condiciones estables y resilientes en la Tierra y los **límites justos** minimizan la exposición humana a un daño significativo. Pues bien, siete de los ocho límites seguros y justos cuantificados a nivel mundial y al menos dos regionales en más de la mitad de la superficie terrestre mundial ya se han superado. Parece evidente que evitar ese escenario es crucial si queremos asegurar un futuro seguro y justo para las generaciones actuales y futuras. Sin embargo, los límites justos descritos son insuficientes para garantizar la justicia del sistema terrestre, que también debe permitir el acceso a los recursos para todos y la equidad distributiva y procesal en un escenario de escasez creciente de recursos naturales clave, especialmente cuando hablamos de combustibles fósiles y materias primas estratégicas.
Fuente: Comisión de la Tierra, 2023.

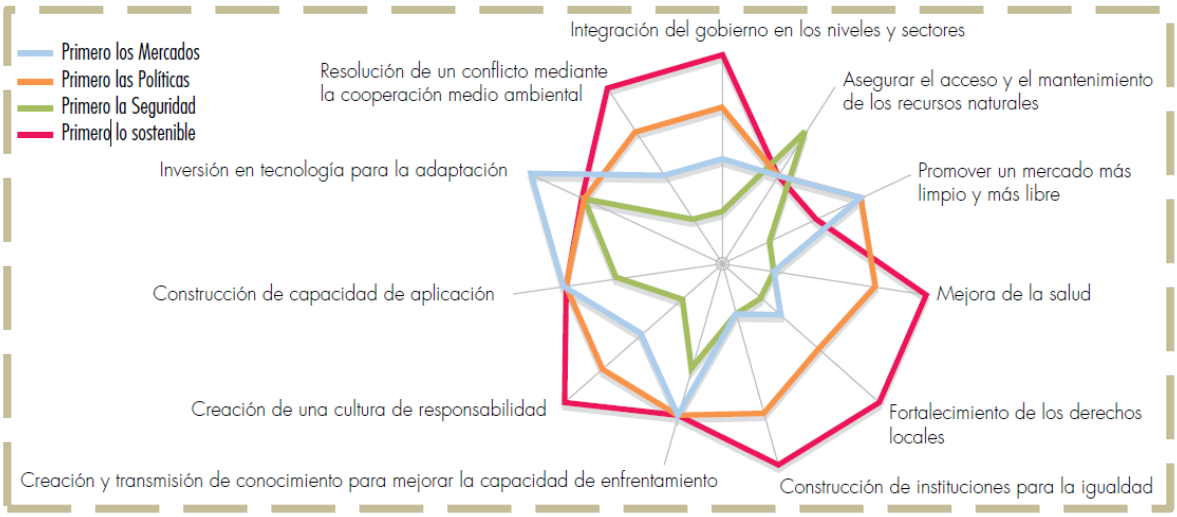


Así, los países y sus sociedades deberían poner rumbo hacia un nuevo modelo socioeconómico que priorice el bienestar humano dentro de los límites ecológicos del Planeta; que reoriente la economía a centrarse en la creación de valor sostenible, en lugar de beneficios financieros a corto plazo; que permita caminar hacia sociedades más equitativas y en paz consigo mismas y con el Planeta. Toca una transición profunda de nuestro sistema económico y social hacia el buen vivir dentro de los límites biofísicos. Es la **transición ecológica justa.**

2. Integrar la transición ecológica con justicia social.

2.1 Transitar con justicia y equidad hacia una sociedad más resiliente.

El origen del concepto de **desarrollo sostenible** se remonta a principios de la década de los setenta, cuando el "Primer Informe del Club de Roma" sobre los límites del crecimiento puso en tela de juicio la viabilidad del crecimiento como objetivo económico planetario, a partir de la propuesta de **"ecodesarrollo"**; este término buscaba la conciliación entre el aumento de la producción con el respeto a los ecosistemas necesario para mantener las condiciones de habitabilidad de la Tierra, pero a pesar de su aceptación fue vetado por las potencias ricas y sustituido en los grandes foros por el de "desarrollo sostenible", que los economistas más convencionales podían aceptar sin recelo, al confundirse con el desarrollo autosostenido. Con el paso del tiempo, la manipulación de su significado le ha convertido en un poderoso y controvertido tema al añadirse indiscriminadamente desde algunos ámbitos empresariales, sociales y políticos, como meta irrenunciable en unas dimensiones banales y/o vacías de su contenido−, que modifican a su antojo las tendencias marcadas por los principales pilares que rodean el modelo de la sostenibilidad.



LA SOSTENIBILIDAD PRIMERO. Estas tendencias se resumieron acertadamente en el informe "GEO-4" y están basadas en uno de los ámbitos imperantes siguientes: el mercado, la política, la seguridad o la propia sostenibilidad. En cualquiera de estos patrones, el liderazgo del gobierno, los incentivos de mercado, las medidas proteccionistas o los enfoques poco convencionales, podrían suponer la diferencia entre una clara mejora y un deterioro continuado en las preocupaciones ambientales imperantes. Desde el punto de vista social, estos enfoques tan diferentes podrían materializarse en situaciones radicalmente diferentes en lo que se refiere a la igualdad y a la distribución de la riqueza, a la paz y al conflicto, al acceso a los recursos y los servicios sanitarios y a las oportunidades de compromiso político y económico. ¿Cuáles de estas tendencias predominan hoy y predominarán en el futuro próximo?
Fuente: *"Perspectivas del Medio Ambiente Mundial. GEO-4. Medio ambiente para el desarrollo"*. PNUMA. 2007.

Y es que el desarrollo sostenible no es "simplemente" un asunto ambiental, de justicia social o de economía: se trata de la gente, de su supervivencia como individuos y culturas diversas, ligados a ambientes y ecosistemas diversos. Implica la modificación tanto de los procesos productivos como de la relación con la naturaleza y con otras sociedades, lo que conlleva profundas reflexiones éticas. No se trata de rehuir de los indudables avances económicos, tecnológicos y sociales acontecidos en las últimas décadas, sino de la tendencia a la barbarie que supone un creciente uso del espacio finito y de los recursos restantes del Planeta, que impide que se avance en aras de la erradicación de la pobreza, la reducción de las desigualdades, la promoción del trabajo decente y unas sociedades pacíficas e inclusivas. Simplemente, "crecimiento económico" y "bienestar" no tienen por qué ser sinónimos.

En este contexto −tal y como se ve en la siguiente tabla−, existen distintos enfoques que abogan por afrontar los desafíos presentes y venideros, basados en debates, necesidades y retos de la sociedad y que desde premisas diferentes buscan transitar hacia una idea de progreso concreta. Quizás el tipo de transición más conocido es el de la **"Economía Verde/Circular"**, promovida desde la ONU y encarnada de forma transversal en la **Agenda 2030** y sus **17 ODS** como "hoja de ruta por la supervivencia" que aspira a realizar cambios radicales a favor de las personas, el Planeta y la prosperidad. La propia Unión Europea a partir del

"Pacto Verde" pretende conseguir una economía circular y climáticamente neutra para 2050, y aunque han supuesto cierto progreso en algunos ámbitos, mantiene las contradicciones al apostar por lógicas expansivas de la economía y el consumo, al confiar temerariamente en avances tecnocientíficos y en rendimientos de las energías renovables, o al apoyarse en alianzas con grandes corporaciones empresariales, muy comprometidas con sus propios intereses pero poco por el bienestar de las personas o el ajuste a los límites biofísicos y la restauración de los ecosistemas.

	Fundadora	Reformista	Anticipatoria
Medioambiental	Transición.	Verde/Azul/Circular.	Regenerativa
Social	Social y solidaria. Feminista	(de la) Funcionalidad. Digital. Positiva.	Colaborativa. Abierta/Libre.
Económica	(del)Decrecimiento.	Social. (del) Bien común.	(del) Impacto.

LAS TRANSICIONES HACIA OTRAS ECONOMÍAS. En el eje de abscisas, en clave de utilidades desde la Innovación Social: **Fundadora**, porque plantea cambios radicales en la aproximación (por qué y para qué) de la persona a la actividad económica y porque quiere hacer más evidente la economía al servicio de las personas y del Planeta. **Reformista**, porque intenta responder a ciertas externalidades del sistema económico actual y hacer una economía más participativa. **Anticipatoria**, porque muestra modelos disruptivos que acompañan a las evoluciones de los valores y modos de vida dominantes que pasan por la sostenibilidad, lo digital y la eficiencia. En el eje de ordenadas, en clave del tipo de sostenibilidad dominante, sea la medioambiental, la social, o la económica. **Fuente:** "La(s) transición(es) hacia otra(s) economía(s)". Eusko Ikaskuntza, 2016.

Como con el término "sostenibilidad", el de "transición" suele ser confuso para mucha gente. Resulta fundamental tener claro qué es lo que está en riesgo y qué hay que sostener. Se ha de sostener la vida de los humanos y humanas con respeto al resto del mundo vivo. No se trata de sostener el Planeta, que se sostiene solo. No está en riesgo la vida en su conjunto, sino la de una parte importante de nuestra especie y la de millones de otras especies de seres vivos. Así, la **transición ecológica justa**, trata hoy de abordar una transformación económica, social y cultural que busca hacer frente a la crisis socioecológica desde la equidad, la sostenibilidad y la justicia. Inspirada por los principios del ecofeminismo, reconoce la interdependencia entre seres humanos y naturaleza, así como la necesidad de combatir las desigualdades estructurales (de género, clase, raza o territorio) y de pensar en vidas con derechos básicos, económicos y sociales cubiertos, con tiempo disponible, derecho al descanso, cuidados compartidos y riqueza relacional. Al mismo tiempo, bebe del decrecimiento en su crítica al paradigma del crecimiento ilimitado, apostando por la reducción del consumo material y energético en los países enriquecidos, la relocalización de la economía y el bienestar dentro de límites planetarios. En definitiva, se trata de una reorganización de la vida en común con el objetivo de que todas las personas puedan habitar en un espacio seguro y justo, y el sindicalismo puede contribuir en su visualización no sólo con la defensa de un empleo digno, sino redefiniendo el trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras y sus territorios.

2.2 La legítima preocupación de los sindicatos y el Nuevo Contrato Social Verde.

Nuestro modelo de desarrollo, basado en el uso intensivo de los recursos naturales, está generando impactos medioambientales cada vez más graves, pero además es, según la OIT, ineficiente con relación al empleo productivo y el trabajo decente. Más de 1.200 millones de personas trabajadoras que dependen directamente de los servicios de los ecosistemas ya han comenzado a sufrir a causa de las modificaciones de los patrones de lluvia y temperatura, los desastres naturales resultantes del cambio climático y el descenso de productividad a consecuencia de la mala gestión del suelo, la sobreexplotación y la desertificación, en forma de destrucción de empleos, pérdida de ingresos, precariedad laboral, pérdida de bienestar, etc., una situación que se traduce a la postre en empobrecimiento e injusticia social. Frente a este panorama, se hace urgente un cambio estructural que ponga la sostenibilidad en el centro de la economía. Es aquí donde surge con fuerza el concepto de **Nuevo Contrato Social Verde**, un marco de transformación que aboga por repensar la relación entre trabajo, medio ambiente y justicia social.

Este contrato social verde parte de una premisa básica: la transición ecológica no puede abordarse sólo como una evolución desde el punto de vista técnico o productivo, sino como una transformación profunda que afecte a las relaciones laborales, al acceso equitativo a los recursos, a la calidad del empleo y al futuro de los territorios. Se trata de garantizar que los esfuerzos por descarbonizar la economía, proteger los ecosistemas o reducir residuos vayan acompañados de mejoras en los derechos laborales, oportunidades para las personas trabajadoras y cohesión social. En definitiva, no se trata solo de producir de forma más sostenible, sino de producir con justicia.

El Nuevo Contrato Social Verde pretende involucrar a las personas trabajadoras en la generación de industrias resilientes, en una gestión sostenible de los recursos o en la transformación de las ciudades. Los sindicatos podemos desempeñar un papel fundamental para incluir el diálogo social a todos los niveles y hacer que todos los trabajadores se involucren en la transición ecológica del modelo productivo −garantizando en la negociación colectiva la implementación de los principios de desarrollo sostenible, economía circular y el empleo verde y decente−, lo que será crítico a corto plazo. La necesidad de este Nuevo Contrato Social es una idea hoy compartida por otras organizaciones de la sociedad civil, grupos de reflexión y empresas de economía social, que entienden junto a los sindicatos que éste debe basarse en políticas que aceleren la transición ecológica al mismo tiempo que abordan las desigualdades socioeconómicas estructurales y las discriminaciones de género, raza o discapacidad, propician la inclusión y la cohesión social y territorial, garantizan el respeto de los derechos humanos fundamentales y mitigan la pobreza. El éxito de este planteamiento depende de la colaboración y la participación de estos actores mediante un diálogo social y civil profundo, así como de la creación de un sistema de gobernanza inclusivo en el que participen interlocutores y grupos sociales a todas las escalas.

2.3 El empleo verde (y decente).

Hay dos cuestiones que no deben descuidarse en una verdadera transición ecológica basada en la economía verde y circular:

- **La transición no debería tratarse sólo como una inflexión hacia una producción más ecológica**, dejando tal cual el sistema financiero, las desigualdades, el poder de los accionistas, el funcionamiento del comercio mundial o el culto al crecimiento asociado al consumismo. En esta línea, las cuestiones medioambientales deberían abordarse no solo desde la lógica de la eficacia, sino también desde la lógica de la justicia, cuestión central para empezar a cambiar las actitudes de la ciudadanía y, con ello, su comportamiento medioambiental[4].

- En este sentido, si entendemos que la transición ecológica requiere de la introducción de cambios drásticos e irreversibles en las esferas cultural, socioeconómica y natural, no hay que ignorar que **este salto no se podrá producir sin las personas trabajadoras y mucho menos contra éstas**. Ello significa que los empleos deben ser verdes, pero también decentes −una exigencia contraria a la actual tendencia hacia condiciones de trabajo cada vez más precarias− y que dicha transición debe estar basada en una transición justa, para asegurar que nadie quede atrás en la carrera para reducir emisiones, proteger el clima y promover la justicia social y económica.

Los **empleos verdes** son −según la OIT[5]− empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente, ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. Los empleos verdes están vinculados con los ODS 8, 11, 12, 13, 14 y 15 y permiten, por un lado:

- Aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas.

[4] "Hacia un nuevo modelo productivo". C. Degryse y P. Pochet, coordinado por Zufiaur J. Mª. 2011.

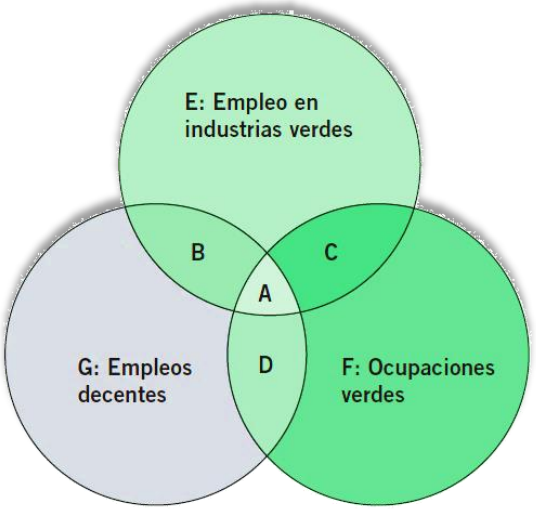
[5] "¿Qué es un empleo verde?" OIT, 2016.

- Limitar las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Minimizar los residuos y la contaminación.
- Proteger y restaurar los ecosistemas.
- Contribuir a la adaptación al cambio climático.

Y deben abarcar, por otro:
- Compromiso y responsabilidad social.
- Trabajo decente.
- Respeto de los derechos de las personas trabajadoras.
- Reducción de la pobreza.

ESQUEMA DE LAS RELACIONES ENTRE EL EMPLEO TOTAL, LOS EMPLEOS VERDES Y EL TRABAJO DECENTE. Los empleos verdes, según la definición mencionada anteriormente de la OIT, son aquellos que se pueden encontrar en los segmentos B, D y A. **Fuente:** "Hacia el desarrollo sostenible. Oportunidades de trabajo decente e inclusión social en una economía verde". OIT, 2013.

A. Empleos verdes y decentes en industrias verdes (incluida la producción verde de industrias que no son verdes).
B. Empleos decentes que no son verdes en industrias verdes.
C. Empleos verdes que no son decentes en industrias verdes.
D. Empleos verdes y decentes en industrias que no son verdes.
E. Empleo en industrias verdes.
F. Ocupaciones verdes.
G. Empleos decentes.



Un escenario con claras tendencias hacia el empleo verde no será posible sin que los gobiernos se comprometan a invertir importantes recursos en sectores que reducen la huella ambiental de nuestras sociedades, pues **una economía más verde no es inclusiva ni socialmente sostenible de manera predeterminada**. Pero, en el mejor de los casos, esto no sucederá automáticamente y sin lucha y negociación, pues la transición ecológica creará tanto riesgos como oportunidades para las personas trabajadoras y sus comunidades. Para la creación de empleos verdes en cualquier sector desde UGT pedimos nuevas competencias y habilidades, que se pueden anticipar haciendo ajustes en los sistemas educativos y formativos existentes y creando nuevas oportunidades de formación, lo que también puede ser un importante trampolín para proporcionar acceso al trabajo y oportunidades de ingresos a los jóvenes, las mujeres y otros grupos desfavorecidos que contribuirán a crear una economía verde.

El papel de los sindicatos en la transición ecológica debe ser sensible con **la insatisfacción que ya está generando aquella parte de las potencialidades del capitalismo verde que no tienen en cuenta los límites del crecimiento.** Las instituciones europeas y nacionales suelen defender que la dimensión social –en un contexto de "crecimiento verde"– se verá beneficiada en un mayor bienestar humano y equidad social, reduciendo al mismo tiempo los riesgos ambientales y la escasez ecológica; pero desde una parte del ámbito científico se advierte de la inexistencia de evidencias empíricas que demuestren la viabilidad del desarrollo de políticas orientadas al crecimiento del PIB con la expectativa de un desacoplamiento del agotamiento de recursos naturales y de los impactos ambientales. El sindicalismo debe prestar, pues, atención a un planteamiento que pueda abordar los desafíos presentes y venideros, centrado en entender las causas de la crisis socioecológica, y en paliar las consecuencias sociales y ambientales de un modelo cultural expansivo asociado a la lógica de la acumulación, el crecimiento, el consumismo y la sobreexplotación de recursos, de la clase trabajadora y de sus comunidades.

En último término, el desarrollo de estrategias por los sindicatos deberá tener en cuenta la demanda de un modelo distinto, más sostenible, más democrático y redistributivo, que pide abandonar "el crecimiento por el crecimiento" y profundizar en propuestas alejadas de los modelos de producción, distribución y consumo capitalistas basados en la maximización de beneficios, la acumulación de riqueza y el consumo masivo.

3. Consolidar una nueva cultura laboral que ponga la vida en el centro.

El sindicalismo de clase del siglo XXI se enfrenta al reto de repensar profundamente la cultura del trabajo. Ya no basta con negociar salarios o condiciones de jornada: la crisis socioecológica obliga a situar la vida, en todas sus formas, como eje de la acción sindical. Esto significa **defender empleos que no destruyan los ecosistemas de los que dependemos**, impulsar medidas de salud laboral que aborden también los riesgos ambientales, y apostar por un modelo productivo que priorice el bienestar colectivo frente a la lógica del beneficio a corto plazo. En definitiva, poner la vida en el centro significa que la transición ecológica justa no es solo un desafío técnico o económico, sino un proyecto cultural y político en el que el sindicalismo tiene un papel imprescindible: garantizar que el futuro del empleo y el futuro del planeta avancen de la mano, y que la dignidad laboral nunca se desligue del derecho a un planeta habitable.

En este sentido, en **UGT Castilla y León** defendemos que la sostenibilidad necesita democracia, y eso pasa por reconocer el papel de los representantes de las personas trabajadoras en todos los temas vinculados al medio ambiente. Nuestra intervención en materia medioambiental a partir del diálogo social y la negociación colectiva es clave para transformar los modelos productivos desde dentro y garantizar una transición ecológica que no deje a nadie atrás, en especial a los y las más vulnerables entre los que se incluyen a las personas con trabajos precarios, mujeres, los trabajadores migrantes y otros grupos desfavorecidos.

Así pues, las personas trabajadoras, como sujetos relevantes del proceso productivo dentro de la empresa, debemos participar en la mejora ambiental de los centros de trabajo y para ello es fundamental que se propicien los necesarios avances en el ámbito de las relaciones laborales que respondan debidamente a esta necesidad. Para participar y colaborar con la empresa para una gestión eficiente, integrada y ambientalmente sostenible, debe existir, no obstante, **voluntad y compromiso por parte de las personas trabajadoras y sus representantes**, cuya acción sindical debe dirigirse hacia:

- El conocimiento e impulso de la prevención y la minimización de los impactos ambientales de la empresa. El conocimiento de los riesgos medioambientales de la actividad de la empresa permite afrontarlos y corregirlos en mejores condiciones si se aporta la experiencia y conocimiento cotidianos de las personas trabajadoras.
- Consolidar la incorporación del medio ambiente al derecho laboral, y su plena integración en los procesos de diálogo social.
- Regular los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.
- Dar reconocimiento legal a la figura del Delegado/a de Medio Ambiente.
- El impulso de la implantación de Mejores Técnicas Disponibles (MTD) que permitan la mejora continua del comportamiento ambiental de la empresa[6].
- El mantenimiento y la mejora del empleo y de la calidad de las condiciones de trabajo. Los cambios o actuaciones para la mejora ambiental que impliquen riesgos para la salud o la calidad del trabajo pueden terminar generando retrocesos en su aceptación e ineficacia, pero la implicación y la participación de los representantes de los trabajadores puede favorecer la adopción de los necesarios procesos de control sobre sus efectos y propiciar soluciones compartidas.
- Propiciar iniciativas que incidan en la generación de empleo verde siendo capaces de proteger el medio ambiente y ofrecer trabajo decente.
- La defensa del interés general pasa obligadamente por la protección medioambiental y el bienestar de la comunidad; no hay desarrollo si el beneficio no supone la mejora de la calidad de vida de la comunidad.

[6] Su implantación, junto a los Valores Límite De Emisión (VLE), es fundamental para la determinación de la Autorización Ambiental Integrada de aquellas actividades industriales afectadas por la normativa IPPC (prevención y control integrados de la contaminación).

