



Organización
Internacional
del Trabajo

Open Library
of Humanities

Crawford, Ben, y David Whyte. 2025.
«Los trabajadores frente al cambio climático.
Repolitización de la acción climática sindical».
Revista Internacional del Trabajo 144 (1):
1–17. <https://doi.org/10.16995/ilrs.18838>.



Revista Internacional
del Trabajo

Los trabajadores frente al cambio climático. Repolitización de la acción climática sindical

Ben Crawford, Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment, London School of Economics and Political Science, b.j.crawford@lse.ac.uk

David Whyte, Centre for Climate Crime and Climate Justice, Queen Mary University of London, david.whyte@qmul.ac.uk (autor para la correspondencia)

Resumen: La transición a una economía con bajas emisiones de carbono no se logrará de mutuo acuerdo, sino mediante una organización sindical coordinada. Con esta premisa se buscan criterios en la bibliografía ecosocialista para identificar las dimensiones concretas de la solidaridad entre los trabajadores y el resto de la naturaleza en las luchas sindicales. La organización coordinada contra la precariedad y la intensificación del trabajo es decisiva para la sostenibilidad y la mitigación de los daños ambientales que afectan a los trabajadores. Esta tesis articula una respuesta común a la transición ecológica y sustenta las demandas climáticas intersectoriales de todo el movimiento sindical en la negociación colectiva.

Palabras clave: cambio climático, transición justa, sindicatos, organización climática, negociación climática, negociación colectiva.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «Workers on the front line of climate change: Re-politicizing trade union climate action». *International Labour Review* 164 (1). Traducción de Marta Pino Moreno. Traducido también al francés en *Revue internationale du Travail* 164 (1).

La *Revista Internacional del Trabajo/International Labour Review/Revue internationale du Travail* es una revista de acceso abierto con revisión por pares publicada por Open Library of Humanities. El presente artículo es una obra de acceso abierto sujeta a la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0), que autoriza el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier formato, a condición de que se cite debidamente al autor y la fuente originales. Véase <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. A todos los efectos bibliográficos, la *Revista* está indexada en *Labordoc*, la base de datos bibliográficos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para obtener más información sobre la OIT o su catálogo de publicaciones, sírvase consultar su página web en www.ilo.org.

OPEN ACCESS

© Los autores, 2025. © Compilación de la revista y traducción, Organización Internacional del Trabajo, 2025.



1. Introducción

En el debate público rara vez se reconoce que los trabajadores y los sindicatos deben ser actores centrales en la formulación de políticas y decisiones relacionadas con el clima. Hasta ahora, las discusiones en torno a este tema se han centrado en el marco de «elección del consumidor», que individualiza la responsabilidad por el deterioro climático y ambiental, destacando la responsabilidad individual y el cambio de hábitos como aspectos prioritarios (Huber 2022). Esta perspectiva despolitiza la responsabilidad por el cambio climático y la disocia de las respuestas colectivas que podrían generarse desde el lugar de trabajo y el Estado. Cuando se tiene en cuenta a los trabajadores, se los suele presentar como víctimas de una política climática que los expone al riesgo de desempleo a raíz de la descarbonización.

En respuesta a este enfoque individualizado, y con el fin de hacer frente a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores como resultado de la reestructuración económica e industrial derivada del cambio climático, los sindicatos y los partidos políticos de izquierdas de muchos países han propuesto, debatido y adoptado diversas formulaciones de los conceptos de «transición justa» y «nuevo pacto verde» (Boyle et al. 2021). También se reconoce el papel fundamental de los trabajadores en algunos debates de política de alto nivel sobre la descarbonización y las energías renovables. Tanto el Acuerdo de París adoptado por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP21) en 2015 como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, por ejemplo, disponen que la defensa de los derechos laborales constituye un elemento indispensable de la transición hacia economías con bajas emisiones de carbono. En el Acuerdo de París se subraya la importancia de «una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de trabajo decente y de empleos de calidad».¹ El documento de aplicación de este aspecto del Acuerdo de París atribuye a la OIT una función prioritaria como mecanismo para alcanzar tal objetivo, indicando que las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT (2015a) proporcionan «un marco de orientación política» para la sección pertinente del Acuerdo de París (CMNUCC 2016, 20). En las Directrices de la OIT se indica que «la transición hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles» depende del cumplimiento efectivo de los «principios y derechos fundamentales en el trabajo» (OIT 2015a, 6), y que los trabajadores deben ser «agentes del cambio» (ibid., 5), capaces de desarrollar nuevas formas de trabajar que salvaguarden el medio ambiente.