Sin embargo, hay muchas dificultades para que esta participación y colaboración se materialice en las empresas como, por ejemplo, las carencias de conocimientos ambientales específicos entre las personas trabajadoras y sus representantes. Para paliar esta situación y poder intervenir en el diseño de una nueva cultura laboral que ponga la vida en el centro, son fundamentales **la información y la formación**.

3.1 El acceso a la información ambiental en la empresa.

El acceso a la información ambiental relacionada con la actividad de las empresas y centros de trabajo es un elemento clave en el proceso de participación de la representación sindical en las cuestiones ambientales. Para que esta participación se pueda materializar con garantías, es necesario que las personas trabajadoras y sus representantes tengan acceso a una información ambiental que abarque[7]:

- Sus aspectos ambientales significativos.
- Sus riesgos e impactos ambientales y su gestión.
- El comportamiento ambiental de la empresa.
- Los requisitos legales que debe cumplir y la información ambiental a facilitar a las Administraciones Públicas.
- Las herramientas y certificaciones de gestión ambiental implantadas (SGMA, sistemas de gestión de la energía, planes de movilidad al trabajo, declaraciones ambientales de productos, huella de carbono, huella hídrica, etc.).
- Los compromisos y objetivos internacionales asumidos voluntariamente (en materia de cambio climático, cumplimiento de los ODS de Naciones Unidas, etc.).
- Los informes resultantes de inspecciones, denuncias, auditorias, evaluaciones y análisis de riesgos ambientales, etc.
- Las medidas para la prevención y el control de accidentes con posible impacto en el medio ambiente.

La información ambiental debería alcanzar unos contenidos mínimos y también debería presentar una serie de características (que sea veraz, actualizada, transmitida de manera periódica, comprensible y accesible). Además, también requiere contar con una formación adecuada que capacite a las personas trabajadoras y a sus representantes para comprender, evaluar y utilizar adecuadamente la información ambiental a la que accedan, favoreciendo con ello la generación de propuestas de mejora basadas en su experiencia y en su conocimiento cotidiano de su centro de trabajo, como colaborar en la prevención y en el control de los riesgos e impactos ambientales, presentar propuestas de mejora en la gestión ambiental o desarrollar labores de seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones, objetivos y metas ambientales.

Por ello, en el supuesto de que el derecho a participar en los temas ambientales se plasme en la negociación colectiva o acuerdos voluntarios, el acceso a la información ambiental deberá ser un elemento clave entre las competencias que se acuerden. Las solicitudes de información ambiental se plantearán siempre, en primer lugar, directamente a la empresa. Esta actuación es uno de los primeros pasos para hacer saber a la empresa la voluntad y predisposición de los representantes legales de los trabajadores (RLT) para colaborar en la mejora ambiental de la empresa y explicita la petición de establecer canales de una comunicación y colaboración con la empresa en las cuestiones ambientales.

3.2 El acceso a la información a través de la Administración Pública.

No siempre la empresa facilita la información ambiental. Ante esta situación, se puede recurrir a la **Ley 27/2006**, que regula el derecho al acceso a la información ambiental que esté en manos de la Administración. Esta norma permite realizar una petición de información ambiental a cualquier persona, física o jurídica,

[7] "Participación sindical en la transición ecológica de los centros de trabajo". Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC, 2021.

cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o sede y sin necesidad de probar un interés determinado. Con esta solicitud se tiene derecho a:

- Acceder a la información ambiental que obre en poder de las autoridades, sin que para ello el solicitante esté obligado a declarar un interés determinado, cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o sede.
- Ser informados de los derechos que otorga la ley, asesorados para su correcto ejercicio y asistidos en la búsqueda de información.
- Recibir la información ambiental solicitada en la forma o formato elegidos.
- Conocer los motivos por los cuales no se facilita la información, total o parcialmente, y también aquellos motivos por los que no se facilita dicha información en la forma o formato solicitada.
- Conocer el listado de las tasas y precios que, en su caso, sean exigibles para la recepción de la información solicitada, así como las circunstancias en las que se puede exigir o dispensar el pago.

La información ambiental que se puede solicitar a la Administración[8] está referida a aquellas materias relacionadas con el comportamiento ambiental de una empresa en diferentes materias. No obstante, hay una serie de documentos o declaraciones periódicas que las empresas tienen que presentar a la Administración que suelen ser comunes en un buen número de ellas y que pueden ser objeto de una solicitud de información concreta:

- Las declaraciones anuales de residuos peligrosos y de vertidos.
- Los planes de minimización de residuos.
- La declaración completa al Registro de emisiones PRTR.
- La autorización ambiental global otorgada a la empresa para poder ejercer su actividad (Autorización Ambiental Integrada, Licencia Ambiental, etc.).
- Las actas resultantes de las inspecciones que la Administración realiza en las empresas.

Además, la **Ley 11/2018**, denominada *Ley de información no financiera y diversidad*, obliga a las empresas o entidades con un activo consolidado de 20 M€ (o 40 M€ en volumen neto de negocio) y con más de 250 empleados, a realizar un informe especial sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal. La Ley considera esencial para la gestión de la transición hacia una economía sostenible combinar la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección medioambiental, por lo que una mayor información no financiera por parte de las empresas es considerada un factor esencial.

3.3 La formación medioambiental de los trabajadores y sus representantes.

Para participar, hay que entender. Y para entender, hay que formarse. Esta es otra clave imprescindible en la construcción de una nueva cultura del trabajo para un Planeta vivo. Durante décadas, el movimiento sindical se formó para el conflicto laboral y la defensa sectorial, pero no para pensar los límites ecológicos del planeta. Hoy esto ya no es suficiente, y además de la sensibilización es necesario tener una formación básica al respecto y disponer de un buen acceso a la información ambiental. Para ello, necesitamos incorporar la dimensión ecológica al saber sindical, y eso exige invertir en formación, en espacios de análisis compartido, en herramientas para interpretar los impactos ambientales en el empleo y en los territorios.

Por eso desde **UGT** reivindicamos que se incluyan las prioridades formativas en materia medioambiental en el diálogo social, en las negociaciones de los convenios colectivos o en los acuerdos de empresa, con el fin de cambiar las reglas a nivel de decisión, y facilitar la pretensión por parte de la representación sindical de exigir a la empresa que facilite los medios y la formación necesarios para el ejercicio de sus funciones. En este

[8] En la mayoría de los casos, el organismo competente en Castilla y León será la Consejería de Medio Ambiente, pero el derecho de acceso a la información ambiental es exigible frente a cualquier organismo de la Administración que posea o deba poseer información ambiental. La información solicitada se debe recibir en el plazo de un mes y excepcionalmente en el plazo de dos meses, cuando el volumen y la complejidad de la información solicitada haga imposible cumplir ese plazo.

contexto, la negociación colectiva se posiciona como una herramienta clave para promover la formación y capacitación ambiental de las personas trabajadoras y garantizar que la transición ecológica se lleve a cabo con justicia social. En concreto, se debe:

- Proponer campañas y cursos de sensibilización y formación básica para toda la plantilla, e incluir formación ambiental en los planes anuales de formación
- Elaborar planes de formación profesional específicos en los puestos de trabajo vinculados con los impactos ambientales o con los riesgos más significativos.
- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.
- Es conveniente que la persona designada como delegada de medio ambiente –o quien asuma estas competencias–, acredite la formación y competencias necesarias.

UGT Castilla y León alienta un movimiento a favor de la sostenibilidad medioambiental entre las personas afiliadas y los delegados sindicales, proporcionando formación concreta y realista sobre el impacto del cambio climático en su trabajo y en su vida, en particular el hecho de que podría amenazar su derecho humano fundamental a un medio ambiente adecuado para su salud y bienestar; también se imparte formación para que los dirigentes sindicales adopten medidas de sostenibilidad medioambiental en su trabajo; la lucha contra la emergencia climática, la pérdida de biodiversidad, la contaminación y la generación de residuos tiene un impacto directo en las personas trabajadoras. Por ello, es imprescindible **apostar por una formación masiva en competencias ambientales y la recualificación profesional**. En esta línea, el Área de Medio Ambiente de **UGT Castilla y León** va a continuar ampliando su programa de formación. Entre 2024 y 2025, más de 150 compañeras y compañeros participaron en los cursos y talleres de Negociación Colectiva Verde para sindicalistas, donde reflexionaron, debatieron y adquirieron herramientas para abordar, desde una perspectiva sindical, la crisis socioecológica que enfrentamos.

NO HAY PARTICIPACIÓN SIN FORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL, TAMBIÉN LA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES. Con formación se puede contribuir a reforzar los argumentos que sustentan los enfoques de trabajo decente y diálogo social bajo el prisma de la sostenibilidad. Con formación se puede ejercer el papel de interlocutor para defender los intereses colectivos ante las empresas y las instituciones públicas. **Foto:** C. M. Morales de Frías. Archivo de UGTCyL.

4. Fomentar la intervención sindical en los centros de trabajo en materia medioambiental.

Aunque el camino más operativo para consolidar el reconocimiento del derecho a participar en materia ambiental es la denominada negociación colectiva verde –como manifestación de la voluntad de ambas partes de querer conseguir los beneficios derivados de esta participación y colaboración–, la intervención sindical en las cuestiones ambientales de los centros de trabajo se puede desarrollar a través de diferentes vías:

- **El Estatuto de los Trabajadores** –norma básica que regula las relaciones laborales y en donde se recogen las facultades y competencias de los representantes de las personas trabajadoras–, no establece un derecho explícito a participar en las cuestiones medioambientales de la empresa. Sin embargo, por el carácter transversal del medio ambiente –y realizando una interpretación amplia de dichas competencias–, se podría interpretar esta competencia como parte de los numerosos aspectos de la gestión global de la empresa, con base en los derechos reconocidos en materia de información, formación, participación y consulta.
- **Las competencias reconocidas a la RLT en materia de salud laboral**, que permiten en muchas ocasiones actuar sobre temas ambientales relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo
- **Los sistemas voluntarios de gestión ambiental** (SGMA) implantados en las empresas establecen requisitos que están relacionados con las competencias y facultades de participación y consulta de las personas trabajadoras y sus representantes legales. Dentro del Reglamento EMAS, esta participación está reconocida explícitamente como un requisito del sistema de gestión. En cuanto a la norma ISO 14.001, concede un limitado papel a dicha participación y no incluye referencia a la actividad o responsabilidad de sus representantes.

4.1 El reconocimiento del derecho a la participación: la negociación colectiva verde.

Desde **UGT** defendemos que la prioridad de la representación sindical en el marco de la intervención ambiental en las empresas, Administraciones Públicas y centros de trabajo debe ser plasmar en la negociación colectiva o acuerdos de empresa el reconocimiento de facultades y competencias para participar en los aspectos ambientales. El reconocimiento de este derecho en la "negociación colectiva verde" legitima y facilita la actuación sindical en estas cuestiones, logrando garantías legales para su ejercicio (denuncias por incumplimiento, recurso ante comisiones de garantía de convenios, etc.). Pero, sobre todo, es una manifestación de la voluntad de ambas partes –empresa y RLT– de colaborar y facilitar la participación en los temas ambientales.

En cualquier caso, todos los niveles negociadores resultan propicios para la defensa del medio ambiente, y si bien ha sido especialmente en el ámbito sectorial donde se ha mostrado de forma más evidente la preocupación medioambiental, no acaba de aflorar con todo su potencial debido en cierta medida a las últimas crisis económicas y a la falta de conciencia sobre la importancia y repercusión social de la materia. Por ello, hay que reconocer que, aunque han ido ganando concreción con los años, los criterios y orientaciones en materia de negociación colectiva verde todavía resultan escasos, ya que dependen de varios factores: tipo de convenio, sector económico afectado, convencimiento de los negociadores, sensibilidad de la parte empresarial, etc. Por ello, es vital que mediante este cauce se refuerce la participación y el acceso a la información de las personas trabajadoras en las cuestiones medioambientales de la empresa. Para ello se debe:

- Introducir **cláusulas específicas de medio ambiente** cuyo contenido mínimo establezca derechos a la información de los representantes de las personas trabajadoras sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y a la formación en materia de medio ambiente.

- Proponer objetivos y medidas concretas de mejora medioambiental **a través de la negociación colectiva**, para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas, conjugada con la sostenibilidad de los puestos de trabajo existentes, promocionando los centros de trabajo sostenibles.
- Instaurar la elaboración de **planes de evaluación de los riesgos ambientales** en los centros de trabajo.
- Impulsar a través de la negociación colectiva, **planes de movilidad sostenible** para las empresas, centros de trabajo, o polígonos industriales.
- Establecer **derechos de participación, información y representación** de las personas trabajadoras en materia medioambiental, potenciando la figura del delegado/a de medio ambiente, formándole y dotándole de derechos y competencias a través de la negociación colectiva, y exigir el desarrollo de una normativa que regule esta figura de representación.
- Favorecer la participación de las personas trabajadoras en los **sistemas de gestión medioambiental** (ISO 14.001 y EMAS).
- Contemplar la creación de una **Comisión de medio ambiente** para el control del cumplimiento de la normativa ambiental en los centros de trabajo y promover acciones conjuntas con la máxima participación de las personas trabajadoras.

4.2 Los delegados y delegadas de medio ambiente.

El **delegado/a de medio ambiente** debería ser la figura que ostentara las competencias y deberes en materia medioambiental y de transición justa siendo parte bien del comité de empresa –junta de personal en las Administraciones Públicas– o, en la ausencia de este órgano, que esta designación recayera en el delegado/a de personal. En esta designación no fuera posible, se debe plantear dotar al delegado/a de prevención de competencias en la materia. **Características** del delegado/a de medio ambiente:

→ No está regulado ni en el ET ni en la LOLS.
→ Puede ser creado por convenio colectivo de ámbito sectorial, subsectorial, de grupo de empresas, de empresa, de centro de trabajo.
→ Elegido por y de entre representantes unitarios y/o sindicales.

Sus **competencias y facultades** son:

a. Competencias de información y colaboración reconocidas en el ET:
   - Art. 64.2.b ET: Derecho a recibir información trimestralmente sobre "las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo".
   - Artículo 64.4.c: Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves (incluidas las de carácter medioambiental).
   - Art. 64.7.c ET: Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa si así está pactado en los convenios colectivo.
b. Competencias de información reconocidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los delegados/as de prevención (arts. 36 y 39). Tienen derecho a recibir información y ser consultados sobre el medio ambiente en la empresa.
c. Función de control y denuncia de incumplimiento de normas legales (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales) como convencionales (convenios colectivos de aplicación).

Los representantes unitarios o sindicales que sean elegidos delegados/as de medio ambiente y transición justa tienen todas las **garantías** previstas en el art. 68 ET para los representantes unitarios. Además, cabe pactar en convenio colectivo las siguientes:

a) Ampliación del crédito horario por convenio y reconocimiento como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones con el empresario en materia de protección al medio ambiente o lucha contra el cambio climático.
b) Garantía de indemnidad frente a cualquier acción adversa, acoso o represalia sufrida como resultado del ejercicio de sus competencias.
c) La empresa ha de proporcionar los medios, recursos y materiales necesarios para llevar a cabo tales tareas de lucha contra el cambio climático y protección medioambiental.
d) Formación en materia medioambiental y de transición justa.
e) Deber de sigilo: están sometidos al deber de sigilo (art. 65.2 y 3 ET). Deben observar esta obligación con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y ningún tipo de documento entregado por la empresa a los delegados/as medioambientales podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. Duración del deber de sigilo: subsiste tras la terminación del mandato.
f) IMPORTANTE: Los delegados/as de medio ambiente y transición ecológica habrán de informar a las personas trabajadoras de todos los temas y cuestiones vinculados con la protección medioambiental y la lucha contra el cambio climático que tengan relación con la actividad productiva desarrollada.

LUCHANDO POR EL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS AMBIENTALES. A pesar de las dificultades reseñadas, las personas trabajadoras, sus representantes en la empresa y sus organizaciones sindicales están luchando por el reconocimiento de derechos ambientales en el interior de las empresas, mediante la propuesta de cambios normativos para su reconocimiento y a través de la negociación colectiva, los acuerdos de empresa y la participación en los instrumentos de gestión ambiental implantados en la empresa. La UGT participó activamente en la COP25 de Madrid, celebrada en diciembre de 2019, abogando por la urgencia climática y exigiendo a los gobiernos tomar medidas más estrictas para combatir el cambio climático y avanzar hacia un modelo más sostenible, vinculándolo a la creación de empleo y a la mejora de las condiciones laborales en nuestro país.
Foto: C. M. Morales de Frías. Archivo de UGTCyL.

4.3 La comisión o comité de medio ambiente.

En las empresas con volumen y recursos suficientes se debe plantear crear una **Comisión o Comité de Medio Ambiente**, con representación paritaria de las personas trabajadoras y de la empresa para las cuestiones ambientales. Es el espacio clave de diálogo permanente para impulsar cláusulas y compromisos ambientales en los convenios colectivos y se integran por representantes sindicales y de la empresa, permitiendo abordar de forma específica los retos ecológicos vinculados a la actividad laboral: desde la reducción de la huella de carbono hasta la gestión de residuos, pasando por la eficiencia energética o la movilidad sostenible, garantizando que la sostenibilidad no quede relegada a declaraciones programáticas, sino que se traduzca en medidas concretas y evaluables. De este modo, fortalecen la capacidad sindical para orientar la transición ecológica dentro de los centros de trabajo y convertirla en un eje real de la negociación colectiva verde. Es necesario definir el funcionamiento y competencias de este órgano de participación interno en la empresa para la consulta regular y periódica de la política ambiental. Sus **competencias y facultades** pueden ser:

1. **Derecho a la información.** Las cláusulas convencionales habrán de especificar, atendiendo a las peculiaridades del sector productivo de que se trate, el concreto contenido a facilitar, la periodicidad de su entrega y el momento de esta, previa a la adopción de la decisión.
2. **Derecho de consulta.** Los delegados/as de medio ambiente y transición justa emitirán informe previo sobre cuantas medidas se pretendan adoptar que tengan un impacto medioambiental.
3. **Vigilancia:** Los delegados/as de medio ambiente y transición justa ejercerán una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia medioambiental y de lucha contra el cambio climático, incluidas las previstas en los convenios o acuerdos de aplicación a la empresa, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. También podrán controlar los factores medioambientales significativos de futuros productos, procesos y actividades y ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. **Mecanismos de cooperación y colaboración.** Los convenios pueden desarrollarlos en materia medioambiental (y de lucha contra el cambio climático): como diseñar herramientas de formación; diseñar planes medioambientales; colaborar en la implantación de estrategias medioambientales; favorecer la implantación de mejores prácticas tanto nacionales como internacionales.

4.4 Aspectos socioambientales para la intervención sindical.

Como ya observamos, la lucha contra la triple crisis ambiental y por la transición ecológica justa es una cuestión ambiental, pero también social. Cada vez son más las personas y colectivos que se suman al clamor por reducir los impactos socioambientales fruto del capitalismo neoliberal y, en esa línea, la **UGT** debe confluir en esta lucha común que, además, pretende defender los intereses de la clase trabajadora.

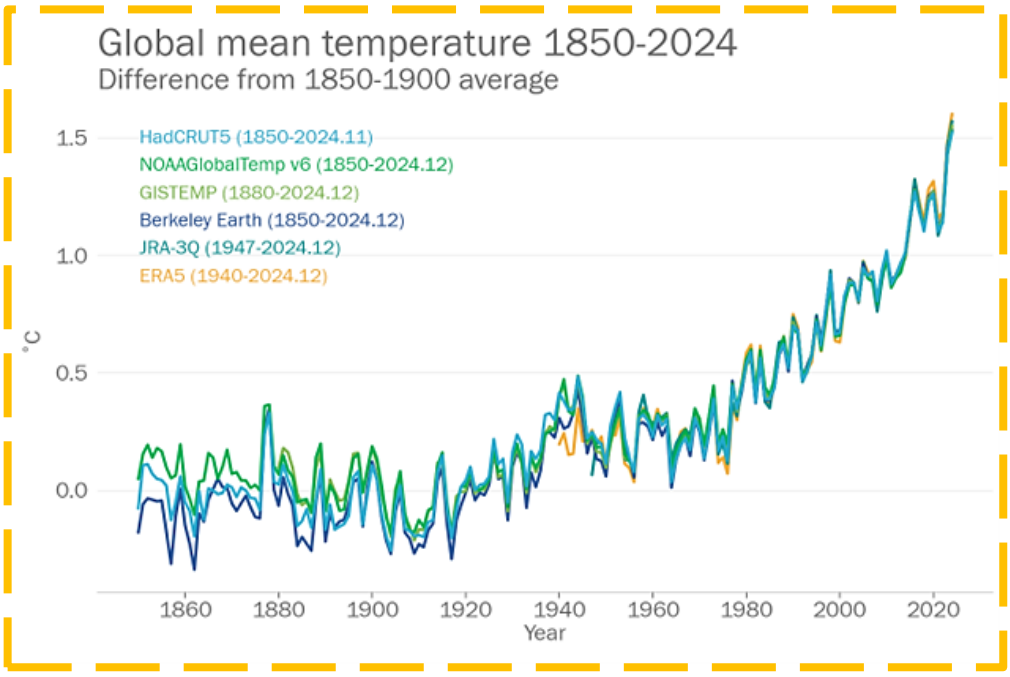
Dentro y fuera de la empresa, a las personas trabajadoras y a sus sindicatos también nos interesa un modelo basado en la sostenibilidad. En primer lugar, porque la protección del medio ambiente como elemento básico del funcionamiento y gestión del centro de trabajo se ha convertido hoy en una condición para el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, convirtiéndose en una oportunidad para crear nuevos empleos verdes y decentes, mejorar la salud laboral, incrementar la formación, negociar aspectos relativos a la organización del trabajo y a algunas mejoras salariales; pero, además, porque nos interesan, en general, sectores productivos sostenibles que no deterioren los recursos naturales y el medio ambiente, que no alteren las condiciones de vida globales y que no afecten negativamente a la salud humana.

En definitiva, **la intervención ambiental debe pasar a ser una componente más de la acción sindical en la empresa**, pero sin olvidar una perspectiva más amplia y global que pasa por un cambio hacia la sostenibilidad. Los siguientes apartados son algunas ideas para guiar esta acción sindical verde tanto dentro como fuera de los centros de trabajo en la consecución de un modelo productivo más sostenible.