La función del trabajo y de los trabajadores en la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono se contempla también en el ODS 8: «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos» (Naciones Unidas 2017, 13). Los derechos sindicales son fundamentales para alcanzar ese objetivo. Así, la meta 8.8 de los ODS obliga a los Estados Miembros a «[p]roteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores» (ibid., 13). El indicador de este requisito es el nivel de cumplimiento nacional de las normas de la OIT sobre libertad sindical y de asociación y negociación colectiva (ibid., 13-14). Sin embargo, la conexión entre los derechos laborales y la transición a una economía con bajas emisiones de carbono se formula sistemáticamente en términos de *justicia* climática, como algo que *debiera* ocurrir o como una obligación moral que los Estados Miembros de las Naciones Unidas y los empleadores han de asumir. Se entiende que la «ecologización de la economía» ofrece «oportunidades para alcanzar objetivos sociales» (OIT 2015b, 7). Tal planteamiento da a entender, por una parte, que la transición es un proceso que podría, en principio, prescindir de la participación de los trabajadores y, por otra, que existe una disociación implícita entre los intereses de los trabajadores y los objetivos de descarbonización y sostenibilidad económica.

¹ Naciones Unidas, Acuerdo de París de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, adoptado el 12 de diciembre de 2015.

Por extraño que pueda parecer, esta misma perspectiva está presente en muchas de las respuestas sindicales a la crisis climática, que han abordado el clima y la sostenibilidad como cuestiones consideradas ajenas al ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva. En el mundo desarrollado, los sindicatos aún no han logrado que el cambio climático sea un eje central de negociación y movilización en beneficio de sus afiliados. Muchos han abogado, de forma menos ambiciosa, por la «inclusión» de los trabajadores en las estrategias de transición justa y justicia climática. Esta falta de ambición puede interpretarse, en parte, como resultado de los marcos nacionales de la legislación laboral y las instituciones del mercado de trabajo, que no brindan el apoyo necesario a la negociación climática (Bugada et al. 2020). Algunos autores sostienen que el problema radica en que las condiciones de los trabajadores en los países del Norte se disocian, en gran medida, de las consecuencias directas del cambio climático, cuyo impacto solo se percibe de manera indirecta a través del propio mercado (Huber 2022).

En este artículo se propone otra forma de entender la conexión entre los derechos de los trabajadores y la transición hacia una economía sostenible. Los trabajadores y sus organizaciones no deben conformarse con reclamar su participación en una transición justa, sino que deben exigir el reconocimiento de su *participación actual*, puesto que los trabajadores ya se ven afectados por esas estrategias y su colaboración es esencial para desarrollar nuevas industrias y reestructurar las ya existentes. Además, la materialización de los derechos de los trabajadores está íntimamente ligada a la sostenibilidad de la producción, en tanto en cuanto esos derechos tratan de poner límites a la mercantilización y explotación del trabajo humano, que a su vez es, en última instancia, indisociable de la naturaleza (Marx [1875] 2019, 1025). Esta argumentación se fundamenta en estudios laborales ambientales que rechazan la «dicotomía naturaleza-trabajo» (Räthzel, Cock y Uzzell 2018) y que, desde esa óptica, entienden el trabajo como la fuerza principal a través de la cual se transforma la naturaleza en el proceso de producción de los medios de vida, al tiempo que reconocen su dependencia del sistema vital del planeta (Stavis, Uzzell y Räthzel 2018). Se considera que el desarrollo histórico de la industrialización capitalista ha «fracturado la relación entre el trabajo y la naturaleza» (ibid., 440).

El resto del artículo se estructura del siguiente modo. Tras un análisis preliminar de cómo se ha enfocado la acción climática de los trabajadores y los sindicatos desde el sindicalismo empresarial (que la excluye del espacio de confrontación de las relaciones laborales) y desde la bibliografía ecosocialista (que desvía su atención del lugar de trabajo para centrarse en la «gran política» de la transición y los nuevos pactos verdes) (apartado 2), se examina cómo la «economía política de la velocidad», que sustenta la producción capitalista, es nociva para los trabajadores y el medio ambiente (apartado 3). Esta dinámica se contextualiza en un análisis más amplio de la precariedad del empleo, planteando que la sostenibilidad no puede alcanzarse en condiciones de trabajo precarias (apartado 4). Se describen algunas respuestas recientes de movilización coordinada frente a la doble lógica de la precariedad y el daño ambiental (apartado 5). Estas respuestas se interpretan como ejemplos de la *necesidad* de superar los modelos sindicales tradicionales y el modelo despolitizado de acción climática frente a la crisis climática, lo que pone de manifiesto las limitaciones de las estructuras jurídicas e institucionales en este contexto. El artículo concluye con una reflexión sobre las implicaciones y limitaciones prácticas de la tesis propuesta con respecto a la acción climática sindical (apartado 6).

2. Relaciones laborales climáticas

Una de las demandas climáticas más comunes en la negociación colectiva ha sido la mejora del transporte y de las instalaciones y operaciones en el lugar de trabajo conforme a unas pautas coincidentes con una agenda verde. Además, las auditorías energéticas han proporcionado a los representantes sindicales la influencia necesaria para exigir políticas más eficaces en materia de gestión de desechos, políticas de compras que fomenten la eficiencia

energética, medidas de ahorro de energía e incluso la instalación de aerogeneradores en las propias instalaciones. También se han establecido acuerdos entre los trabajadores y la dirección para promover la sostenibilidad en los desplazamientos al trabajo, mediante transporte público subvencionado, programas subvencionados de uso de la bicicleta y planes de coche compartido que ofrecen a los trabajadores desayunos gratuitos como incentivo (CES 2012).

El objetivo de este tipo de iniciativas es reducir la huella de carbono de un determinado empleador o lugar de trabajo. Su valor reside en que promueven la participación de los trabajadores en la búsqueda de métodos de trabajo más sostenibles. Sin embargo, tienden a eludir los aspectos más fundamentales de la sostenibilidad: la sostenibilidad de los bienes que producen los trabajadores y la forma en que se producen, o la sostenibilidad de los servicios que prestan, la finalidad de esos servicios y las condiciones en que se realiza el trabajo. Se trata de un enfoque de la acción climática relativamente simple y consensuado, basado en la introducción de «pequeños ajustes» factibles en las prácticas empresariales para ajustarlas a la agenda de sostenibilidad, pero su alcance queda fuera del ámbito de confrontación de las relaciones laborales. En ese sentido, es un enfoque desarrollado partiendo de la premisa de que trabajadores y empleadores tienen un «interés común» en lograr la sostenibilidad ambiental.

Esas prácticas de negociación climática representan un avance significativo, pero no llegan a abordar los aspectos fundamentales de la creación de puestos de trabajo sostenibles en el marco de economías sostenibles. El enfoque del «interés común» rechaza la idea de que la calidad ambiental y el cambio climático puedan o deban ser motivo de *conflicto* en el lugar de trabajo. Por ejemplo, el Congreso de Sindicatos del Reino Unido (TUC) ha promovido un modelo de acuerdo para la negociación climática que establece una clara separación entre las cuestiones climáticas y ambientales y las cuestiones laborales (TUC 2021). A pesar de que el modelo defiende enérgicamente la participación de los empleados, existe poca vinculación con temas como las condiciones de trabajo o la categoría profesional. Los posibles efectos del cambio climático y la transición energética en el empleo, la cuestión del trabajo precario o los planes empresariales en materia de inversión y desarrollo de capital brillan por su ausencia como puntos de negociación. Este planteamiento pone de relieve las sinergias positivas (o «cobeneficios») y el valor que entraña el modelo de negociación climática para los empleadores (en ausencia de un marco legislativo favorable), así como la «convicción sincera» de que las cuestiones climáticas y ambientales son universales (Hampton 2015). El TUC adopta este punto de vista en su política climática desde principios de la década de 1990, al entender que «el enfoque tradicional de confrontación» en las relaciones laborales «no es suficiente y puede poner en peligro la protección del medio ambiente».² De manera análoga, en su plan para promover una transición justa, la Confederación Sindical Internacional ha asumido plenamente una perspectiva de «interés común» basada en la consulta y el diálogo social, la buena gobernanza y la mejora de la comunicación, más allá de «las tensiones y los conflictos persistentes» (Barca 2015, 394). En definitiva, se trata de sindicalismo empresarial en estado puro.