5. Luchar contra el cambio climático y combatir el negacionismo.

5.1 El cambio climático: una realidad que afecta a todos los ámbitos de nuestra vida.

Las condiciones de la Tierra antes de la Revolución Industrial y la era de los combustibles fósiles eran una atmósfera con niveles en torno a las 280 ppm de CO_2 en la atmósfera, una cifra que permaneció estable en los últimos 6.000 años. El consenso científico señala en 350 ppm el punto en el que el clima comenzaría a ser inestable, algo que se alcanzó en 1990. Así, el calentamiento global está provocando variaciones en el clima que de manera natural no se producirían. 2024 fue el año más cálido en el mundo desde que hay registros (1850) y el primero del calendario en que la temperatura media superó en 1,5 °C sobre el nivel preindustrial[9].

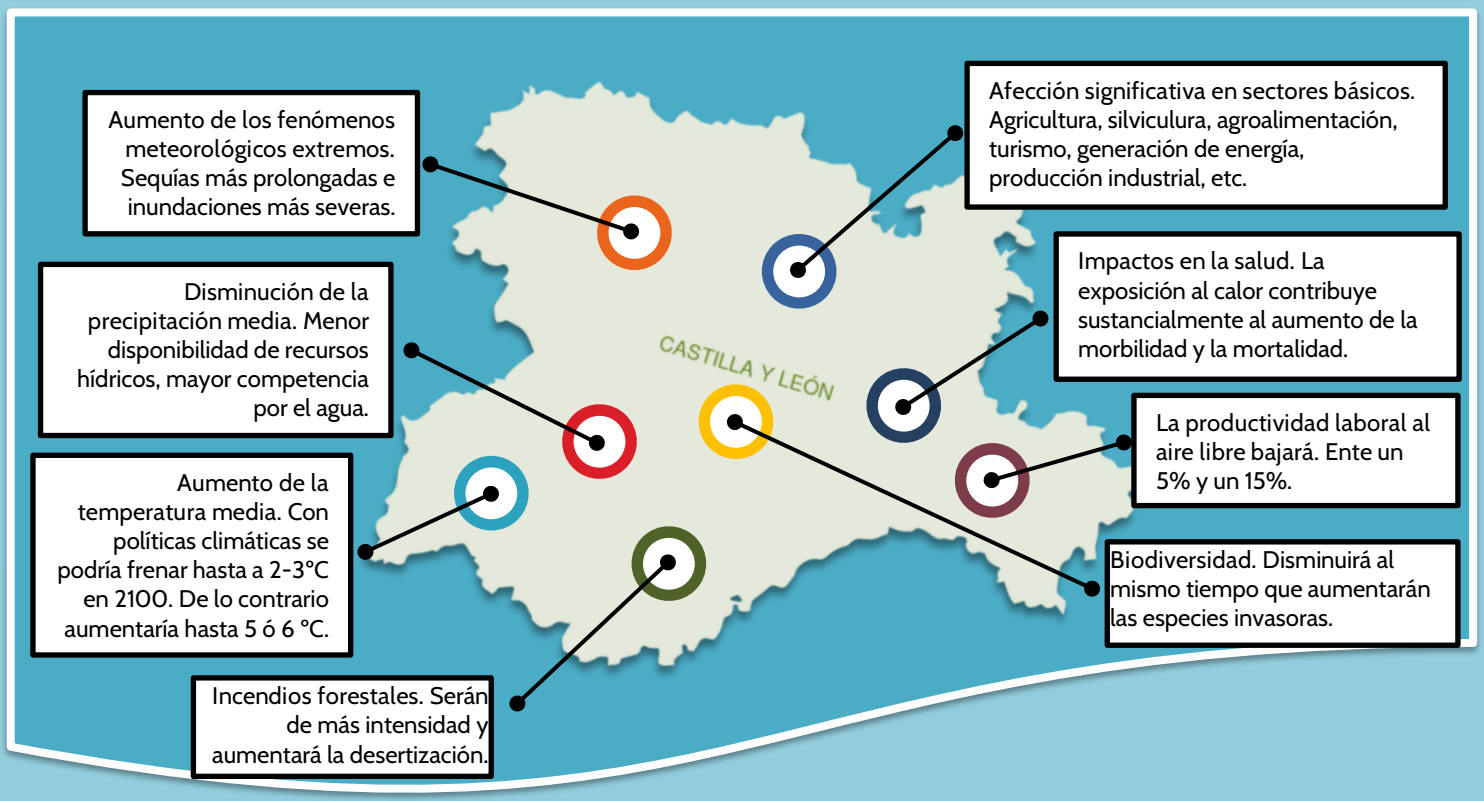


ABRIENDO LAS PUERTAS DEL INFIERNO.
La Organización Meteorológica Mundial confirma que 2024 fue el año más cálido jamás registrado al superar en cerca de 1,55 °C los niveles preindustriales. Según la Organización Meteorológica Mundial, los últimos diez años, de 2015 a 2024, han sido los diez años más cálidos de los que se tiene constancia.
Las concentraciones sin precedentes de GEI en la atmósfera y el calor acumulado han empujado al Planeta a un territorio desconocido, lo que trae aparejadas repercusiones de gran alcance para las generaciones actuales y futuras.
Fuente: https://wmo.int/es

El calentamiento global no es una amenaza abstracta; el informe CLIVAR-Spain 2024 pone de relieve los desafíos climáticos que afectarán significativamente a los ecosistemas y poblaciones de España en las próximas décadas. Las ciudades, donde reside más del 81% de la población, están experimentando un aumento de temperaturas sin precedentes, impulsado por el cambio climático y agravado por el efecto isla de calor urbana. Esta tendencia está intensificando las olas de calor, con impactos directos en la salud y la calidad de vida de la ciudadanía. Además, afirma que todas las aguas oceánicas que rodean la península Ibérica y sus archipiélagos están experimentando un calentamiento un 67% más rápido que el promedio global (en el Mediterráneo, este incremento de temperatura ha sido hasta tres veces mayor desde la década de 1980). Por otro lado, la Península Ibérica muestra una disminución sostenida de la humedad relativa, un fenómeno que, combinado con el incremento de la evaporación oceánica, está acentuando los episodios de sequía y desertificación, lo que apunta a a una mayor aridez en amplias zonas del país, con una reducción progresiva de los recursos hídricos y una creciente exposición a eventos climáticos extremos.

Los último informes de la AEMET utilizados para el análisis regional en nuestro país, confirman una tendencia clara al aumento de las temperaturas y la alteración de los patrones de lluvia en Castilla y León, lo que genera **un escenario de alta vulnerabilidad para nuestros ecosistemas**, que ya están experimentando transformaciones significativas, y que sufren una serie de impactos que se pueden ver en el siguiente mapa de nuestra comunidad autónoma.

[9] Un umbral establecido en el Acuerdo de París en 2015 como objetivo para evitar los peores efectos del cambio climático.



PRINCIPALES IMPACTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN CASTILLA Y LEÓN. El cambio climático representa una amenaza moderada para el desarrollo actual y una amenaza grave para el desarrollo futuro y, por lo tanto, para la salud, el empleo, las infraestructuras, etc., aunque el alcance exacto de sus consecuencias resulta difícil de cuantificar. Por ello, conocer los impactos del cambio climático en Castilla y León es clave para anticiparse y adaptarse, tal y como nos indican los científicos. Un mayor estrés hídrico, una mayor incidencia de incendios forestales, cambios en el proceso de polinización de las plantas, intensificación de los fenómenos meteorológicos extremos, etc., son algunos de los impactos que ya podemos observar directamente en el día a día de los sectores productivos y en la salud de la población. **Fuente:** Elaboración propia.

Estos impactos, se pueden traducir en una serie de riesgos para la sociedad:

- **Medio urbano.** Se espera que las áreas edificadas en zonas inundables puedan ser afectadas por el cambio climático y los riesgos por eventos meteorológicos extremos. El efecto "isla de calor" de las ciudades agravará los efectos del aumento de la temperatura, lo que puede conllevar estrés térmico y reducción de confort en el espacio público, pero también en las propias viviendas. También podrá haber desabastecimiento en servicios, especialmente de agua como consecuencia de episodios de sequía. En general, deterioro y aumento de los costes de mantenimiento de la infraestructura verde.

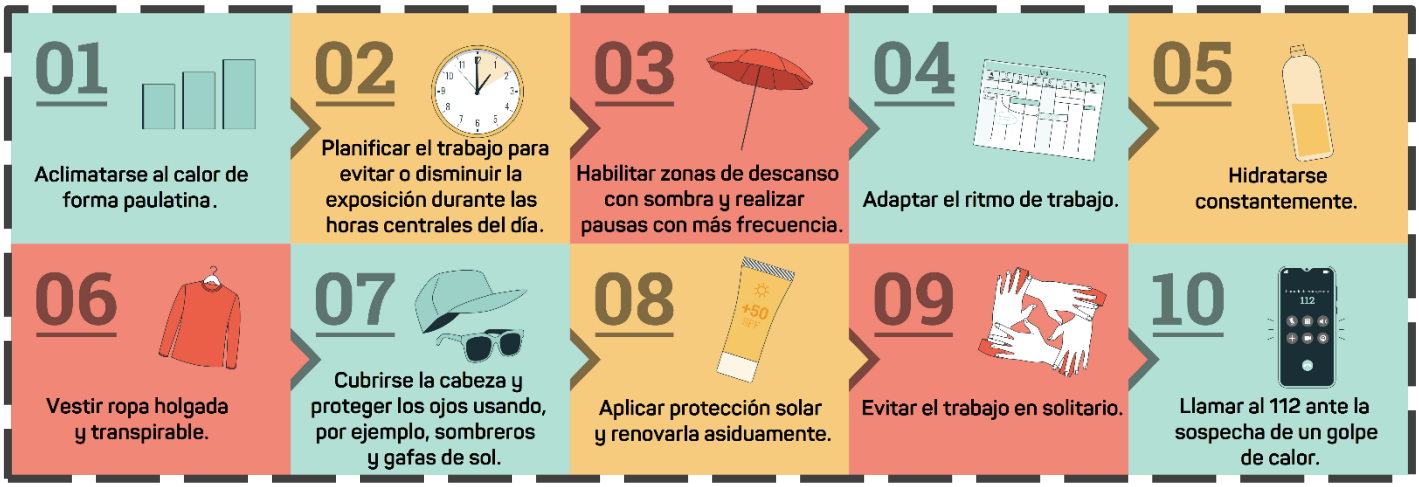
- **Medio rural/natural.** La diversidad de ecosistemas en Castilla y León constituye una riqueza ambiental y económica que se ve cada vez más amenazada por la intensificación de los fenómenos climáticos extremos. La combinación de un territorio extenso, baja densidad de población y fuerte dependencia de actividades ligadas a los recursos naturales hace que la vulnerabilidad sea especialmente elevada. La mayor dependencia de estas zonas de la agricultura y los recursos naturales hace que sean muy sensibles a los impactos climáticos, a la desertización y erosión de la tierra. Junto a los cambios socioeconómicos en las últimas décadas (abandono del medio rural y aumento de superficie forestal), y la ausencia de prevención en la gestión forestal, el riesgo de tener grandes e intensos incendios se agrava hacia episodios más peligrosos, rápidos e incontrolables –fuera de la capacidad de extinción–, con un comportamiento diferenciado que supone un riesgo enorme para muchas pequeñas localidades.

- **Economía/empleo.** El cambio climático supone una amenaza estructural para la economía de Castilla y León y la generación de empleo, ya que sus principales sectores productivos dependen en gran medida de los recursos naturales. La agricultura y la ganadería, especialmente relevantes en la meseta, se ven comprometidas por las sequías más intensas, la disminución de la disponibilidad de

agua y el aumento de temperaturas, lo que reduce rendimientos, encarece la producción y genera mayor incertidumbre en el empleo agrario. La industria agroalimentaria, muy ligada al sector primario, también puede sufrir riesgos indirectos por la volatilidad de las cosechas y la calidad de las materias primas. Del mismo modo, la silvicultura, la producción energética ligada a recursos hidráulicos y el turismo de naturaleza se ven expuestos a fenómenos extremos como incendios, olas de calor o pérdida de biodiversidad.

LA CATÁSTROFE DEL VERANO DE 2025. En pocas semanas, los incendios devoraron en torno a 150.000 hectáreas en Castilla y León, muchas de ellas pertenecientes a espacios naturales y culturales protegidos. Fue incluso peor que en 2022, cuando solo los incendios de la sierra de La Culebra calcinaron 60.000 hectáreas. La magnitud del daño es todavía difícil de dimensionar, especialmente en los entornos de Las Médulas, el lago de Sanabria o los Picos de Europa, donde las pérdidas patrimoniales o en materia de biodiversidad son incalculables. Es necesario un diagnóstico sobre los riesgos sociales, económicos y para el empleo que sufrirán todas estas zonas y revertir cuanto antes su estado contando con un plan de prevención de incendios acorde con la realidad climática.
Foto: M. Francos Quijorna. Archivo UGTCyL.

- **Salud.** El cambio climático es un problema de salud pública. Los impactos en salud del cambio climático pueden ser **directos**, a través del incremento en la mortalidad y la morbilidad que ocasiona el aumento de fenómenos meteorológicos extremos como olas de calor, sequías, inundaciones, etc., e **indirectos**, a través de cambios en los ecosistemas (extensión de enfermedades transmitidas por vectores o mala calidad del agua) o en los sistemas sociales (seguridad alimentaria, capacidad laboral, salud mental, migraciones climáticas, etc.). Las personas más vulnerables son las que más ven afectada su salud por la crisis climática, y supone un factor de aumento de las desigualdades e inequidades en salud.
  Las personas trabajadoras pueden ser también vulnerables a las elevadas temperaturas en el ámbito laboral; un exceso de exposición puede conllevar mareos, fatiga o falta de concentración, síntomas de estrés térmico, que contribuyen a un aumento de los accidentes laborales y pueden ocasionar distintas enfermedades, desde las más leves, como sarpullidos o edemas por el calor, hasta las más graves, como golpes de calor, que pueden derivar en caso de agravamiento a la muerte.



DECÁLOGO DE MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR LOS EFECTOS NOCIVOS DEL CALOR Y LA RADIACIÓN SOLAR EN TRABAJOS AL AIRE LIBRE. En caso de ola de calor, las empresas deben evaluar el riesgo y adoptar las medidas preventivas para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. No obstante, es imprescindible tomar medidas frente a la exposición a altas temperaturas para evitar el temido golpe de calor y otras consecuencias como deshidratación o los mareos, como las contenidas en este cuadro.
Fuente: "CON SOL #EsTiempoDePrevención". INSST.

5.2 Combatir el negacionismo, freno de mano de los derechos de la clase trabajadora.

La lucha sindical, en su esencia, es la defensa colectiva de los derechos y el bienestar de las personas trabajadoras a largo plazo. En el contexto de la crisis climática, esta misión se vuelve inseparable de la lucha por la justicia ambiental. El **negacionismo**[10] y, de forma más sutil y perniciosa, el **retardismo** o el **obstruccionismo climáticos**, no son posturas abstractas, sino estrategias activamente promovidas por diferentes intereses que buscan proteger sus beneficios a corto plazo a costa del futuro del Planeta y, consecuentemente, de la clase trabajadora. Para el sindicalismo, combatir estas narrativas es un acto de autodefensa. Ignorar la ciencia climática o abogar por los bulos y la inacción es permitir que los trabajadores y sus familias soporten las peores consecuencias: desde la destrucción de empleos en sectores vulnerables como la agricultura y el turismo, hasta la precarización de la salud pública y laboral por la exposición a fenómenos meteorológicos extremos y nuevas enfermedades.

Maquinaria negacionista.	Actores que buscan poner en duda el consenso climático y atacan la ciencia climática.
Escepticismo.	Aquellos que dudan de la ciencia climática atribuyéndose un posicionamiento pseudocientífico.
Contramovimiento.	Actores que trabajan en armonía, pero sin necesaria coordinación, para socavar la ciencia y las políticas climáticas.
Contrarianismo.	Aquellos que se oponen a la acción climática.
Retardismo	Discursos que ponen en duda las medidas para frenar el cambio climático y promueven la inacción.
Obstruccionismo.	Quienes de algún modo boicotean u obstruyen la acción política para reducir emisiones y contaminación en general.

VARIANTES DE DISIDENTES CLIMÁTICOS. "Aproximación a la contraargumentación ante el negacionismo y el retardismo climáticos Abordaje de las trabas a la adaptación y mitigación en la comunicación climática". R. Fernández-Reyes. ECODES, 2024.

Frente al falso dilema de "empleo o medio ambiente", el sindicalismo debe posicionarse con firmeza, argumentando que **la inacción es la mayor amenaza para la estabilidad laboral y económica.** El retardismo climático, que reconoce el problema, pero pospone indefinidamente las soluciones significativas, es particularmente peligroso. Condena a las personas trabajadoras a un futuro de transiciones caóticas, desordenadas y socialmente injustas. La alternativa sindicalista es la planificación democrática de una transición ecológica. Este concepto, impulsado desde el propio movimiento obrero, exige que la descarbonización de la economía se haga con y para las personas trabajadoras. Implica la creación de empleos verdes y decentes, programas de reconversión profesional y formación, protección social para las comunidades afectadas y, fundamentalmente, la participación sindical en la toma de decisiones para garantizar que los costes de la transición no recaigan los más vulnerables.

Por tanto, la lucha sindical contra el negacionismo y el retardismo es **una extensión natural de su lucha histórica por la dignidad y la justicia social.** No se trata de una agenda ajena, sino de una cuestión central de clase. Es la lucha por asegurar que el futuro del trabajo sea seguro, saludable y sostenible. Al desafiar a quienes niegan la crisis o abogan por la parálisis, el sindicalismo no solo defiende el medio ambiente, sino que protege los empleos del mañana, salvaguarda la salud de sus afiliados y lucha por un modelo de sociedad donde la economía sirva a las personas y al Planeta, y no al revés. Es, en definitiva, una batalla por la supervivencia y el bienestar de las generaciones presentes y futuras de la clase trabajadora.

[10] Cabe diferenciar negación de negacionismo organizado. La negación es un mecanismo psicológico presente en el ser humano en diferentes intensidades. El negacionismo organizado tiene intereses económicos y planteamientos políticos que tratan de aprovechar esa pulsión natural hacia la negación. Se justifica esta acotación por su potencial desinformador en función de sus intereses o planteamientos frente a las iniciativas de referencia tales como el Acuerdo de París, el Sexto informe del Panel Intergubernamental de Cambio Climático o la propia AEMET.

5.3 La acción sindical como respuesta dentro y fuera de los centros de trabajo.

Al considerar la relación entre el mundo laboral y el cambio climático, deberían tenerse en cuenta al menos tres aspectos clave:

- **Los trabajos dependen, en general, de los servicios que ofrecen los ecosistemas.** El cambio climático amenaza la provisión de muchos de estos servicios ecosistémicos vitales y, por lo tanto, pone en peligro tanto a la actividad económica como a los trabajos que dependen de ellos.
- **Tanto el trabajo en sí mismo como las condiciones laborales seguras, saludables y decentes dependen de la ausencia de peligros.** El cambio climático puede transformar a regiones enteras haciéndolas improductivas o hacer que los lugares de trabajo sean demasiado calurosos para trabajar, lo que conduce a la proliferación de trabajo precario e informal, a un aumento en el desempleo y, finalmente, a una migración inducida por el clima.
- **Los riesgos y los peligros asociados con el deterioro ambiental tienden a afectar más a los trabajadores más vulnerables**, incluyendo a las personas con trabajos precarios, mujeres, los trabajadores migrantes y otros grupos desfavorecidos.

El diálogo social entre sindicatos, empleadores y gobiernos es vital en el desarrollo de políticas de mitigación y adaptación, ya que es el mejor escenario para garantizar el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud y para hallar soluciones prácticas que permitan a las personas trabajadoras que continúen haciendo su trabajo ante las nuevas condiciones climáticas en condiciones dignas[11].

ACCIÓN SINDICAL: ¿QUÉ PUEDEN HACER LOS SINDICATOS? A nivel autonómico y local, la participación de los sindicatos en la definición de las estrategias de adaptación es crucial. Varias regiones dependen en gran medida de sectores que van a verse gravemente afectados por el cambio climático (agricultura, turismo, silvicultura, pesca, infraestructuras, etc.). Algunos de estos efectos son riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, cierres de empresas permanentes o temporales, reubicación no deseada de empresas y desplazamiento de trabajadores y posibles pérdidas de empleo. Para evitar o minimizar estos efectos negativos, los sindicatos deben:

- Instar a los poderes públicos autonómicas y locales y a las organizaciones empresariales a que colaboren con los sindicatos para identificar y evaluar el efecto negativo que puede tener el cambio climático en el entorno económico y en los trabajadores (salud, condiciones de trabajo, pérdida de empleo, necesidad de nuevas cualificaciones).
- Promover la adopción de estrategias y políticas de diversificación económica a largo plazo que permitan la recalificación y reubicación de los trabajadores en los sectores de crecimiento e incluir medidas de protección social para aquellos que puedan quedar rezagados en las regiones más afectadas.
- Instar a los poderes públicos a establecer un diálogo sobre el establecimiento de estrategias de adaptación regionales y locales. Garantizar la participación sindical en su elaboración, aplicación y seguimiento con el fin de garantizar los intereses de los trabajadores.

CLÁUSULAS SOBRE ADAPTACIÓN Y MITIGACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: Los convenios colectivos pueden ser una herramienta directa para que las empresas reduzcan su huella climática y adapten su actividad a los objetivos de descarbonización. Ejemplos de posibles cláusulas:

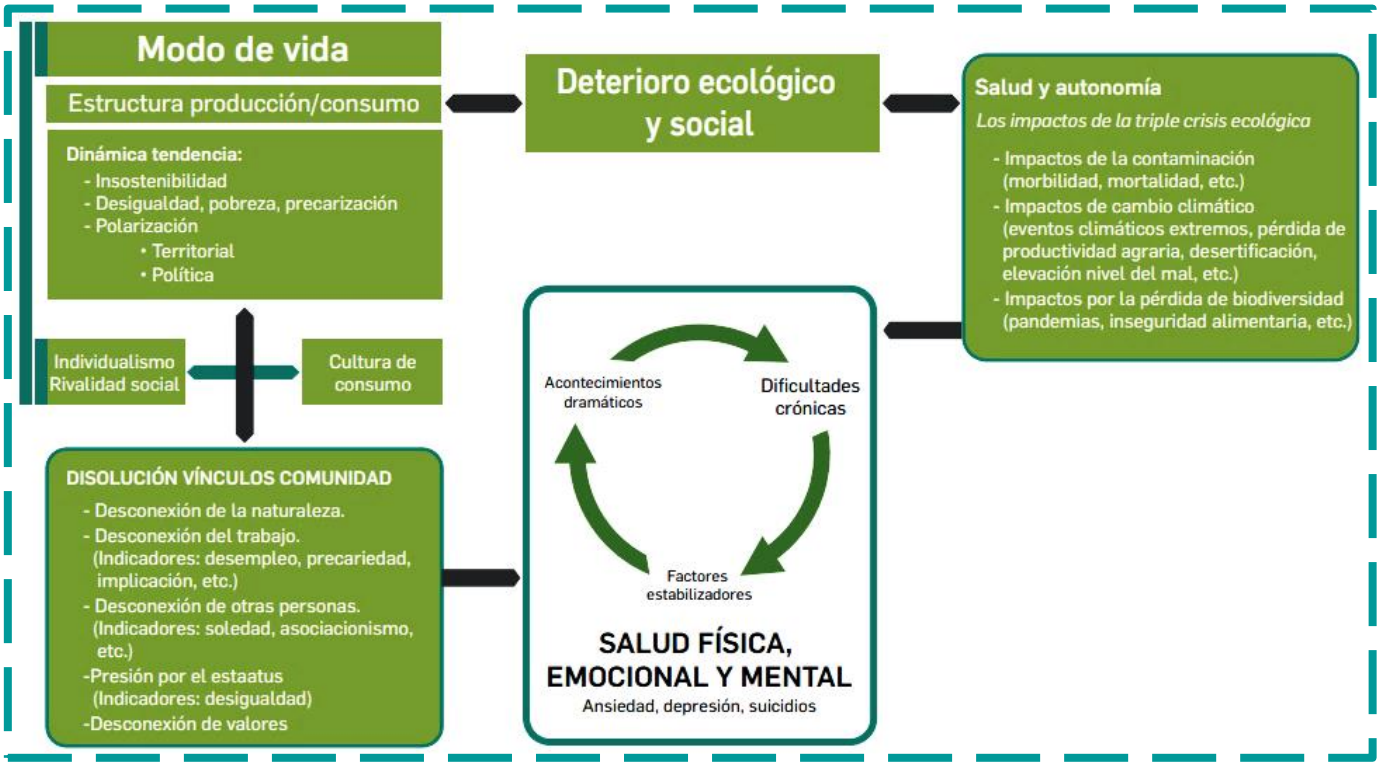
- Compromisos para disminuir el consumo energético y avanzar hacia renovables en los centros de trabajo. Reducción de la huella de carbono.
- Medidas de movilidad sostenible para la plantilla (transporte colectivo, teletrabajo planificado, planes de bicicleta y coche compartido).
- Protocolos para reducir emisiones en procesos productivos y establecer auditorías ambientales conjuntas.
- Información y formación específica en cambio climático para trabajadores/as.

[11] En este sentido, el Real Decreto-Ley aprobado en noviembre de 2024 sobre permisos climáticos remunerados y medidas de seguridad laboral frente al cambio climático y catástrofes, constituye un avance significativo en la protección de las personas trabajadoras. Sus puntos más relevantes incluyen: Permisos remunerados ante riesgos climáticos (hasta 4 días), protocolos obligatorios en convenios colectivos para prevenir riesgos asociados a fenómenos meteorológicos adversos y catástrofes, derecho a la información y a la seguridad (medidas previstas en caso de emergencias, incluso con la posibilidad de detener la actividad si es necesario), prórrogas y flexibilidad cuando el periodo de cuatro días no sea suficiente (ERTEs por fuerza mayor), la posibilidad del teletrabajo cuando sea viable y compromiso futuro para abordar de manera integral la prevención de riesgos laborales frente a los efectos del cambio climático.

6. Avanzar hacia una economía circular que contribuya a una mejor calidad de vida.

6.1 Más allá del reciclaje: un cambio del modelo productivo y de consumo.

En nuestra forma de vivir debemos identificar un modo de producción y consumo –un modo de vida– perteneciente a la civilización industrial, caracterizado por estar privatizado y mercantilizado. En este contexto, nuestra noción de calidad de vida está basada en prismas mercantilistas y cortoplacistas que alejan la noción sostenible y armónica de la vida, que exige cuidar la salud de los entornos sociales y naturales. Y es que pocas veces nos preguntamos cómo nuestro modo de vida afecta a la salud y autonomía de las personas y cómo impacta sobre las condiciones sociales y ecológicas en las que se desarrolla.

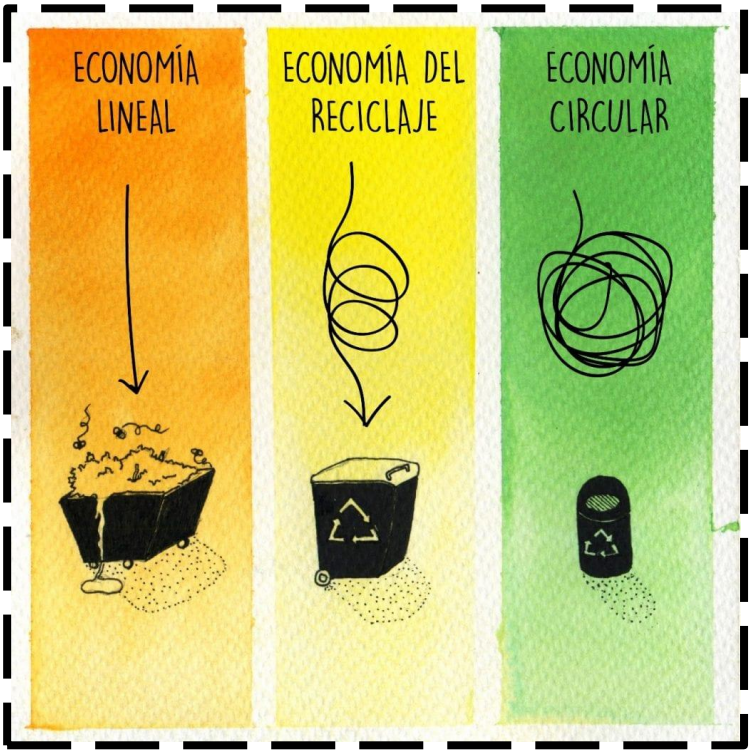


UN MODO DE VIDA QUE POCO CONTRIBUYE A LA CALIDAD DE VIDA. Según un informe, en España asistimos a una ruptura clara entre las promesas del progreso y la calidad de vida de las personas. Hasta el momento, las distintas luchas de los trabajadores han forzado el desarrollo de un modelo de Estado de bienestar, más o menos imperfecto, pero que cubre, hasta cierto punto, a partir de las cotizaciones y los impuestos, ciertos riesgos sociales (jubilación, viudedad, desempleo, enfermedad, educación, dependencia, etc.). Más allá de las amenazas que ciertas políticas actuales suponen para dicho modelo de bienestar social, nuestro propio modo de vida está contribuyendo a un deterioro social y ecológico que, además de erosionar las bases sociales y naturales sobre las que descansa, ocasiona graves consecuencias sobre la salud física, emocional y mental de las personas. ¿Se puede considerar que una sociedad avanza cuando su modo de vida compromete el medio ambiente y la salud de muchos de sus miembros?
Fuente: "Informe ecosocial. Calidad de vida en España. Balance, Tendencias y Desafíos". FUHEM Educación + ecosocial, 2023.

Repensar este modo de vida, así como sus valores subyacentes, se vuelve una cuestión cada vez más urgente y necesaria si pretendemos avanzar hacia una sociedad justa basada en la sostenibilidad ambiental y el bienestar humano. Pero la pregunta que nos hacemos es **si es posible en un modelo económico y productivo capitalista** –abierto, lineal e industrial (que produce-consume-usa-tira)–, **ensamblar el que funciona en la naturaleza** –cerrado o circular (que produce-consume-reintegra), que no genera residuos y lo reaprovecha todo en ciclos–. La respuesta debe ser afirmativa si no queremos aceptar la insostenibilidad ni la crisis socioecológica que nos amenaza en forma de injusticia y empobrecimiento, debe ser afirmativa si entendemos que vivimos en un Planeta con límites físicos y materiales que no se pueden sobrepasar indefinidamente.

Aquí es donde la **economía circular** se plantea como alternativa: un modelo orientado a cerrar ciclos de materiales, energía y agua, alargando la vida útil de los productos, fomentando la reparación, la reutilización, el alquiler o el reciclaje, e impulsando un diseño industrial que piense desde el inicio en el futuro del bien producido. Sin embargo, a pesar del creciente interés por la circularidad (con la Estrategia Española de Economía Circular o la Estrategia de Economía Circular de Castilla y León 2021-2030), la mayoría de los materiales utilizados en la economía global siguen siendo vírgenes. Desde 2018, la proporción de materiales secundarios ha disminuido de 9,1% a 7,2% en 2023, y en el mismo período hemos consumido más de medio billón de toneladas de recursos, lo que representa el 28% de todos las consumidos por la humanidad desde 1900[12]. Este crecimiento pone en riesgo los esfuerzos para mitigar el cambio climático, proteger la biodiversidad y reducir la contaminación dado que la extracción y el procesamiento de estos materiales generan más del 55% de las emisiones de gases de efecto invernadero y el 40% de los impactos en la salud relacionados con la contaminación del aire.

Estas estadísticas muestran la cruda y fría realidad: a pesar de que la economía circular ha alcanzado el estatus de *megatendencia*, los discursos y objetivos ambiciosos aún no se traducen en acciones concretas ni en impactos cuantificables. De hecho, apenas el 11,8% (AEMA, 2023) de los materiales utilizados en la UE −8,6% en el caso español− proceden de materiales reciclados. No obstante, conviene ser críticos: la economía circular no puede convertirse en un simple lema, porque no todo es reciclable ni reutilizable de forma indefinida. Cada proceso implica pérdidas de calidad, gasto energético y límites termodinámicos insalvables. La verdadera clave está en gestionar con responsabilidad las materias primas, desde los denominados "materiales críticos", hasta el agua. Si no se abordan desde una visión de suficiencia y justicia global, la economía circular será más que un espejismo: no evitará la escasez de recursos ni reducirá la presión extractivista sobre territorios y comunidades.



UN LARGO CAMINO QUE RECORRER CUANTO ANTES. La creación de una economía circular podría suponer un gran cambio hacia pautas de consumo y producción sostenibles, pero para ello, los fabricantes deben reconcebir sus estrategias de producción y rediseñar sus modelos de negocio para hacer posibles productos más duraderos, reutilizables, reparables, refabricables y reciclables. No obstante, es esencial el aumento de la sensibilización y la participación de los consumidores para modificar los patrones de consumo, reducir la demanda de productos nuevos y aumentar la de productos y servicios reutilizados/reciclados.
Desde el mundo del trabajo y el sindicalismo, la economía circular debe entenderse no solo como una estrategia ambiental, sino como una necesidad estructural para garantizar empleos sostenibles a medio y largo plazo. Sin materias primas disponibles y sin ecosistemas capaces de regenerarse, no habrá futuro productivo ni económico. La circularidad, en este sentido, representa un cambio cultural profundo, que exige replantear no solo cómo producimos, sino también qué producimos y para qué.

6.2 Más allá de la eficiencia: la alianza entre la economía circular y el decrecimiento.

Es evidente que, por ahora, la economía circular no parece ser suficiente o al menos el ritmo no es el apropiado como para depositar en ella la responsabilidad de albergar un cambio productivo y de consumo a corto o medio plazo. Por un lado, es evidente la necesidad de un impulso mucho mayor desde los ámbitos político y económico y una mayor presión para acelerar la adopción de acciones circulares dentro de las

[12] "The circularity gap report 2024". Circle economy fundation, 2024.

empresas. Dada la fuerte influencia del marketing en las decisiones de compra, también parece necesario la consideración de cambios legislativos para estimular un cambio en la cultura del consumo, pues como compradores, los individuos tenemos un papel importante que desempeñar y debemos ser informados sobre las consecuencias de nuestras decisiones de consumo. Pero, por otro lado, hay que entender que el peligro del "efecto rebote" –es decir, que los beneficios ambientales de una mayor circularidad, producto de una mayor eficiencia en el uso de los recursos y la reducción de generación de residuos, sean contrarrestados por un aumento proporcional en el consumo o por el desplazamiento de impactos hacia otras áreas–, puede dar al traste con el objetivo de "desacoplar" el uso de recursos naturales del aumento de la actividad económica.

Por tanto, dada la imposibilidad de alcanzar una circularidad completa, resulta fundamental priorizar la reducción en el uso de materiales y avanzar hacia una economía menos dependiente de los recursos y que sea sinónimo de prosperidad. Es decir, **que la economía circular no sea un fin en sí misma, sino más bien un medio para un fin.** Y este fin puede ser el que se recoge en las teorías del **decrecimiento**[13], que más allá de cuestionar la premisa de que el crecimiento económico continuo es compatible con la sostenibilidad ambiental, defienden la necesidad de reducir la escala de las actividades económicas, priorizando el bienestar social y ecológico por encima de los indicadores de producción y consumo, rechazando que la satisfacción de las necesidades humanas esenciales debe requerir un uso siempre creciente de recursos. Aunque parezcan concepciones antagonistas, explorar la posible relación entre economía circular y decrecimiento puede permitir la identificación de puntos de encuentro y ofrecer así claves para repensar el desarrollo económico y social, siempre que la primera no sea cooptada por intereses económicos que perpetúen las dinámicas de consumo desenfrenado bajo una apariencia de sostenibilidad o *greenwashing*, especialmente en lo que respecta a reducir el impacto ambiental y limitar la explotación de recursos. Para algunos científicos, el decrecimiento de los países ricos se apoyaría en cinco claves[14]:

1. **Reducir la producción superflua de forma progresiva**, en sectores como los combustibles fósiles, la producción masiva de carne y lácteos, la moda rápida, la publicidad, la aviación, etc., acabar con la obsolescencia programada de los productos, y reducir el poder adquisitivo de los ricos;
2. **mejorar los servicios públicos;**
3. **apoyar los empleos verdes**, formando y movilizando mano de obra en torno a objetivos sociales y ecológicos urgentes, como aislar edificios, construir vivienda social, regenerar ecosistemas y mejorar la asistencia social;
4. **reducir la jornada laboral** y rebajar la edad de jubilación;
5. **permitir el desarrollo sostenible**, cancelando deudas injustas e impagables de los países de renta bajas y frenar el intercambio desigual en el comercio internacional.

Con respecto al punto 4, se trata de cambiar la actual organización de la producción y repartir mejor el trabajo: utilizar los beneficios obtenidos para que todos trabajen moderadamente y todas las personas tengan un empleo. Reducir la cantidad de trabajo permitiría asimismo la posibilidad de llevar una vida más equilibrada, que nos realizáramos a través de cosas que no sean la sola actividad profesional: vida familiar, participación en la dinámica del barrio, vida asociativa, y también actividad política, práctica de las artes, etc. Se trataría de reducir para mejorar, no para disminuir nuestros salarios (como pasa habitualmente); porque mejorar nuestros derechos laborales reales, favorecer la conciliación o acabar con las jornadas irregulares no es suficiente si luego existen dificultades para acceder a una vivienda, no tenemos escuela pública cerca de nuestros hogares o el centro de salud de nuestro barrio está colapsado. En definitiva, que menos horas de trabajo signifique más calidad de vida, y para ello la clase trabajadora, sus sindicatos y los movimientos populares han de transformar su cultura y sus modos de acción en consonancia con la urgencia de la crisis socioecológica.

[13] El decrecimiento es una estrategia intencionada para estabilizar las economías y alcanzar objetivos sociales y ecológicos, a diferencia de la recesión, que es caótica, socialmente desestabilizadora, promotora de la competitividad y la escasez, y se produce cuando las economías dependientes del crecimiento no crecen. Pretende defender la riqueza pública más grande de toda: la integridad de la biosfera del planeta, que se ha sacrificado en nombre de la riqueza privada.

[14] "El crecimiento es prosperidad". F. Valladares, 2023.

6.3 Una oportunidad para el empleo verde y la acción sindical.

La transición a una economía circular, además de ser beneficiosa para el medio ambiente y la lucha contra la emergencia climática, puede aportar a las empresas ventajas competitivas. Pero es importante que esta circularidad de las empresas vaya de la mano de estrategias para preservar el empleo, las buenas condiciones laborales e impulsar la formación y recualificación de las personas trabajadoras. Este proceso de transición debe ser socialmente justo, es decir, debe proteger a las personas trabajadoras que se vean afectadas por los cambios a través de un sistema de protección social suficiente e incentivar que el empleo que se va a crear en los sectores emergentes sea, además de verde, decente. Para garantizar que será así, resulta esencial que la economía circular pase a formar parte de un plan global que integre también los objetivos ambientales de economía circular, los de la lucha contra el cambio climático, los industriales, los objetivos de empleo y los de formación y capacitación de las personas trabajadoras a medio y largo plazo, etc., una visión global que también supone la readaptación del contexto laboral español:

→ Dando respuesta a la demanda de perfiles técnicos que serán precisos para cubrir las nuevas ocupaciones asociadas a la economía circular.
→ Promoviendo conocimientos y habilidades que faciliten la empleabilidad en este nuevo escenario productivo.
→ Fortaleciendo las políticas activas de empleo para ofrecer nuevas oportunidades a los territorios y a las personas más vulnerables.
→ Trabajando desde el sistema educativo, junto a otros agentes, para alinear las capacidades de las personas en formación con las necesidades de las empresas en materia de economía circular.
→ Desarrollando planes de formación que garanticen la capacitación de las personas trabajadoras para el desarrollo de los nuevos requerimientos de la economía circular.

ACCIÓN SINDICAL: ¿QUÉ PUEDEN HACER LOS SINDICATOS? UGT apoya la transformación hacia un sistema productivo circular consciente de que transformará el mercado de trabajo y que, por tanto, la acción sindical es esencial para garantizar que se produzca una transición justa para las personas trabajadoras. Para ello propone:

- A nivel general, la acción sindical deberá ir dirigida a participar activamente en el desarrollo de nuevos sectores estratégicos emergentes, vigilar las nuevas inversiones para la reconversión de sectores y la creación de nuevas competencias.
- Desarrollo de programas educativos y de formación para capacitar a las personas ante nuevas oportunidades de empleo, incidiendo principalmente en jóvenes y mujeres.
- Incluir el diálogo social a todos los niveles y hacer que todas las personas trabajadoras se involucren en el cambio del modelo productivo, garantizando en la negociación colectiva la implementación de los principios de Economía Circular y desarrollo sostenible.
- Establecer contenidos de protección social para garantizar un trabajo ambientalmente sostenible, decente y seguro.
- Establecer canales de comunicación y participación efectiva de las personas trabajadoras a las empresas.

CLÁUSULAS SOBRE ECONOMÍA CIRCULAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
Los convenios colectivos pueden ser una herramienta directa para que las empresas aumenten su circularidad y adapten su actividad a los objetivos de descarbonización. Ejemplos de posibles cláusulas:

- Proponer y hacer el seguimiento de inversiones y adaptaciones tecnológicas tendentes a la circularidad.
- Proponer la sustitución o eliminación de sustancias peligrosas que puedan dificultar o impedir el aprovechamiento posterior de un recurso.
- Proponer la incorporación de compras verdes, con productos que incorporen criterios de ecodiseño o que hagan más accesible la reutilización y la reparación.
- Información y formación específica en economía circular para trabajadores/as.

7. Entender que el suelo, el agua y la biodiversidad son claves para el desarrollo rural.

7.1 Pérdida de suelo y degradación de la tierra: el proceso de desertificación.

A pesar de su aspecto sencillo el suelo es un recurso natural esencial para sostener la vida en la Tierra. El suelo proporciona nutrientes, agua y minerales para las plantas y los árboles, sirve de almacén de carbono y es el hogar de miles de millones de insectos, pequeños animales, bacterias y muchos otros microorganismos.

Los cambios en el uso de la tierra han tenido efectos tanto positivos como negativos sobre el bienestar humano y sobre la provisión de recursos naturales. El enorme incremento en la producción de productos extraídos del campo y del bosque ha supuesto una mayor riqueza y unas mejores condiciones de vida para millones de personas, pero a menudo a costa de la degradación de la tierra, de la pérdida de la biodiversidad y la disrupción de los ciclos biofísicos, intensificando el cambio climático y poniendo en riesgo el bienestar miles de millones de personas. De hecho, según IPBES, se trata de una de las causas principales de la emigración humana y aumento de los conflictos violentos, y de hecho la ONU anunció en 2022 que en 2045 alrededor de 135 millones de personas en todo el mundo podrían ser desplazadas sólo como consecuencia de la desertificación.

Como se advierte en la Estrategia nacional de lucha contra la desertificación, la presión sobre los recursos naturales, los procesos de transformación del territorio, los cambios en las condiciones climáticas, el abandono o falta de gestión del territorio, los cambios en el régimen de los incendios forestales o los procesos de urbanización y desarrollo de infraestructuras, suponen unos efectos directos e indirectos perjudiciales para el bienestar humano. En nuestro país, son estas algunas de las consecuencias:

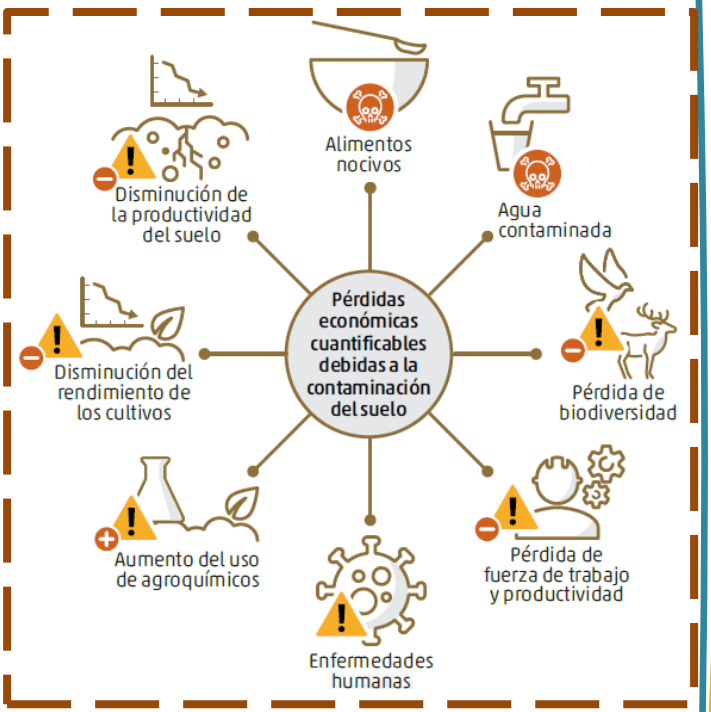
- **La contaminación química** es una de las principales amenazas para la salud humana y medioambiental, con consecuencias que pueden llegar a ser irreparables, y el suelo es uno de sus principales receptores. Las principales fuentes de contaminación son (por orden de importancia) las actividades industriales, la minería, el tratamiento de residuos, la agricultura y la ganadería, la extracción y procesamiento de combustibles fósiles y las emisiones del transporte.

PÉRDIDAS ECONÓMICAS CUANTIFICABLES DEBIDAS A LA CONTAMINACIÓN DEL SUELO.

La contaminación del suelo supone una serie de impactos que son a menudo desatendidos, lo que lleva a la subestimación de sus costes. Los contaminantes en el suelo, aguas subterráneas y en la cadena alimentaria pueden causar diversas enfermedades y un elevado riesgo para la salud en la población, desde efectos agudos a corto plazo –como intoxicaciones o diarrea–, hasta otros crónicos a largo plazo, como el cáncer. En el caso de las sustancias bioacumulables, este riesgo se amplifica al incrementarse las concentraciones de contaminantes a medida que ascendemos en la cadena trófica. El ser humano, se sitúa en el último escalón de la cadena, por lo que el efecto acumulativo es máximo. Es el caso de los organoclorados, plaguicidas que se acumulan en el tejido adiposo con graves consecuencias para la salud.

Estos impactos son mayores sobre la salud y el bienestar de los grupos más pobres y vulnerables, que acumulan las tasas más altas de mortalidad y carga de enfermedades atribuibles al medio ambiente, incluso entre los distintos grupos sociales dentro de los países ricos.

Fuente: "Evaluación mundial de la Contaminación del suelo". FAO y PNUMA, 2022.



- **Erosión por la sobreexplotación de los recursos naturales y el agua**. Los procesos de erosión se llevan cada año unos mil millones de toneladas de suelo en Europa. En nuestro país, el 74% del territorio es susceptible de ser afectado por este proceso. De esta superficie, casi 10 millones de hectáreas están

catalogadas como zonas con un riesgo alto o muy alto de desertificación, que afecta más a la costa mediterránea, a Canarias, la Submeseta Sur y al Valle del Ebro, aunque ninguna región se libra del problema. En Castilla y León la zona más erosionada es la zona central de la cuenca del Duero como consecuencia de la sobreexplotación de los recursos hídricos, la mayor presencia de la agricultura intensiva o la excesiva carga ganadera, pero hay otras zonas donde el riesgo también es significativo, como consecuencia de los incendios forestales y/o por el abandono de los métodos tradicionales de explotación del medio natural.

- **Impermeabilización y sellado del suelo.** La política territorial oficial ha pivotado en torno a los principales núcleos urbanos, así como a su interconexión, hacia donde se ha orientado una buena parte de inversión pública; claro está, esto ha sido posible gracias a una política urbanística que se adapta ya totalmente a las exigencias que imponen las dinámicas globales sobre estos espacios, generalmente procedentes del mercado. En este contexto la superficie de suelo sellada con materiales impermeables debido a la construcción y al desarrollo urbanístico se ha multiplicado en nuestro país, haciendo oídos sordos a lo establecido en la propia Agenda Urbana Española, que entiende que debe buscarse que la planificación territorial y urbanística persiga el uso racional del suelo como lo que es: un recurso natural, escaso y no renovable, adaptando la urbanización y tras ella la edificación, al territorio que las sustenta, aprovechando las características geográficas, morfológicas, geológicas y bioclimáticas existentes.

7.2 La nueva realidad de los incendios forestales.

En el verano de 2025 habían ardido un millón de hectáreas en la Unión Europea (alrededor del 40% en nuestro país), lo que equivale a cuatro veces el promedio histórico de los últimos 20 años. No es algo nuevo, se trata de una tendencia creciente asociada a los *megaincendios* azuzados por un cambio climático inducido por el propio orden socioeconómico y agravado por políticas territoriales sometidas al mandato de la acumulación, la ganancia y el crecimiento. En lugar de prevenir y cuidar, muchas instituciones públicas han recortado recursos, hasta el punto de que la inversión en prevención y extinción de incendios se ha desplomado en los últimos años. A ello se le debe sumar un abandono crónico del campo y una subordinación del uso del suelo a intereses corporativos y financieros. Aun degradados, los ecosistemas forestales cumplen funciones cruciales: secuestran carbono, amortiguan el calor gracias a su bajo albedo y equilibran su entorno mediante una alta multifuncionalidad ecológica, siendo cruciales para el desarrollo de muchos municipios.

EL CATASTRÓFICO BALANCE DE LOS INCENDIOS FORESTALES. Los incendios forestales en España son cada vez más devastadores y constituyen uno de los principales riesgos ambientales y sociales. Su virulencia y grado de amenaza está aumentando, pues todos los modelos prevén un aumento del número de días al año con peligro de incendios forestales alto a extremo como resultado de temperaturas más altas y períodos de sequía más prolongados. Este escenario fue el que propició los incendios que arrasaron más de 60.000 hectáreas en la sierra de la Culebra en 2022 (albergando la superficie calcinada continua más grande de nuestro país), y que supuso el fallecimiento de 4 personas y el desplazamiento forzado de más de 6.000 personas. También propiciaron los incendios de agosto de 2025, que arrasaron en Castilla y León alrededor de 150.000 hectáreas con la consecuencia de 3 fallecidos, 12 heridos muy graves y más de 20.000 personas evacuadas. En la imagen el incendio de Porto de Sanabria, todavía activo, que arrasó alrededor de 25.000 hectáreas en las provincias de Zamora, Ourense y León, calcinando más de la mitad del parque natural de lago de Sanabria y buena parte del monumento natural de la laguna de La Baña. **Foto:** C. M. Morales de Frías.

Demandas desde **UGT Castilla y León**:

- Establecer una planificación territorial adecuada, implementando políticas de desarrollo rural y aprovechamiento de servicios ambientales que fijen a la población y creen empleo verde.
- Transformar el territorio en menos inflamable creando un paisaje mosaico de alta resiliencia.
- Apostar por una gestión forestal que vaya encaminada a solucionar el aumento de la continuidad y la acumulación de la vegetación forestal bajo situación de estrés hídrico.
- Disponer de planes reales y eficaces contra los incendios forestales dotados de partidas presupuestarias suficientes, aumentando el empleo en el sector, garantizando la continuidad de las personas trabajadoras y el establecimiento de labores preventivas todo el año.
- Profesionalizar y estabilizar los medios de extinción. Con la homogenización estatal a partir del Estatuto Básico de Bomberos Forestales, debe desarrollarse para servir de base a la mejora de las condiciones laborales del colectivo, su profesionalización y la erradicación de la temporalidad
- Potenciar el trabajo preventivo de las Fiscalías de Medio Ambiente.
- Incrementar el empleo dedicado a la conservación, la restauración y el cuidado de la naturaleza y de los espacios protegidos.
- Promover campañas para sensibilizar y concienciar a toda la sociedad.

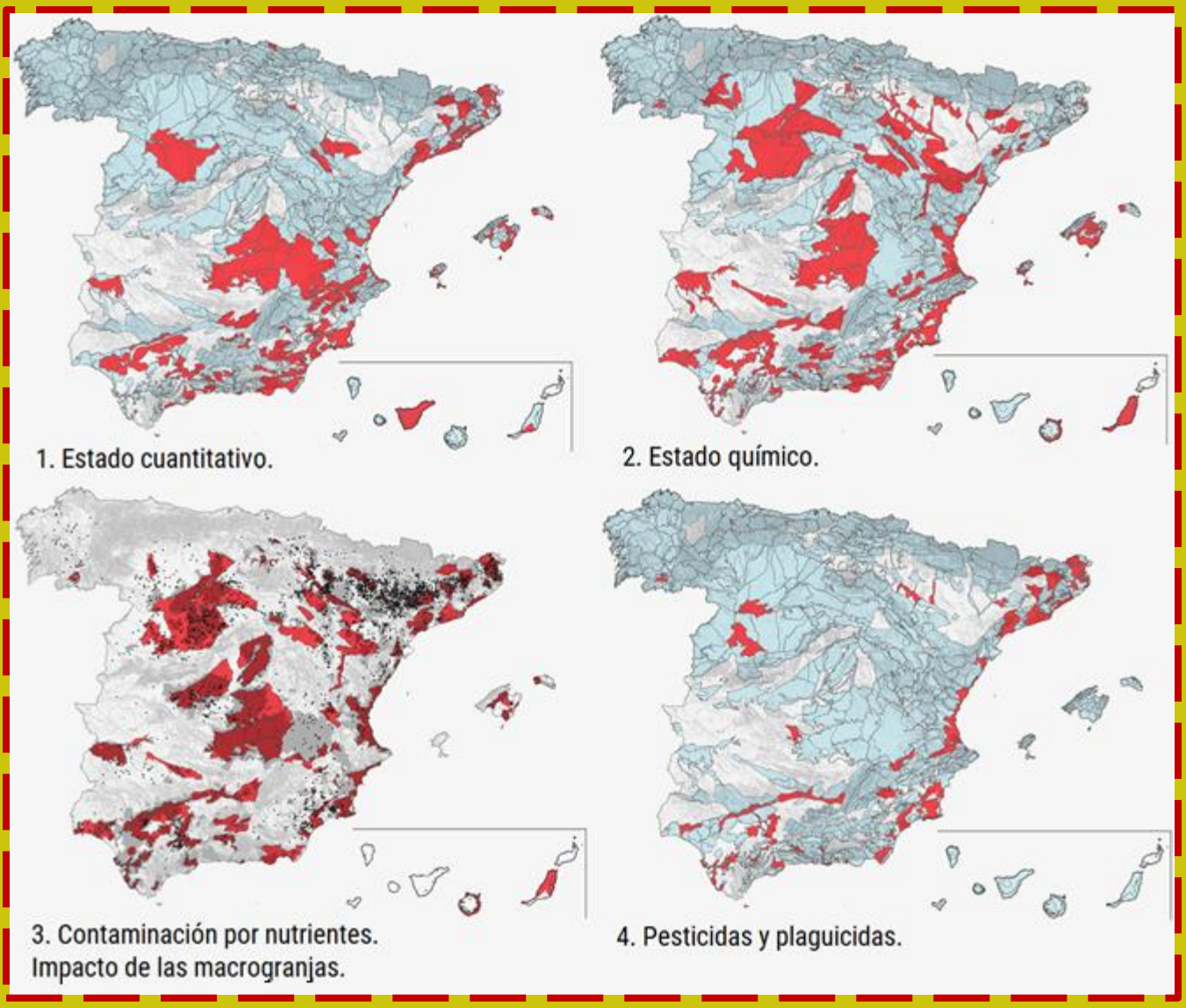
7.3 La gestión sostenible del agua.

La Directiva Marco Europea del Agua (DMA) contiene el reto de proteger las aguas tanto en términos cualitativos como cuantitativos y garantizar así su sostenibilidad ante la creciente presión que supone el continuo crecimiento de su demanda, el impacto del cambio climático o las afecciones a su calidad. La DMA supone para nuestro país un cambio radical en cuanto a su planificación y gestión que no está vacío de obstáculos: las inercias creadas en las propias Confederaciones Hidrográficas no son fáciles de corregir, como tampoco la erradicación de privilegios o concesiones hacia ciertos sectores económicos, sin olvidar el amplio recorrido que tiene la concienciación de los usuarios y consumidores hacia el ahorro y la eficiencia en el uso del agua. A todo esto, se suma la propia urgencia que nos impone la realidad que atañe a nuestro país, con una **gran cantidad de ecosistemas acuáticos que se encuentran al borde del colapso** por no cambiar el modelo puramente extractivo y no apostar por transitar hacía la nueva cultura del agua, y con las incertidumbres aportadas por el cambio climático, que pueden suponer cambios significativos del mapa hidrológico en función de las medidas de mitigación y adaptación que se vayan adoptando.

Los datos hablan de que, a pesar de los esfuerzos realizados, en muchas demarcaciones hidrográficas se enfrentan a un escenario de **riesgo alto de incumplimiento de la DMA**[15], lo que supone −además de un peligro para la salud y el bienestar−, un conflicto para el sostén de las actividades económicas y el empleo. En este sentido, aunque la responsabilidad última siempre es de la empresa, los trabajadores y sus representantes podemos plantearnos una intervención que −facilitando el cumplimiento de las obligaciones legales de la empresa− permita nuestra participación de forma activa, lo que en caso de los vertidos industriales pasa sobre todo por la determinación de la normativa (conocer las obligaciones legales), y el acceso de la información que la empresa comunica a la Administración y al registro de vertidos. Los objetivos de intervención sindical en relación con el uso y gestión del agua en la empresa y en los centros de trabajo deben ser:

1. Asegurar que el consumo de agua se realiza a través de mecanismos de reducción y ahorro.
2. Promover la participación de los trabajadores en el ejercicio del derecho de consulta y propuesta.
3. Proponer la adopción de acuerdos/compromisos con los empleadores para minimizar los vertidos mediante la adopción de mejores técnicas disponibles y la sustitución de sustancias peligrosas, etc.
4. Definir métodos para conocer el consumo de agua en las instalaciones, acceder a las posibilidades organizativas y tecnológicas para reducirlo y presentar estas propuestas a la dirección de la empresa.

[15] En el caso de la Demarcación del Duero, los datos aportados por la Confederación Hidrográfica indican, por ejemplo, que un 56% de las masas superficiales y un 47% de las subterráneas padecen presiones significativas por contaminación por nitratos de origen agrario, y que se está detectando una reducción de las aportaciones hidrológicas que llega a alcanzar el 23% en algunos sistemas de explotación de la margen izquierda del Duero.



EL DETERIORO DE LA CALIDAD DEL AGUA SUBTERRÁNEA COMO UNO DE LOS GRANDES CONFLICTOS EN NUESTRO PAÍS. Originado, en gran medida, por los vertidos puntuales y difusos procedentes de las aglomeraciones urbanas, actividades industriales, turísticas, agrícolas y ganaderas. En este mapa se puede comprobar el estado desfavorable de las masas de agua en función de su estado cuantitativo, de su estado químico, de su contaminación por nutrientes y por pesticidas y plaguicidas. De forma global, el 44% de las masas de agua subterránea en España se encuentra en mal estado, según los documentos de elaboración de los planes hidrológicos de tercer ciclo (2022-2027) presentados por las Confederaciones Hidrográficas. Esto significa que España ha incumplido ya el plazo de 2015, el de 2021 y corre un alto riesgo de incumplir en 2027. En Castilla y León muchos municipios también sufren el deterioro de la calidad de sus aguas (fruto en muchos casos de la contraposición de intereses y del mantenimiento de conflictos ligados al agua que pueden suponer una inversión en las prioridades que fija la normativa, donde se indica que el abastecimiento poblacional con agua de calidad debe primar sobre el resto de usos), que supone la existencia de localidades con problemas de suministro de agua crónicos, bien por episodios de escasez inducida o por contaminación de sus aguas, fundamentalmente por nitratos. **Fuente:** "SOS acuíferos: la grave situación de nuestras reservas de agua subterránea". Greenpeace.

Con este escenario, desde **UGT Castilla y León** creemos que es fundamental:

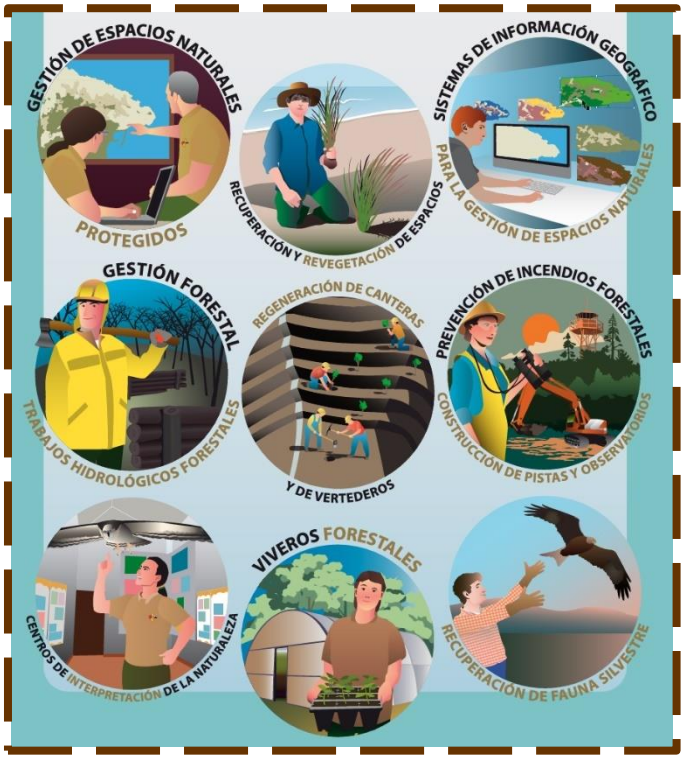
- Considerar la gestión del agua un servicio público esencial para la comunidad, para lo cual es necesario alcanzar un gran pacto político por el agua, enfocado desde un punto de vista social y contando con un marco de participación ciudadana, información y transparencia en la gobernanza del agua.
- Establecer una gestión eficiente y sostenible del agua. Un modelo de gestión integrada de los recursos hídricos que garantice un desarrollo económico, socialmente justo y ambientalmente sostenible.
- Adaptar las demandas a las realidades de la emergencia climática.
- Desarrollar planes de actuación con medidas destinadas a paliar los efectos de los fenómenos meteorológicos extremos.
- Incorporar a los usos del agua los principios de la Economía Circular: ahorro, eficiencia, tratamiento adecuado y reutilización.

7.4 La protección de la biodiversidad y el empleo.

Dependemos de la naturaleza para vivir. Sin embargo, la contaminación, la destrucción de ecosistemas, el tráfico de especies o el cambio climático están provocando una degradación y destrucción de la naturaleza sin precedentes, una situación avalada por numerosos informes. Uno de los últimos informes de IPBES[16] advierte de que la tasa de extinción de especies se está acelerando y ya es **entre 100 a 1.000 veces mayor que el natural**, con graves impactos en las personas de todo el mundo, erosionando los cimientos de nuestras economías, medios de vida, seguridad alimentaria, salud y calidad de vida. Algunos datos significativos del informe son: el 75% del medio ambiente terrestre y alrededor del 66% del medio ambiente marino se han alterado considerablemente. Más de un tercio de la superficie terrestre del mundo y casi el 75% de los recursos de agua dulce ahora se dedican a la producción agrícola o ganadera. Alrededor de 1 millón de especies de animales y vegetales están en peligro de extinción, y casi un 10% de todas las razas domesticadas de mamíferos domésticos se habían extinguido en 2016, con al menos 1.000 razas más aún amenazadas.

La Comisión Europea corrobora estos datos para el territorio de la UE: sólo el 27% de las evaluaciones de especies tienen un buen estado de conservación, y el 63% tienen un estado de conservación deficiente o malo, mientras que solo el 15% de las evaluaciones de hábitats tienen un buen estado de conservación, y el 81% tienen un estado de conservación deficiente o malo[17]. Más del 54% de las especies conocidas en Europa se encuentran en España: alrededor de 91.000 terrestres y 2.300 marinas, y es el país que más contribuye a la Red Natura 2000 (17%), razón por la que es una de las 25 naciones más importantes en biodiversidad del mundo. Sin embargo, alrededor de **6.000 de estas especies están ahora amenazadas o en peligro de extinción**, según la Lista Roja de la Unión para la Conservación de la Naturaleza[18].

Conservar la biodiversidad es fundamental como respuesta a la crisis medioambiental y en la lucha contra el cambio climático, y nos garantiza el bienestar de nuestra sociedad. Por tanto, deben potenciarse aquellas actividades dirigidas a tal fin y adecuarse las ya existentes para reducir el impacto que generan. Sin embargo, la ausencia de gestión de los impactos ambientales y de la dependencia de la biodiversidad en las empresas y en sus cadenas de suministro acarrea riesgos que pueden afectar a la competitividad y al empleo. Por eso es necesario integrar la protección de la biodiversidad en las empresas y en la negociación colectiva. La representación de las personas trabajadoras debe participar activamente en la elaboración, desarrollo e implantación de planes o medidas en materia de biodiversidad, y demandarlos en caso de que no existan. En este sentido, la formación y capacitación es fundamental.



CUIDADO DE LA BIODIVERSIDAD Y EMPLEO. La agricultura y ganadería ecológicas, el cuidado y la limpieza de nuestros bosques, la conservación de la naturaleza, la vigilancia de espacios naturales, la recuperación de especies y de espacios degradados, la protección de especies amenazadas o en peligro de extinción, etc., son sectores altamente demandantes empleo. Unos puestos de trabajo de alta cualificación, verdes y de calidad, que ayudan a impulsar el desarrollo rural y la diversificación de la economía local. Para maximizar las oportunidades es imprescindible que las Administraciones Públicas, las empresas y los sindicatos participemos y trabajemos conjuntamente las políticas y medidas a implantar.
Fuente: "¿Estás pensando qué estudiar? Imagina tu futuro en verde". UGT País Valencià.

[16] El "Informe de la Evaluación Mundial sobre la diversidad biológica y los servicios de los ecosistemas" IPBES, 2019.
[17] "Indicadores". Agencia Europea del Medio Ambiente, 2021.
[18] "Análisis de las especies en Lista Roja de la UICN en España: una llamada urgente a la acción". UICN, 2019.

7.5 Por una transición ecológica justa en el sector agrario.

Aunque el papel del mundo rural es esencial para las actividades económicas y productivas de nuestro país –por los servicios y valores propios que aporta a la sociedad en su conjunto, y por su papel en la generación de empleo–, la mezcla de las crisis económicas, los impactos derivados de la crisis socioecológica, los modelos productivos y la competencia internacional han llevado al sector agrícola a una situación crítica, que en los últimos años han derivado en protestas masivas, una situación que sigue latente ante la ausencia de respuestas reales por parte de las diferentes Administraciones. Para **UGT Castilla y León**, es urgente impulsar una transición justa que garantice la continuidad del sector, la soberanía alimentaria y la calidad de vida de las personas trabajadoras agrícolas. Es también esencial garantizar la seguridad alimentaria, evitando la competencia desleal de productos elaborados con técnicas y productos químicos prohibidos en Europa.

En España, los acuerdos logrados en Doñana[19] y el Mar Menor[20] evidencian cómo una transición justa puede corresponder las demandas del sector agrícola con la protección del medio ambiente. **UGT** defiende políticas agrarias que protejan el medio ambiente y que promuevan prácticas que beneficien la salud y protección del suelo y la biodiversidad, pero también que protejan los derechos de las personas trabajadoras del sector y la agricultura familiar, garantizando precios justos, acceso a recursos, medidas de apoyo efectivas, mayor capacitación y formación, y fondos suficientes para garantizar una transición justa en el sector. Estas medidas están en sintonía con las propuestas que el **Foro de Acción Rural** presentó en 2023 en un documento a partir del consenso por parte de organizaciones rurales, sindicales, ecologistas, agrarias, forestales, cinegéticas, de mujeres rurales, ecologistas y municipalistas; resumidamente son:

1. Asegurar la calidad de vida, los servicios públicos esenciales y la actividad económica sostenible en las poblaciones rurales.
2. Reforzar el papel de las mujeres como base del desarrollo del medio rural.
3. Facilitar la incorporación de jóvenes al medio rural en los sectores agrícola, ganadero y forestal.
4. Impulsar a la agricultura familiar, sostenible, formada por quienes residen y trabajan en el medio rural, conservando el patrimonio natural y cultural y promoviendo métodos de producción sostenibles.
5. Lograr un rendimiento económico justo de la cadena agroalimentaria, reforzando el peso de las pequeñas empresas en la generación de valor añadido y dando prioridad a los productos locales y a los circuitos cortos de comercialización.
6. Impulsar un sistema agroalimentario sostenible a través de una transición justa, apoyando a la producción y la alimentación ecológica, local y de temporada, inclusive la procedente de la caza social sostenible, a través de una orientación adecuada del marco político e institucional.
7. Promover Planes de acción y medidas de mitigación y adaptación al cambio climático, a través del manejo sostenible de bosques y de sistemas agrarios, la sostenibilidad en la gestión de los recursos hídricos disponibles en cada zona y evitando la especulación e instalación de energías renovables en zonas protegidas y de alto valor agroecológico.
8. Proteger y restaurar el medio ambiente, incluyendo la conservación de la biodiversidad, la gestión adecuada de los recursos naturales, el empleo de prácticas agrarias tradicionales sostenibles y soluciones basadas en la naturaleza todo ello mediante una planificación y financiación apropiadas.
9. Impulsar medidas y políticas de impulso y fomento de la gestión forestal sostenible, implicando a la población rural.
10. Establecer una política de estado para el medio rural con todos los actores interesados, que incluya actualizar la Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, la creación de una Mesa Estatal del Medio Rural y garantizar una participación real y efectiva de la sociedad civil.

[19] El acuerdo de Doñana tiene como objetivo el cierre de pozos ilegales y ha sido respaldado por inversiones del Gobierno central y la Junta de Andalucía. Trata de renaturalizar tierras agrícolas y fomentar cultivos alternativos de secano. Asimismo, se están implementando medidas para controlar el consumo de agua a través de monitoreo satelital y vigilancia de ríos. Este pacto tiene como meta compensar las necesidades del campo con la conservación del acuífero y la protección del ecosistema, ofreciendo apoyo a las personas agricultoras para que adopten prácticas más sostenibles y diversifiquen sus actividades.

[20] En el caso del Mar Menor, la concesión de personalidad jurídica al humedal y la inversión en su restauración, junto con la creación de una comisión interadministrativa, destacan la importancia de la colaboración entre diversos actores para poder lograr una transición justa

8. Transitar hacia ciudades más vivibles y amables.

8.1 Ciudades y pueblos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

La urbanización es una de las *megatendencias* mundiales de nuestra época, incontenible e irreversible. Dentro de 30 años, dos tercios de la población mundial probablemente vivirán en zonas urbanas. El 90% del crecimiento urbano se producirá en las regiones menos desarrolladas, como Asia Oriental, Asia Meridional y África Subsahariana, a un ritmo rápido y en situaciones en que la capacidad y los recursos son más limitados y los problemas de desarrollo más profundos[21].

La presión que ejerce la actividad turística en muchas ciudades, la amenaza que supone el cambio climático, la pérdida de biodiversidad, la contaminación, la creciente inequidad social y las desigualdades y las dificultades de los sistemas urbanos convencionales para ofrecer respuestas requiere, de manera urgente, revisar los patrones de desarrollo y de crecimiento de las ciudades porque será en ellas donde se gane o se pierda la batalla por la sostenibilidad[22].

Efectivamente, las políticas urbanas implementadas en nuestro país sobre bases alejadas del modelo mediterráneo (ciudad compacta, densa, compleja, de tamaño medio, con mezcla de usos, que dispone de espacios urbanos seguros y de relación que protagonizan la vida en sociedad y que fomentan la diversidad social y facilita el desarrollo y el bienestar comunes), no sólo no permiten alcanzar los objetivos de sostenibilidad que embargan los compromisos internacionales que España ha ido asumiendo en los últimos años, sino que constituyen verdaderas amenazas frente a los mismos. La implementación de soluciones innovadoras para hacer frente a las desigualdades, garantizar una vivienda adecuada para todos, hacer frente a la crisis climática e impulsar un desarrollo verde e inclusivo, implica aplicar políticas centradas en las personas, promover modelos de consumo y producción sostenibles y priorizar infraestructuras verdes y resilientes. En ese sentido, desde **UGT** apostamos por la elaboración y aplicación de Agendas Urbanas, entre ellas la Agenda 2030 y la Nueva Agenda Urbana de Naciones Unidas, en todas nuestras ciudades y territorios, así como la aprobación de una Ley de Movilidad Sostenible como marco legal básico que establezca políticas de movilidad dirigidas a fomentar los medios de transporte más eficientes, menos contaminantes y más racionales, y que garanticen la accesibilidad de todas las personas.

Con base en el Informe sobre las Ciudades del Mundo de ONU-Hábitat, apuntamos las siguientes cuestiones clave:

- → **Mitigar la pobreza y la desigualdad.** Entre los desafíos más apremiantes que enfrentan las áreas urbanas está el de cómo abordar la pobreza y la desigualdad; de igual manera, aumentar los ingresos y brindar una amplia gama de oportunidades para todos es esencial para lograr un futuro urbano optimista.
- → **Acceso a la vivienda.** El acceso a una vivienda digna debe ser considerado como un elemento básico de integración social, un bien de primera necesidad. Por ello, se deben aplicar políticas de control de este mercado para acabar con la especulación y garantizar el acceso a una vivienda digna a toda persona, especialmente a los más jóvenes.
- → **La planificación urbana como herramienta esencial.** Una buena planificación urbana es uno de los pilares de las ciudades sostenibles. Se debe volver a enfatizar la importancia del desarrollo compacto, el concepto de *ciudad de 15 minutos* y los planes de movilidad urbana sostenible que han sido efectivos para hacer que las ciudades sean más resilientes.
- → **Asegurar un futuro urbano más verde.** El aumento de los fenómenos meteorológicos extremos afectará más a las zonas urbanas, lo que hace que la adaptación al cambio climático sea una preocupación primordial. Las soluciones basadas en la naturaleza y una toma de decisiones

21 "Plan estratégico del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos para el período 2020-2023". ONU-Hábitat.

22 "Agenda Urbana Española". Ministerio de Fomento, 2019.

ambientales inclusiva deben servir para minimizar las incertidumbres y asegurar futuros urbanos más verdes.

→ **Pensar en la rehabilitación.** En el ámbito de la edificación, la rehabilitación es fundamental, pues puede servir para combatir la pobreza energética y mejorar los edificios menos eficientes, fomentando la energía renovable. Además, la rehabilitación debe elevar los estándares de los edificios en materia de salud y medio ambiente, ya que da como resultado espacios más saludables para las personas, pudiendo convertirse en fuente de empleo verde y decente.

→ **Una salud pública a la vanguardia en la visualización del futuro de las ciudades.** Cuando la salud se reconoce como una prioridad y se actúa en consecuencia, existen posibilidades vitales para lograr múltiples beneficios para el bienestar y fomentar futuros urbanos inclusivos, resilientes y sostenibles.

→ **Construir resiliencia para futuros urbanos sostenibles.** La creación de resiliencia económica, social y ambiental, incluida la gobernanza adecuada y las estructuras institucionales, hacen que las ciudades estén mejor posicionadas para enfrentar impactos o tensiones ambientales, de salud pública, económicas, sociales y de cualquier otro tipo, ya que las ciudades son tan fuertes como su eslabón más débil.

→ **Repensar la gobernanza urbana.** No hay desarrollo urbano sostenible cuando la sociedad civil no tiene el espacio suficiente en los procesos participativos y, en especial, los grupos subrepresentados, fundamentales para co-crear estrategias como la remunicipalización, las finanzas dirigidas por la comunidad y formas de coproducción de servicios urbanos.

8.2 Ciudades más saludables y con empleo verde.

Según el "Plan Estratégico de Salud y Medio Ambiente 2022-2026", la planificación y diseño urbano tiene una gran relevancia en salud, tanto por la capacidad del entorno de influir en las decisiones que toma la población en lo que se refiere a estilos de vida más saludables, como por políticas que disminuyan la contaminación y mitiguen el impacto en el cambio climático y sus consecuencias. La salud y la sostenibilidad comparten por tanto objetivos comunes en el entorno urbano, pero a menudo no se consideran conjuntamente; sin embargo, los entornos que planificamos, proyectamos, diseñamos, construimos y gestionamos influyen en cómo nos movemos, en nuestras relaciones, en el aire que respiramos, en nuestro estado de ánimo, e incluso en nuestra mentalidad, es decir, en nuestro estilo de vida.

MEJORAR EL ENTORNO URBANO COMO ESTRATEGIA PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES EN SALUD. Los barrios vulnerables experimentan desigualdades en salud debido a factores ambientales como calidad del aire deficiente, exposición al ruido de la congestión, escasez de zonas verdes o acceso limitado a servicios. Estos elementos impactan negativamente en la salud de sus residentes, quienes a menudo se ven confinados en barrios con degradación ambiental y menos oportunidades, exacerbando así los problemas de salud respiratoria, cardiovascular y mental.

1 CIUDADES PENSADAS PARA CAMINAR

- Densidad adecuada.
- Complejidad.
- Contigüidad.
- Confort y comodidad.
- Accesibilidad universal.
- Seguridad.
- Sentido de pertenencia e identidad.
- Equipamientos.
- Comunicaciones.

2 INTRODUCCIÓN DE LA NATURALEZA

- Zonas verdes de proximidad.
- Pavimientos y áreas sin uso.
- Infraestructura verde y azul.
- Azoteas y terrazas.

3 LUGARES DE ENCUENTRO Y CONVIVENCIA

- Gobernanza y participación.
- Sedes físicas en edificios.
- Lugares convivenciales.
- Espacios virtuales.

ESQUEMA METODOLÓGICO PROPUESTO PARA PLANIFICAR LOS BARRIOS SALUDABLES. Mejorar el entorno urbano es una estrategia clave para reducir las desigualdades en salud en grupos vulnerables al crear ciudades más saludables mediante la promoción de espacios verdes, la reducción de la contaminación, el fomento de la actividad física y el acceso a una dieta sana, todo ello con enfoque en la equidad y la participación comunitaria. **Fuente:** "Guía para planificar ciudades sostenibles". Ministerio de Sanidad y FEMP, 2022.

Las ciudades son cruciales para liderar la transición hacia un entorno más saludable; una de las ideas esenciales en este sentido es la de invertir en empleo verde y decente. Apoyando la inversión local y la del sector privado en la garantía de un futuro sostenible, las ciudades, las empresas y los inversores pueden:

- **Invertir en educación y reciclaje para formar a la mano de obra y hacer accesibles los empleos verdes a una población más amplia.** Es fundamental desarrollar itinerarios profesionales e incentivos económicos para las profesiones ligadas con la economía circular, la renaturalización de las ciudades, la eficiencia energética de edificios, etc.
- **Actualizar las normas de contratación pública y utilizarla para impulsar la transformación del mercado verde.** Para ello hay que garantizar que los funcionarios públicos de las ciudades estén formados y tengan capacidades para tomar decisiones de compra verdes.
- **Fomentar la innovación y la transformación en sectores clave.** Los principales sectores de empleo, como la agricultura, la industria manufacturera, la construcción y los servicios, contribuyen significativamente al empleo, pero su potencial de empleo verde sigue estando en gran medida sin explotar. Estos sectores ofrecen importantes oportunidades de empleo verde y las ciudades son clave para incentivar su demanda.
- **Colaborar para crear un entorno propicio.** Las ciudades pueden ser claves a la hora de reunir a los actores más relevantes en el ámbito del diálogo social para el fomento del empleo verde
- **Animar a las PYME a crear el empleo verde y decente.** Se puede así mejorar el acceso de los grupos vulnerables (mujeres, jóvenes, comunidades migrantes, etc.). Aplicar incentivos como deducciones fiscales para la formación o subvenciones salariales para el empleo en el sector verde.

9. Repensar nuestra forma de movernos al trabajo.

9.1 La movilidad como derecho social y laboral: La reivindicación sindical de una movilidad laboral sostenible.

A menudo el debate sobre la movilidad laboral sostenible empieza hablando de objetivos climáticos, reducción de la contaminación atmosférica o mejora de la calidad del aire, cuestiones que, efectivamente, tratan importantes objetivos medioambientales que incluso son de obligado cumplimiento en la defensa de unas ciudades descarbonizadas y en línea con los planteamientos emanados por el Acuerdo de París, la Agenda 2030 y el Pacto Verde Europeo. Y es verdad que **UGT Castilla y León** entiende la movilidad sostenible como una herramienta clave de la "ecologización de la economía" –al recoger medidas de transición hacia un sistema productivo bajo en carbono, más limpio y circular–, pero el día a día de una persona trabajadora de un polígono industrial de cualquier ciudad de nuestra comunidad autónoma, nos exige también abordar más de cerca otras cuestiones al contemplar la movilidad **como un derecho social y laboral y como un factor de igualdad en la sociedad**; es decir, entendemos como condición ineludible que las acciones en materia de movilidad laboral en el ámbito de la empresa se hagan siempre bajo el paradigma de la transición justa, y que para dar respuesta a los impactos y problemas que ésta genera, es necesario implicar a todos los actores con capacidad de actuar y que tienen algún tipo de responsabilidad a la hora de impulsar actuaciones encaminadas a construir una nueva cultura de la movilidad –más sostenible, segura, equitativa y saludable–, como son los representantes de las personas trabajadoras y sus sindicatos.

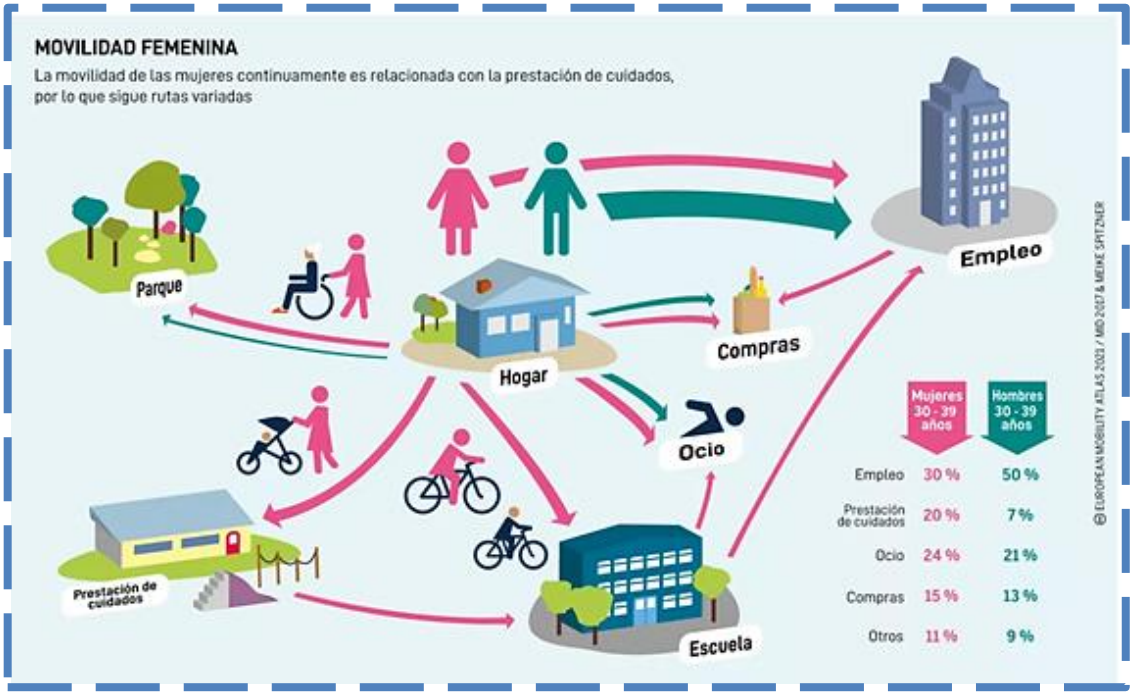
Esta realidad se constata cuando observamos que son los desplazamientos laborales los que explican en mayor medida la movilidad cotidiana de las ciudades (constituyen entre el 30% y el 40% del total de los trayectos en días laborables), y su reparto modal indica que entre el 60% y el 70% se realizan en vehículo privado, clara señal de que **seguimos teniendo un modelo de movilidad basado en el vehículo privado**, y unas ciudades diseñadas para el coche, un escenario que nos cuesta el equivalente al 2% del PIB en nuestro país ; se trata de un dato que pudimos reconocer también de la información extraída del "Estudio sobre movilidad laboral sostenible en el tejido productivo local de la ciudad de Valladolid" –realizado por **UGT Castilla y León** en el marco de un convenio de colaboración junto al Ayuntamiento de Valladolid y el IdeVa en 2024, centrado en el polígono de San Cristóbal–, donde las personas trabajadoras que usaban el vehículo privado llegaban casi al 70%. No obstante, hay que señalar diferencias notables en las pautas de movilidad entre hombres y mujeres en este mismo estudio (también entre distintas franjas de edad), que afectan a la prevalencia de cada modo de transporte, resultando en una mayor utilización del coche por parte de los hombres y de las personas de mayor edad, y un mayor uso del transporte público por parte de las mujeres y de los más jóvenes. En este escenario, no disponer de vehículo propio o incluso carné de conducir, implica que muchas personas trabajadoras se vean excluidas al tener que desplazarse a un punto del territorio sin transporte colectivo u otras alternativas de movilidad.

Es evidente que existe una gran casuística en la movilidad al trabajo, pero una buena política de movilidad al trabajo debe evitar la discriminación y la desigualdad ya sea por cuestión de género, de edad o perfil sociocultural, es decir, **debe garantizar a todo el mundo "el derecho a llegar"** (tal y como se establece en el Eje 1-Movilidad para todos de la "Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030"), y este derecho equivale a tener acceso a una red de medios de transporte y sistemas de desplazamiento más segura, saludable, justa y equitativa. Para **UGT Castilla y León**, la movilidad sostenible al trabajo se ha convertido en una reivindicación por la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las personas trabajadoras, pero también debe ser una prioridad para el mundo empresarial y para las administraciones. Por parte de la parte empleadora la menor dependencia del coche de sus empleados redundará en su propio beneficio (puntualidad, menos estrés, menos accidentes in itinere, etc.) y la administración se favorecerá de un ahorro de costes (menos consumo de energía, menos contaminación y ruido, menos gases de efecto invernadero, menos gasto en salud pública, etc.).

9.2 El impacto sociolaboral de un modelo de movilidad obsoleto e insostenible.

El uso indiscriminado del vehículo privado ha generado un modelo de movilidad en general, y al trabajo en particular, ineficiente y generador de numerosos impactos que afectan al bienestar y a la calidad de vida de las personas trabajadoras, a la competitividad de las empresas y a la economía de nuestra comunidad autónoma. Así, al margen de los conflictos socioambientales (contaminación atmosférica y acústica, emisión de gases de efecto invernadero, impacto en el territorio –por una apropiación excesiva del espacio– y en la salud pública, etc.), los principales conflictos relacionados con el ámbito laboral tienen que ver con:

- **La congestión del tráfico y la pérdida de tiempo asociada.** Enemiga de la puntualidad, supone para las personas trabajadoras un aumento del riesgo de accidentalidad y el menoscabo en la salud y en el rendimiento; pero, sobre todo, los atascos de tráfico disminuyen la competitividad empresarial con pérdidas en las ciudades españolas valoradas entre los 8,4 y los 15,2 mil millones de euros[23] (en Valladolid se traduce en una pérdida de 54 horas por persona al año atrapada en atascos, la cuarta ciudad con mayor tiempo perdido en hora punta).[24]
- **La accidentalidad.** El estrés generado en el tiempo de conducción y la tensión de los atascos pueden suponer un entorno inseguro para la conducción que puede provocar accidentes. De hecho, la movilidad *in itinere* representa una de las principales causas de muerte por accidente laboral en Castilla y León (el 21%, concretamente 10 de los 49 accidentes mortales totales en 2024). Además, hay que subrayar que mientras los hombres tienen más accidentes laborales que las mujeres en todos los sectores, los accidentes *in itinere* los sufren mayoritariamente las mujeres, representando el 60% de éstos[25]. Podemos identificar **dos cuestiones de género** como causantes de esta situación: la mayor parcialidad y precariedad de las mujeres en el trabajo (que obliga a un número mayor de desplazamientos), y la doble presencia, pues el trabajo doméstico recae sobre todo en ellas.



ESQUEMA DE LA MOVILIDAD FEMENINA Y MOVILIDAD DE LOS CUIDADOS. El cuidado familiar es un factor que influye en los hábitos de movilidad por género. En este sentido, por lo general son las mujeres las que reducen su vida profesional: el 21,6% se acoge a jornadas reducidas (EPA, 2022), o incluso la limitan por completo para dedicarse al cuidado de hijos (y de mayores, en muchos casos), así como para asumir el rol de ama de casa. Esto hace que vean limitada su libertad personal de movimiento y de tiempo, y define el tipo de desplazamiento que realizan: frecuentes, de corta distancia y acompañadas en muchas ocasiones.
Fuente: "Perspectiva de Género en el Transporte y la Movilidad". Observatorio del Transporte y la Logística en España, 2022.

[23] Informe "Hacia un modelo sostenible de Distribución Urbana de Mercancías en España", desarrollado por el área logística de AECOC.
[24] Informe "Traffic Index ranking 2024", elaborado por la empresa holandesa TomTom.
[25] Datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Industria, Comercio y Empleo, para el año 2024.

- **Coste económico colectivo y personal:** Además de los millonarios costes colectivos relacionados con el desgaste de las infraestructuras, medioambientales, de congestión, de accidentes, sanitarios, etc., a los que ya se ha hecho referencia –basado en la externalización económica de impactos sociales y ambientales con un gran coste colectivo asociado–, los costes personales suelen ser más elevados de lo que imaginamos (vehículo, combustible, aparcamiento, seguro, impuestos, mantenimiento, reparaciones, ITV, multas y otros). Una estimación de 15 km de media por trayecto al trabajo (ida), podría representar un coste mensual de 300€.
- **Exclusión social y laboral:** Hoy, la movilidad al trabajo no puede desvincularse de la lucha contra la **pobreza de transporte** y de la atención a los **usuarios vulnerables del transporte**. Muchas personas trabajadoras y hogares de las zonas rurales, periféricas, montañosas, remotas y menos accesibles, incluidas ciertas zonas periurbanas de Castilla y León y ante la ausencia de transporte público adecuado, son obligadas a depender de su vehículo privado, con un coste creciente de combustible y mantenimiento que se convierte en una carga económica inasumible. Esta situación impacta de forma más dura en personas trabajadoras con salarios bajos, en mujeres –que muchas veces soportan dobles desplazamientos ligados a cuidados– y en jóvenes que no disponen de coche propio. También hay colectivos especialmente vulnerables como las personas mayores o con movilidad reducida, que ven limitadas sus oportunidades laborales por no poder acceder al centro de trabajo en condiciones seguras y asequibles. Este dato está muy relacionado con la tasa **AROPE** (que mide el riesgo de pobreza y exclusión social), que en Castilla y León fue del 24% en 2024, lo que pone de manifiesto que puede haber muchas personas trabajadoras con dificultades para desplazarse a su trabajo sin transporte colectivo u otras alternativas de movilidad.

VULNERABILIDAD Y POBREZA EN EL TRANSPORTE EN ESPAÑA. La pobreza en transporte se refiere a la incapacidad o dificultad para hacer frente a los costes asociados a los sistemas de movilidad privados o públicos, así como la falta de acceso, o el acceso limitado, a los medios necesarios para desplazarse a los servicios y actividades socioeconómicas esenciales. Este concepto está ganando terreno en las políticas europeas de inclusión, sostenibilidad y movilidad, pero aún es un tema complejo de abordar ya que requiere de un esfuerzo coordinado a múltiples niveles de gobernanza.
En nuestro país existen entre 350 y 550 mil hogares con vulnerabilidad severa desde la perspectiva del transporte, lo que equivale a entre 1,3 y 1,8 millones de personas.
Fuente: "Vulnerabilidad y pobreza en el transporte en España". Coordinado por ECODES, 2024.

9.3 Nuestra propuesta sindical: otro modo de ir al trabajo es posible.

Los datos proporcionados evidencian que la adopción de medidas que minimicen los costes derivados de la movilidad cotidiana al lugar de trabajo se ha de convertir en un objetivo que trasciende a las personas trabajadoras, e implica a las propias empresas, a las administraciones públicas, a los sindicatos y a los operadores de transporte, en la búsqueda de soluciones de movilidad sostenibles. Desde **UGT Castilla y León** defendemos, por tanto, que la movilidad no es un asunto privado, sino un factor estructural que debe ser abordado desde la negociación colectiva y el diálogo social.

Además de las evidentes mejoras que se requieren en el transporte público de nuestra comunidad autónoma (especialmente desde el punto de vista ferroviario, donde hace falta una red de trenes regionales exprés que permitiría reducir significativamente los tiempos de desplazamiento entre las principales ciudades y localidades de Castilla y León y facilitaría el acceso a oportunidades laborales, educativas y de ocio), nuestra

apuesta pasa por la adopción de **Planes de Transporte al Trabajo**, que promuevan una movilidad sostenible, segura, equitativa y saludable, una propuesta que en absoluto es novedosa, ni en España ni en Castilla y León. De hecho, desde hace más de una década existe un marco normativo y estratégico que reclama avances en esta materia. La Ley de Economía Sostenible (2011) ya abría la puerta a políticas de movilidad más eficientes en el ámbito empresarial. Posteriormente, la Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética o la "Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030", han reforzado la necesidad de integrar la movilidad laboral en los planes de sostenibilidad de las empresas. A todo ello se suma la recién aprobada en el Parlamento **Ley de Movilidad Sostenible**, que pretende ser un paso clave hacia un transporte más justo, limpio y eficiente. Reconoce a la multimodalidad, a la eficiencia energética, a la justicia social y a la inclusividad como principios rectores del sistema de movilidad. Obligará a la elaboración de una estrategia estatal contra la Pobreza de Transporte, e incluye, además, un elemento crucial impulsado por **UGT**: la obligación para las empresas con más de 200 trabajadores de elaborar Planes de Movilidad al Trabajo, negociados con la representación de los trabajadores y, por tanto, con los sindicatos, entre otras cuestiones.

Desde **UGT Castilla y León** defendemos que no podemos esperar más para cambiar nuestro modo de ir al trabajo: los Planes de Movilidad al Trabajo no son un accesorio verde, sino un instrumento de salud laboral, igualdad, ahorro económico y competitividad, y con voluntad se pueden llevar a cabo al margen de la legislación vigente: reducen los accidentes *in itinere* y en misión, disminuyen el absentismo vinculado al estrés del tráfico, favorecen la conciliación, ahorran costes en transporte y energía, y mejoran la huella ambiental de las empresas. Por tanto, si el desplazamiento al centro de trabajo forma parte inseparable de la jornada, es lógico que los convenios colectivos incorporen cláusulas que regulen y garanticen un acceso sostenible, seguro y asequible. **Incorporar la movilidad a la negociación colectiva** permite:

→ Regular servicios de transporte colectivo organizados por las empresas, con financiación compartida y precios asequibles.
→ Fomentar incentivos al transporte público, la bicicleta o el coche compartido, evitando que el coste del desplazamiento recaiga solo en el trabajador.
→ Reconocer la movilidad como un factor de prevención de riesgos, reduciendo la siniestralidad *in itinere* y en misión.
→ Abordar desigualdades territoriales y sociales, incorporando medidas específicas para comarcas rurales, periurbanas y usuarios de transporte vulnerables.

9.4 El papel de la movilidad sostenible en la transición ecológica justa: empleo verde, cohesión territorial, igualdad y gobernanza.

El transporte es uno de los sectores estratégicos en la descarbonización de la economía, pues es responsable de alrededor del 27% de las emisiones de gases de efecto invernadero en nuestro país; en Castilla y León esta cifra se ve reforzada por la extensión territorial, la dispersión de la población y la escasa conectividad del transporte público en áreas rurales. Afrontar este desafío, como otros de los que ya hemos hablado, exige situar la movilidad **en el centro de la transición ecológica justa.**

En este punto hay que señalar al cambio tecnológico ligado a la descarbonización, con la irrupción de vehículos eléctricos, infraestructuras de recarga o digitalización, que está suponiendo una transformación del propio modelo productivo y de organización del trabajo sin precedentes, con una progresiva electrificación, digitalización, conectividad y descarbonización del sector de la automoción y las industrias auxiliares. En Castilla y León, donde la automoción es un pilar económico y laboral, este cambio tecnológico abre oportunidades, pero también plantea riesgos significativos. Por un lado, el despliegue del vehículo eléctrico y de tecnologías limpias puede generar nuevos **empleos verdes y decentes** en áreas como el ensamblaje de baterías, el reciclaje de componentes, la gestión de software o la infraestructura de recarga. Sin embargo, al mismo tiempo, existe el riesgo de destrucción de puestos de trabajo tradicionales, ya que el coche eléctrico necesita menos piezas, menos mantenimiento y modifica cadenas de valor históricamente asentadas. Aquí es donde cobra toda su fuerza la idea de la transición justa: no se trata solo de avanzar hacia una industria más

sostenible, sino de hacerlo sin dejar a nadie atrás. Por ello, desde **UGT Castilla y León** insistimos en que se debe garantizar que las personas trabajadoras afectadas por los cambios tecnológicos tengan acceso a reciclaje profesional, a la formación en nuevas competencias y a la recolocación en empleos de calidad. Esto evita que los trabajadores sean dejados atrás y asegura que la transición sea socialmente aceptable y económicamente viable. La movilidad sostenible no solo puede evitar pérdidas de empleo en sectores tradicionales, sino que puede crear un abanico nuevo de **empleos verdes y de calidad** en diferentes sectores privados, pero basado en un sector público que hay que fortalecer (conductores de trenes y autobuses, construcción de infraestructuras y su adaptación al cambio climático, instaladores y mantenedores de la electrificación y la intermodalidad, operadores y agentes de movilidad activa, técnicos, consultores y formadores en el ámbito de la gobernanza, etc.).

En el ámbito de la transición justa, la movilidad sostenible debe ser también **una herramienta de cohesión social y equilibrio territorial**. En autonomías como Castilla y León, con alta dispersión poblacional, el transporte sostenible debe garantizar que las zonas rurales no queden condenadas al aislamiento. La transición ecológica justa exige políticas públicas que aseguren el derecho a la movilidad en todos los territorios, integrando transporte ferroviario, autobuses interurbanos y soluciones de última milla. Al garantizar que las personas puedan vivir en áreas rurales sin perder la conexión con las oportunidades de las ciudades, se fomenta la permanencia de la población en el territorio y se evita el vaciado de los pueblos, adelgazando la brecha rural-urbana. Apostar por un transporte público interconectado, reforzado y asequible en Castilla y León se puede **combatir la pobreza de transporte**. Garantizar el derecho a la movilidad no solo tiene un impacto positivo en la inclusión social, sino también en la competitividad económica, ya que permite que las empresas dispongan de plantillas más amplias, diversas y estables. Por ello, desde la acción sindical defendemos que la movilidad sostenible debe incorporarse como un derecho básico vinculado al empleo decente y a la igualdad territorial. La inversión en transporte público y movilidad compartida es una opción ambientalmente responsable pero también un compromiso de justicia social y de futuro para Castilla y León. Por ello, demandamos en este sentido medidas de protección –bonificaciones, transporte público asequible, incentivos al transporte colectivo de empresa– que garanticen que nadie quede atrás en la transición.

Por último, la movilidad sostenible no puede construirse desde arriba, exige **gobernanza** democrática y **diálogo social** efectivo. La experiencia demuestra que los planes y estrategias de movilidad tienen mayor éxito cuando se diseñan y aplican con la participación de los agentes sociales, en especial de los sindicatos, que representan la voz de las personas trabajadoras. Incorporar la movilidad laboral sostenible a la mesa del diálogo social es fundamental por varias razones: **en primer lugar**, porque son las personas trabajadoras quienes más directamente sufren las carencias de los sistemas de transporte y quienes pagan en mayor proporción las consecuencias de los impactos sociolaborales. **En segundo lugar**, porque los sindicatos pueden garantizar que las medidas no se limiten a reducir emisiones, sino que pongan en el centro la equidad, la accesibilidad y la justicia social. La gobernanza compartida en materia de movilidad debe articularse a través de planes negociados, que incluyan compromisos claros de las administraciones públicas, las empresas y la representación de los trabajadores[26]. Esta vía no solo aumenta la legitimidad de las políticas, sino que asegura su viabilidad real en el día a día de las plantillas.

UGT Castilla y León defiende que la movilidad sostenible debe ser un eje estructural de la transición justa, y para ello reclama espacios de participación permanentes, con recursos suficientes y mecanismos de evaluación social. Solo desde una gobernanza inclusiva, basada en la negociación y la corresponsabilidad, podremos avanzar hacia un modelo de movilidad que combine sostenibilidad ambiental, derechos laborales y cohesión social en Castilla y León.

[26] Un buen ejemplo podría ser el III convenio suscrito en el marco del diálogo social en materia de "Transición justa: avanzando frente el cambio climático 2024-2026". Una de las acciones de apoyo a la mejora de la sostenibilidad ambiental de centros de trabajo y empresas es el fomento de la implementación de Planes de transporte al trabajo o de medidas de movilidad sostenible, con el diálogo y participación de todos los agentes implicados. Sin embargo, no solo no se ha implementado ningún plan de transporte al trabajo, sino que tampoco se han cumplido por ahora otras metas incluidas como la de redactar el denominado "Pacto por la movilidad sostenible", ni el objetivo de redactar una Ley de Cambio Climático y Transición Energética de Castilla y León, siendo una de las comunidades autónomas a la cola de nuestro país en estos ámbitos.

10. Establecer alianzas, acoger la perspectiva de género y caminar hacia los ODS.

10.1 La sociedad civil como respuesta. Alianzas consolidadas de #UGTenVERDE.

En la encrucijada que supone la crisis socioecológica para los seres humanos y para la clase trabajadora en particular, es preciso plantearse qué camino debe tomarse: uno más cómodo, ancho, transitado, pero que puede llevarnos al fracaso e incluso al colapso civilizatorio y otro más estrecho, incierto, incómodo y con menos circulantes, pero que es el que pudiera llevarnos a un futuro común más seguro, igualitario y justo. En el segundo de los casos se requiere un esfuerzo especial, pues supone un cambio de un calado tal que hace que sea necesario modificar el paradigma en que se basa el sistema económico dominante, desarmando y deconstruyendo el relato de permanente crecimiento que lo define, y que pretende manifestar la idea de un ser humano en continuo conflicto consigo mismo y con la Naturaleza[27].

La buena noticia es que, si bien este desafío es muy complejo, también tenemos más oportunidades que nunca de diseñar un camino compartido. La capacidad de establecer sinergias a partir de alianzas entre diferentes actores juega un papel fundamental a la hora de establecer estrategias innovadoras que ofrezcan una respuesta verdaderamente disruptiva, que permita la reconversión de la economía en herramienta de bienestar social protectora de los bienes comunes. Una economía de derechos para todas y todos y no de lucro minoritario. No es casualidad que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 de la Agenda 2030 impulsada por la ONU –Alianzas para lograr los objetivos–, señale **la necesidad de reforzar alianzas a nivel mundial para garantizar mejoras en la calidad de vida de los más vulnerables.** En definitiva, lo que garantizará un futuro en el que el modelo social y económico esté basado en la sostenibilidad, será la capacidad de colaborar y trabajar juntos por los intereses comunes.

Entendiendo este contexto, **UGT** forma parte desde 2015 de la **Alianza por el Clima**, una coalición conformada por sindicatos, organizaciones sociales, de desarrollo, de consumidores, ecologistas y otros organismos, unidos en un espacio de encuentro y movilización ampliamente representativo de la sociedad civil del Estado español, que aborda el seguimiento legislativo en materia de clima y energía, y realiza peticiones conjuntas a las administraciones públicas, así como acciones de comunicación, sensibilización y movilización ante la emergencia climática (https://alianzaporelclima.org/).

Asimismo, y más recientemente, **UGT** forma parte también de la **Alianza Más Allá del Crecimiento**, donde diversas organizaciones muy relevantes de la sociedad civil como ecologistas, de la economía, sindicales, científicas, de defensa de derechos civiles, etc., impulsan un profundo debate sobre las alternativas al actual sistema económico dominante basado en el crecimiento perpetuo, fomentando la formación, la sensibilización y la acción colectiva de cara a visibilizar y fortalecer propuestas que pongan en el centro el bienestar de las personas y su seguridad, así como la del planeta que habitamos.

LA IMPORTANCIA DE LAS ALIANZAS. Fue en la "2ª Asamblea sindical sobre el trabajo y el medio ambiente" (Río de Janeiro, 2012), cuando se incluye por primera vez como punto fundamental "el fortalecimiento de las alianzas con movimientos sociales, ambientales y populares, de mujeres, de pueblos indígenas, jóvenes, científicos, a favor de un desarrollo sostenible".
Fotografía: https://alianzaporelclima.org

[27] "Alianza 'Más allá del crecimiento': un nuevo mundo es posible", A. Fraguas Herrero. Alternativas económicas.

10.2 La crisis socioecológica con perspectiva de género.

A lo largo de la historia, la explotación de los recursos naturales ha estado vinculada a la explotación y opresión de las mujeres en diversas sociedades, con base en una visión que no valora lo esencial para la vida. Tanto la naturaleza como las mujeres han sido vistas tradicionalmente como **recursos disponibles para ser utilizados según las necesidades y deseos de quienes ostentan el poder.** Este enfoque considera y asume que las mujeres deben asumir roles específicos, como el cuidado del hogar, sin que este trabajo sea reconocido ni valorado económicamente. Aunque en España esta visión está cambiando, persiste la tendencia a desvalorizar el trabajo de cuidados, considerándolo como tareas que "no producen" y que "no generan dinero" en el sentido tradicional de la economía.

Hay numerosas razones y desafíos por los cuales ser mujer representa un reto adicional en el contexto de la crisis socioecológica, como, por ejemplo:

- **Impactos en la salud:** las mujeres son especialmente susceptibles a los efectos de los tóxicos y la contaminación ambiental debido a factores biológicos y hormonales. De media, las mujeres tienen un mayor porcentaje de grasa corporal que los hombres, lo que aumenta la acumulación de contaminantes, como los disruptores endocrinos, en el tejido graso. Estos compuestos químicos, presentes en productos cotidianos como plásticos, pesticidas y cosméticos, pueden interferir con el sistema hormonal del cuerpo. Los disruptores endocrinos imitan o bloquean hormonas naturales –como el estrógeno, que regula procesos esenciales en el cuerpo femenino, incluyendo el ciclo menstrual, la reproducción y la salud ósea–, alterando el equilibrio hormonal con graves consecuencias para la salud.
- **Aumento de la carga de trabajo, realidad del sur global:** para muchas comunidades rurales del sur global, supone una preocupación significativa, pues son ellas las que suelen encargarse de recolectar agua y leña para sus hogares. A medida que la deforestación y el cambio climático avanzan, las fuentes de agua y leña se vuelven cada vez más escasas, lo que las obliga a recorrer distancias mayores y a invertir más tiempo y esfuerzo en estas actividades. Este aumento en la carga de trabajo afecta negativamente su salud, limita el tiempo disponible para su educación y el trabajo, e incrementa las desigualdades de género.
- **Riesgos de violencia, refugiadas climáticas:** cuando un terreno queda desolado por un incendio, enfrenta escasez de agua, se agota la pesca o los campos dejan de ser productivos, las personas se ven obligadas a migrar en calidad de "refugiadas climáticas". Esta condición no afecta a las personas por igual; las mujeres tienes riesgos añadidos. Son ellas, al asumir con frecuencia la responsabilidad del cuidado de personas mayores y de hijos, las que deben enfrentar una carga adicional al desplazarse, lo que a menudo les limitan el acceso a recursos como el aprendizaje. Esto las hace más propensas a ser engañadas o abusadas y dificulta su acceso a oportunidades laborales y a la independencia económica. Por otro lado, durante el desplazamiento, las mujeres están expuestas a situaciones de violencia sexual. Incluir la perspectiva de género en las políticas climáticas

La integración de la perspectiva de género en las políticas medioambientales no solo es una cuestión de justicia, sino también una estrategia clave para desarrollar políticas más efectivas y sostenibles. Su participación en la toma de decisiones contribuye a la creación de programas más inclusivos y adaptados a diversas realidades. Su implicación en la pesca y la agricultura, por ejemplo, ha impulsado proyectos de conservación que no solo benefician al medio ambiente, sino que también sostienen su medio de vida. Para garantizar este escenario, algunas claves para tener en cuenta son:

1. **Integrar la perspectiva de género:** asegurar que la igualdad de género esté presente en todas las fases del diseño, ejecución y evaluación de las políticas climáticas.
2. **Recolectar datos de género:** establecer indicadores que reflejen las brechas de género para una planificación y seguimiento más efectivos.

3. **Fomentar la participación en la toma de decisiones**: promover la presencia de mujeres en los diferentes niveles de toma de decisiones, tanto nacionales como locales.
4. **Fortalecer las organizaciones de mujeres:** apoyar a las organizaciones de mujeres para que participen activamente en la promoción de políticas ambientales más justas.
5. **Redistribuir el trabajo de cuidado:** reconocer y redistribuir el trabajo no remunerado de cuidados, como parte integral de la sostenibilidad ambiental.
6. **Garantizar el acceso a recursos:** asegurar que las mujeres tengan acceso a los recursos necesarios para su independencia y adaptación frente a los efectos del cambio climático.

Desde **UGT** se plantea la necesidad de un cambio radical en nuestra manera de concebir el trabajo y la vida. La cultura de la productividad ha permeado todos los aspectos de la vida, desde el trabajo hasta el tiempo libre. Se ha llegado a un punto en el que el valor personal se mide casi exclusivamente por la capacidad de producir. Esta lógica productivista, que ha colonizado todos los aspectos de la sociedad, ha generado una cultura de la sobre carga y del agotamiento. Este modelo **ha desvalorizado sistemáticamente las tareas de cuidados, asociadas mayoritariamente a las mujeres, y ha priorizado la productividad económica por encima del bienestar social y ambiental.** Es fundamental revalorizar estas tareas en todas sus dimensiones: desde el cuidado de personas dependientes hasta la protección de los ecosistemas.

Estos trabajos son esenciales para la sostenibilidad de nuestra sociedad y para hacer frente a los desafíos ambientales. Para lograrlo, es imprescindible:

→ Reconocer el valor del trabajo de cuidados: Promover políticas que reconozcan el trabajo de cuidados, como una actividad esencial y que garanticen condiciones laborales justas y dignas para quienes lo realizan.
→ Revalorizar los ecosistemas naturales: Entender que la naturaleza no es solo un recurso por explotar, sino un sistema complejo que sustenta la vida en la Tierra.
→ Adoptar un enfoque integral: Integrar la perspectiva de género, la justicia social y la accesibilidad en todas las políticas climáticas.
→ Fomentar un nuevo modelo económico: Construir una economía más sostenible y equitativa, que valore el bienestar social y ambiental por encima del crecimiento económico a corto plazo.

LA DOMINACIÓN GEMELA DE MUJERES Y NATURALEZA. El Ecofeminismo identifica tres puntales que se refuerzan mutuamente para mantener esta doble opresión: un patriarcado capitalista, una visión mecanicista del mundo y una cultura de la dominación y la violencia. Con una creencia antropocéntrica y androcéntrica de superioridad biológica, los seres humanos (algunos más que otros) se han apropiado, han dominado y han sometido violentamente a los seres vivos (incluso a los propios humanos), así como a los procesos, productos y servicios que forman la naturaleza o son generados por ella. Los postulados patriarcales de productivismo, homogeneidad, control y centralización constituyen el fundamento de los modelos de pensamiento y de las actividades económicas industriales dominantes. **Fuente:** "Ecofeminismos: apuntes sobre la dominación gemela de mujeres y naturaleza". A. Herrero Cabrejas. Economía Política, 2017.

10.3 Hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La **Agenda 2030** y sus **17 ODS** plantean la necesidad de profundos y ambiciosos cambios para hacer frente a problemas de desarrollo de todo tipo a nivel global, y lo hace proponiendo un marco de acción y un plan de aspiraciones políticas globales basado en la voluntad de los Estados, sin ningún tipo de compromiso jurídicamente vinculante.

Desde nuestro punto de vista, este punto de partida sigue incluyendo dudas ante las contradicciones entre los propios objetivos como consecuencia de la ausencia de una interpretación clara del concepto de desarrollo sostenible (por la utilización del enfoque de la "Economía Verde", con fuerte apoyo productivo/consumista)[28]. Así, la apelación a un crecimiento económico inclusivo o sostenible, o desvinculado de la degradación del medio ambiente no puede ser más que un deseo, a la luz de la evidencia recogida[29]. En este sentido, se ha perdido una oportunidad para resituar el papel del crecimiento económico pues, mientras que para los países de renta más baja serviría para contribuir a la mejora de las condiciones de vida, su promoción en países de renta alta pierde consistencia, mucho más sin seguir alterando las relaciones comerciales Norte-Sur.

En este punto cabe preguntarse **¿qué tenemos que ver los sindicatos en todo esto?** Es evidente que elementos definitorios de la acción sindical, tales como el diálogo social y la negociación colectiva, desempeñan un papel clave en la gestión del cambio social de nuestro país. Sin organizaciones sindicales sólidas y activas será imposible alcanzar los objetivos y metas relacionados con el trabajo decente que promueve la Agenda 2030. Sindicatos como **UGT**, hemos puesto de manifiesto la necesidad de vincular el cumplimiento de la Agenda 2030 con la toma de decisiones políticas que vayan en la dirección de impulsar reformas laborales que reduzcan la precariedad y garanticen un trabajo digno, así como de aumentar el esfuerzo para corregir las desigualdades sociales existentes. Sin embargo, nuestro cometido va mucho más allá, impulsando un nuevo modelo de desarrollo que tenga como prioridades la sostenibilidad medioambiental, la igualdad entre mujeres y hombres y el fortalecimiento de nuestro estado del bienestar para garantizar derechos y la protección social de toda la ciudadanía. La Confederación Europea de Sindicatos considera que la estrategia que han de seguir los sindicatos para logar la implementación de los ODS ha de desarrollarse en torno a tres grandes pilares programáticos:

1) Agenda de trabajo decente y progreso social.
2) Cambio climático, economía circular y sostenibilidad medioambiental.
3) Democracia, justicia y sociedades participativas (incluido el diálogo social).

Por ello hemos identificado **siete áreas clave** en las que concentrar una buena parte de nuestros esfuerzos:

Su objetivo principal es la erradicación de la pobreza extrema y facilitar el acceso a recursos económicos, servicios básicos y protección social a toda la población. En un somero análisis de la evolución de la tasa AROPE (es decir, del riesgo de pobreza o exclusión social), los últimos datos de 2024 indican cierta mejoría con respecto a años atrás, afectando al 25,8% de la población (unos 12,5 millones de españoles). Esta mejoría no se ha trasladado a Castilla y León que, aunque mantiene mejores condiciones de vida que la media nacional, el riesgo de pobreza/exclusión social ha alcanzado para el mismo periodo al 24% de la población (unos 575.000 castellanos y leoneses)[30].

Desde el punto de vista sindical, nuestros esfuerzos deben enfocarse desde la perspectiva del trabajo decente, que se basa en la integración en las políticas de empleo de cuatro dimensiones: los derechos, el empleo, la protección y el diálogo social. Sin embargo, no podemos olvidar que un entorno gestionado de forma sostenible es un requisito previo para el desarrollo socioeconómico y la reducción de la pobreza. La lucha por la conservación de los ecosistemas y la biodiversidad, por reducir la exposición a desastres naturales y contra el cambio climático, reducen la vulnerabilidad de los más desfavorecidos.

[28] La Agenda 2030 realiza una excelente contextualización de los principales problemas sociales y ambientales de este siglo, pero yerra en el análisis de las causas. El principal error es incorporar el crecimiento económico como un objetivo de desarrollo per se, universal, incluyendo de forma contradictoria cualquier actividad económica, como el comercio de armas o la especulación inmobiliaria (meta 8.1: mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del PIB de al menos el 7% anual en los países menos adelantados).

[29] En este sentido, la aparente unión entre crecimiento y trabajo de calidad no se da necesariamente, y la propia caracterización del crecimiento como objetivo (y no como medio) supone conceptualmente una anomalía, en relación con otros ODS que se sitúan así en conflicto. En concreto, con aquellos que forman parte del eje Planeta (IRDS-3P): ODS 6, ODS 7, ODS 13, ODS 14 y ODS 15. Fuente: "ODS 8: El crecimiento económico y su difícil encaje en la Agenda 2030". J. Gutiérrez Goiria y A. Fernando Herrera. Instituto Hegoa - Universidad del País Vasco, 2021.

[30] "El Estado de la Pobreza en las comunidades autónomas. Pobreza y Territorio. CC. AA. y Unión Europea". EAPN-ES, 2024.

Está compuesto por seis metas que ponen atención en la erradicación de toda discriminación y violencia hacia las mujeres; el reconocimiento y valoración del trabajo doméstico no remunerado; la promoción de la participación en el ámbito económico, político y público de las mujeres; la garantía del acceso a la salud sexual y reproductiva; y el logro de marcos jurídicos y políticas eficaces que garanticen la igualdad.
La situación en nuestro país debe mejorar ante una situación de discriminación (en 2024, UGT denunció que las mujeres trabajaron gratis en España 32 días), de violencia de género en la pareja y ex-pareja; de brecha digital de género; de más mujeres afectadas por la pobreza energética, etc. En la lucha contra la desigualdad, es importante comprender los vínculos existentes con la degradación ambiental. Fomentar el acceso de las mujeres a la propiedad y a los recursos naturales en las zonas rurales, puede acelerar la dinámica positiva y promover resultados de desarrollo sostenible.

El ODS 8 es uno de los objetivos que mayor interés tienen desde el punto de vista sindical, y especialmente (meta 8.8) por el papel que desempeñamos en garantizar los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva que, a la postre, canalizan los procesos de mejora en las condiciones de trabajo y un mercado de trabajo más inclusivo y justo. Los mayores esfuerzos deben dirigirse hacia el trabajo decente para aquellos colectivos más vulnerables, incluidas las personas jóvenes, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Este ODS también apuesta por un desarrollo económico sostenido e inclusivo que puede impulsar el progreso, crear empleos decentes y mejorar los estándares de vida, un punto donde hemos detectado controversias, pues dependerá de dónde, cuánto y cómo, pues un crecimiento económico sostenido -basado en los recursos y materias primas que se requieren como insumos para la producción de bienes y servicios directamente proporcionados por los servicios ecosistémicos-, puede ser incompatible con la preservación de los sistemas socioambientales. Así, en ciertos sectores y territorios hay que empezar a hablar de decrecimiento.

Su objetivo fundamental es la reducción de las desigualdades y garantizar que nadie se quede atrás. Las desigualdades existentes afectan cada vez más a los más vulnerables. Así, situaciones como la de pobreza energética no acaban de atajarse de forma contundente, un escenario marcado por el aumento de los bajos ingresos que contrasta con el aumento de la brecha entre pobres y ricos. UGT considera fundamental un mayor gasto público y cobertura de la protección social para reducir las desigualdades y aumentar la cohesión social. Para ello es necesaria una financiación suficiente de los servicios públicos esenciales (sanidad, educación y servicios sociales). Al afectar de manera desproporcionada a los grupos más pobres y vulnerables, el cambio climático y los desastres naturales contribuyen a exacerbar las desigualdades existentes. Por otro lado, el medio ambiente puede contribuir a la reducción de la inequidad, a través de una gestión adecuada de los recursos naturales y los ecosistemas, así como también apoyando los arreglos institucionales relacionados con el uso y el acceso a los recursos naturales.

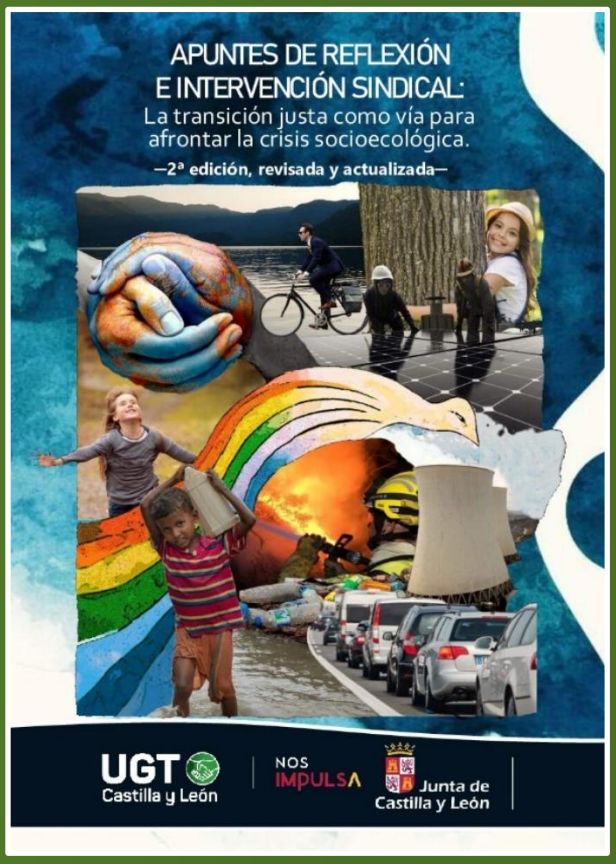
Según la ONU, la población mundial aumentará pasando de los 8.200 millones en 2024 a casi 9.000 millones en 2030. En este año, dos tercios de la población vivirá en zonas urbanas. Ambas tendencias enmarcan un escenario en el que las consecuencias del cambio climático pueden ser cada vez más graves y se produzca un incremento de la contaminación y del uso de recursos, muchos de ellos ya próximos al agotamiento. La crisis socioecológica es una oportunidad para reivindicar un cambio en el actual modelo productivo, lineal y abierto, que ha superado los límites físicos y ambientales del Planeta. En este sentido, las prioridades sindicales deben centrarse, por un lado, en la participación en el marco de desarrollo y aplicación de políticas y estrategias territoriales y sectoriales para avanzar en la transición a un nuevo modelo productivo y, por otro lado con el impulso en los centros de trabajo de la transición hacia un nuevo modelo productivo sostenible, inclusivo, decente y seguro, con la exigencia común de que se desplieguen todas las medidas de transición justa necesarias para dar respuesta a los cambios y las necesidades de los sectores productivos, territorios y personas trabajadoras vulnerables a los cambios.

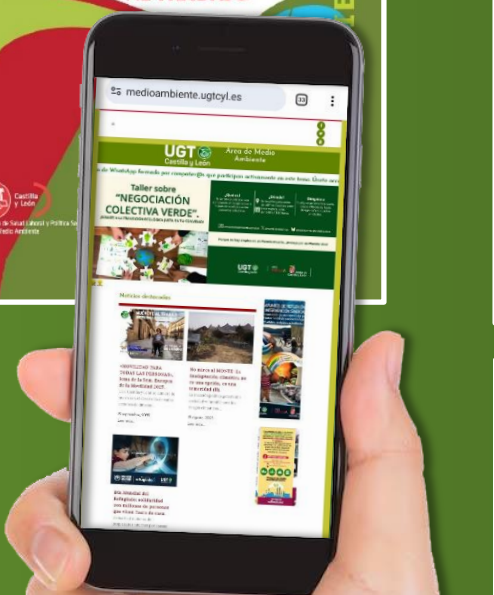
El mundo vive desde 2015 los diez años más cálidos desde que hay registros, 2024 fue el año más cálido desde que se tiene constancia y todo indica a que 2025 será aún más cálido. El Acuerdo de París pretende aunar e impulsar la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático manteniendo el aumento global de la temperatura por debajo de 2 °C con respecto a los niveles preindustriales. Los esfuerzos sindicales deben centrarse, por un lado, en el impulso a la aprobación y aplicación de medidas de mitigación y adaptación al cambio climático en el marco de las políticas, estrategias y planes nacionales, autonómicos y locales, y por otro, en el respaldo a medidas de transición justa respecto de sectores y territorios vulnerables a los cambios. Asimismo, se deberá promover el compromiso y sensibilización de la estructura sindical y de su afiliación en la acción climática y trasladar al seno de las empresas la reivindicación de aplicar políticas y objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático.
El cambio climático está aumentando la frecuencia y la intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos, agravando los problemas de gestión del agua, reduciendo la producción agrícola y la seguridad alimentaria, aumentando los riesgos para la salud, dañando infraestructuras críticas e interrumpiendo la prestación de servicios básicos tales como agua y saneamiento, educación, energía y transporte.

El ODS 16 recoge muchas metas relevantes para el logro de una sociedad pacífica, justa e inclusiva, como la lucha contra la violencia de género y el racismo, medidas para una mayor igualdad de género o por los derechos de las personas LGTBI, etc. No obstante, como ya han sido tratadas con anterioridad, nos fijamos en que este ODS, además, ampara el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, en su meta dedicada a garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas.
Una mejor comprensión de los vínculos entre el medio ambiente y la seguridad humana es vital para la prevención efectiva de conflictos, la reconstrucción posterior a estos y la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas. Las instituciones fortalecidas, el estado de derecho y la aplicación contribuyen a apoyar la implementación de acuerdos ambientales multilaterales y el progreso hacia los objetivos ambientales.

¡Visítanos!

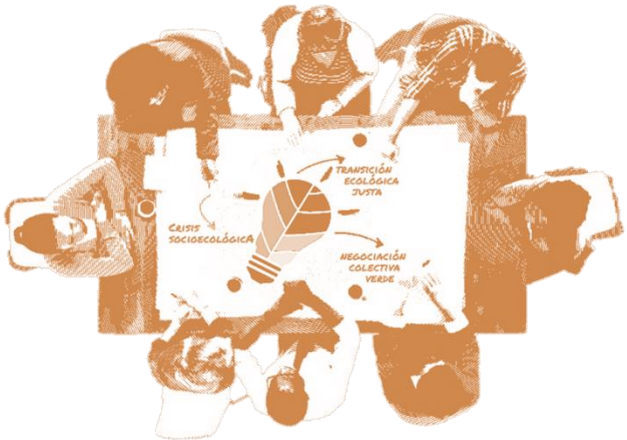
www.medioambiente.ugtcyl.es





Bibliografía y webgrafía

→ "Adaptación al cambio climático y al mundo laboral. Una guía para los sindicatos". CES, 2020. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-09/ETUC-adaptation-climate-guide_ES.pdf
→ "Alianza 'Más allá del crecimiento': un nuevo mundo es posible", A. Fraguas Herrero. Alternativas económicas. https://alternativaseconomicas.coop/alianza-mas-alla-del-crecimiento-un-nuevo-mundo-es-posible
→ "Análisis de las especies en Lista Roja de la UICN en España: una llamada urgente a la acción". UICN, 2019. https://www.uicn.es/web/pdf/Analisis_L_Roja_Spain2019.pdf
→ "Apuntes de reflexión e intervención sindical: la transición justa como vía para afrontar la crisis socioecológica". C. M. Morales de Frías. UGT Castilla y León, 2024. https://medioambiente.ugtcyl.es/wp-content/uploads/2025/01/Ultima-version-de-Apuntes-2a-edicion_compressed.pdf
→ "Crisis ambiental, crisis de civilización y construcción social de futuros sustentables". E. Tréllez Solís. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 26, julio, 2008, pp. 14-23 Universidad de Antioquia, 2008. https://www.redalyc.org/pdf/120/12058104004.pdf
→ "Crisis ambiental y civilizatoria". F. Barri. Economía y Política, 2023. https://www.meer.com/es/73931-crisis-ambiental-y-civilizatoria
→ "Decrecimiento no es recesión". Nicolas Ridoux. ATTAC Catalunya. https://attac-catalunya.cat/articles/decrecimiento-no-es-recesion/
→ "Desarrollo sostenible: la lucha por la interpretación". De la economía a la ecología (Trotta, Madrid 1995). J. Riechmann, J. M. Naredo *et al.* http://istas.net/descargas/desost.pdf
→ "Ecofeminismos: apuntes sobre la dominación gemela de mujeres y naturaleza". A. Herrero Cabrejas. Economía Política, 2017. https://www.ecologiapolitica.info/ecofeminismos-apuntes-sobre-la-dominacion-gemela-de-mujeres-y-naturaleza/
→ "Economía circular y decrecimiento: una alianza necesaria". J. L. de la Cruz Leiva, ATTAC España, 2025. https://attac.es/economia-circular-y-decrecimiento-una-alianza-necesaria/
→ "El decrecimiento puede funcionar: así puede ayudar la ciencia". Jason Hickel et al. Nature, 2022. https://www.nature.com/articles/d41586-022-04412-x?s=09
→ "El engaño del crecimiento verde". C. Ketcham. Abril de 2023. https://www.truthdig.com/dig/green-tinted-glasses/
→ "Estudio sobre movilidad laboral sostenible en el tejido productivo local de la ciudad de Valladolid". UGT Castilla y León, 2024. https://medioambiente.ugtcyl.es/wp-content/uploads/2024/11/Informe-movilidad-laboral-sostenible-en-el-tejido-productivo-local-de-Valladolid.pdf
→ "Fichas Ambientales para sindicalistas 2.0". UGT CEC, 2024. https://www.ugt.es/ugt-lanza-la-nueva-edicion-de-fichas-ambientales-para-sindicalistas-20-en-su-proyecto-ugtenverde
→ "Hacer las paces con la naturaleza". PNUMA, 2021. https://wedocs.unep.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.11822/34949/MPN_ESSP.pdf
→ "Hacia un modelo sostenible de Distribución Urbana de Mercancías en España", desarrollado por el área logística de AECOC, 2020. https://www.aecoc.es/noticias/los-impactos-nocivos-del-transporte-urbano-en-espana-suponen-un-coste-economico-del-2-sobre-el-pib/
→ "Indicadores". Agencia Europea del Medio Ambiente, 2021. https://www.eea.europa.eu/ims/conservation-status-of-species-under
→ "Informe de la Evaluación Mundial sobre la diversidad biológica y los servicios de los ecosistemas" IPBES, 2019. https://ipbes.net/sites/default/files/2020-02/ipbes_global_assessment_report_summary_for_policymakers_es.pdf
→ "Las predicciones climáticas mundiales indican temperaturas en niveles sin precedentes o cercanas a ellos durante los próximos cinco años". Organización Meteorológica Mundial, 2025. https://wmo.int/es/news/media-centre/las-predicciones-climaticas-mundiales-indican-temperaturas-en-niveles-sin-precedentes-o-cercanas
→ "Límites seguros y justos del sistema terrestre". Rockström, J., Gupta, J., Qin, D. et al., 2023. https://doi.org/10.1038/s41586-023-06083-8
→ "Negar, polarizar, avanzar: el asalto de la ultraderecha a las políticas climáticas". M. Urbán Crespo. El Salto Diario, 2025. https://www.elsaltodiario.com/analisis/asalto-ultraderecha-politicas-climaticas
→ "Perspectivas del Medio Ambiente Mundial. GEO-4. Medio ambiente para el desarrollo". PNUMA. 2007. https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/7728/GEO4_Summary_Spanish.pdf?sequence=4&isAllowed=y
→ "Sobre el origen, el uso y el contenido del término sostenible". J. M. Naredo. En: "La construcción de la ciudad sostenible", Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, Madrid, 1996. http://habitat.aq.upm.es/select-sost/aa1.html
→ "¡Toma el timón y endereza el rumbo! Sindicatos por una transición justa". J. Gouverneur y N. Netzer. La situación del mundo 2014. Icaria y FUHEM Ecosocial. https://www.fuhem.es/2014/09/17/gobernar-para-la-sostenibilidad-la-situacion-del-mundo-2014/
→ "Traffic Index ranking 2024", elaborado por la empresa holandesa TomTom, 2024. https://www.tomtom.com/newsroom/press-releases/general/605041959/tomtom-traffic-index-2025/



10 IDEAS CLAVE para sindicalizar la transición ecológica.

UGT ÁVILA
C/ Isaac Peral, 18
05001 ÁVILA
Tel. 920 255 650

UGT BURGOS
C/ San Pablo, 8– 1ª, 2ª y 3ª Plta.
09005 BURGOS
Tel. 947 252

UGT LEÓN
Gran Vía de San Marcos, 31
24001 LEÓN
Tel. 987 270

UGT PALENCIA
C/ Mayor Antigua, 69
34005 PALENCIA
Tel. 979 170 034

UGT EL BIERZO
Avd. Valdés, 36
24402 PONFERRADA
Tel. 987 417 664

UGT SALAMANCA
C/ Gran Vía, 79-81
37001 SALAMANCA
Tel. 923 271 947

UGT SEGOVIA
Avda. del Acueducto, 33
40002 SEGOVIA
Tel. 921 424 850

UGT SORIA
C/ Vicente Tutor, 6
42001 SORIA
Tel. 975 225 323

UGT VALLADOLID
Pº. Arco Ladrillo, 92-1ª Plta.
47008 VALLADOLID
Tel. 680 174 710

UGT ZAMORA
C/ Lope de Vega, 6
49013 ZAMORA
Tel. 980 514 291

UGT CASTILLA Y LEÓN
C/ Gamazo, 13. 47004 VALLADOLID.
Tel. 983 329 000 / Secretaría: 629 139 975

www.ugtcyl.es

#UGTenVERDE