En la tradición del sindicalismo empresarial, se priorizan las buenas relaciones con los empleadores y se buscan soluciones no conflictivas a los problemas laborales (Moody 1988). El cambio climático suele abordarse desde un paradigma similar, en el que las buenas prácticas y los resultados ambientales se consideran una cuestión de interés común (Crawford y Whyte 2023). En ese sentido, las respuestas sindicales han estado muy marcadas por un modelo que relega las cuestiones climáticas y ambientales fuera del ámbito de la confrontación laboral.

Desde la perspectiva clásica del sindicalismo empresarial, la negociación climática se concibe como un proceso de pequeños cambios incrementales que pueden adoptarse de forma consensuada, en contraste con los aspectos más relevantes de la organización del

² Memorándum enviado por el TUC al Consejo Nacional de Desarrollo Económico en 1991, citado en Hampton (2015).

trabajo, la producción y la distribución, que trascienden del ámbito de esa negociación (Crawford y Whyte 2023). De acuerdo con esta lógica, los trabajadores organizados no pueden ni deben asumir un mayor compromiso político con la causa del cambio climático ni con una transformación del sistema. Por lo tanto, el sindicalismo empresarial confiere a los sindicatos una función negociadora que crea una separación artificial entre el trabajo y la naturaleza.

Como contrapunto de la perspectiva del interés común y el sindicalismo empresarial, se plantea que los trabajadores deben ejercer un control sobre sus respectivos sectores y lugares de trabajo para que la transición surta efecto. Uno de los defensores más destacados de esta perspectiva es Huber (2022), quien propugna una solución específica: la contribución individual más eficaz a la sostenibilidad climática sería que los trabajadores de la industria eléctrica estadounidense tomaran el control y nacionalizaran esta rama de producción. El autor ilustra esta propuesta con varios ejemplos de «negociación por el bien común» en los que los sindicatos exigen políticas de «nuevo pacto verde» a nivel sectorial y nacional (ibid., 278). El problema de este planteamiento es que no reconoce plenamente en qué medida esas luchas están ya integradas en las experiencias laborales cotidianas de los trabajadores. Por supuesto, las luchas políticas son necesarias para lograr formas de trabajo sostenibles a largo plazo, y se requerirán acciones colectivas más allá del lugar de trabajo para asegurar una transición hacia una economía descarbonizada al ritmo y la intensidad que exige la supervivencia de la humanidad. Sin embargo, la tesis del presente artículo es que las luchas de los trabajadores dentro del lugar de trabajo —en las relaciones laborales y la confrontación laboral— también serán decisivas en la batalla por la sostenibilidad. En última instancia, será imprescindible transformar las condiciones de explotación de los recursos humanos y naturales en el lugar de trabajo.

La defensa de este enfoque no es común en la bibliografía ecosocialista, que se ocupa de las relaciones laborales, pero rara vez profundiza en las características concretas de la lucha en el lugar de trabajo. Así, por ejemplo, Saito (2017, 100-102) reinterpreta el proceso laboral a partir de una lectura de Marx que lo describe como un proceso de metabolismo transhistórico; y Moore (2015, 221-240) sostiene que la mano de obra barata, combinada con una expansión de la «zona de trabajo no remunerado», resulta esencial para la reproducción de un excedente ecológico cada vez menor. Sin embargo, ninguno de estos autores muestra un interés especial en analizar cómo las luchas cotidianas en el lugar de trabajo constituyen, en realidad, luchas climáticas. A este respecto, cabe hacer dos observaciones sobre esa corriente bibliográfica. En primer lugar, el interés se centra en las «grandes» soluciones políticas y económicas, instando a las organizaciones de trabajadores a exigir cambios estructurales de nivel sectorial o industrial, como en Huber (2022). En segundo lugar, no se explica bien cómo los trabajadores luchan sistemáticamente contra la acumulación de excedentes en el «frente de batalla» de la naturaleza, incluso cuando la protesta no se centra en reivindicaciones climáticas explícitas. Como señala Barca (2012) en relación con el movimiento obrero italiano:

El reconocimiento de la relación entre la salud ambiental como experiencia física compartida por los trabajadores de las fábricas y la población local —la multitud de mujeres que padecen cáncer de mama, las personas que se enfrentan a malformaciones fetales, los padres de niños con asma, los pescadores y agricultores que conviven con casos inusuales de muerte y enfermedad en el mundo vivo no humano— es una constante en las comunidades italianas de clase trabajadora, y un hilo conductor a lo largo de las décadas de 1970 a 2000. (Barca 2012, 72)

La reinterpretación que hace Foster (2020, 172-215) del concepto de «asesinato social» de Engels, entendido como asesinato ambiental, constituye quizá una excepción en el canon ecosocialista. Sin embargo, más allá de la exposición de la obra de Engels, no se aporta mucha información sobre la importancia que tuvieron esas luchas cotidianas en el lugar de trabajo para el desarrollo del capitalismo, ni sobre la trascendencia que siguen teniendo hoy. El texto de Foster se centra en la historia de las ideas, específicamente en la historia

del diálogo entre el socialismo y la ecología, pero no se concreta en acción de la forma que cabría esperar. Al fin y al cabo, como ya se ha señalado en otro lugar, uno de los aspectos que el movimiento obrero tiende a olvidar con excesiva facilidad en relación con su propia historia es la constante intensidad de las luchas ambientales, cual es el caso de la organización en la industria química de Lancashire en el siglo XIX o la larga lucha de la Hazards Campaign³ a finales del XX, en el Reino Unido (Crawford y Whyte 2023).

Aunque las luchas de los trabajadores contra la exposición a sustancias químicas no se centren en el cambio climático propiamente dicho, sí ponen de manifiesto una solidaridad latente entre el trabajo y el resto de la naturaleza, solidaridad que también ha caracterizado las luchas obreras anticoloniales y antiimperialistas. Como ejemplos de esas luchas en el subcontinente indio, cabe citar la campaña por la justicia tras la devastadora fuga de gas que causó un elevado número de víctimas mortales y heridos en la planta de plaguicidas de Union Carbide en Bhopal en 1984; las luchas intermitentes de los agricultores indios y bangladesíes contra empresas como Monsanto por el uso de semillas; y, sobre todo, la labor de la Asian Network for the Rights of Occupational and Environmental Victims, que organiza campañas ambientales en el lugar de trabajo y la comunidad para fortalecer la capacidad de organización sindical. Del mismo modo, las luchas organizadas por los sindicatos contra la exposición de los trabajadores al amianto en Bangladesh han relacionado de forma explícita la sostenibilidad ambiental con una violenta agresión física contra los trabajadores (Uddin, Nobil e Islam 2024). Estos son solo algunos ejemplos de una movilización que ha generado respuestas organizadas muy diversas en favor de la sostenibilidad ambiental. Sin embargo, pese a su presencia constante y fundamental en la historia, esas protestas lideradas por los trabajadores apenas ocupan un lugar tangencial incluso en algunos de los principales análisis de la lucha de clases.

En síntesis, el sindicalismo empresarial defiende que las soluciones climáticas y sistémicas no son preocupaciones legítimas de los sindicatos, mientras que la crítica socialista suele pasar por alto que las confrontaciones ambientales en el lugar de trabajo y en el mercado laboral han sido una constante a lo largo de la historia del capitalismo. Algunos de los problemas fundamentales a que se enfrentan los trabajadores y sus sindicatos en el mercado de trabajo y en el proceso laboral ayudan a esclarecer la solidaridad latente entre el trabajo y el resto de la naturaleza. El análisis de los vínculos entre la intensificación del trabajo, la precariedad y la sostenibilidad permite entender el contexto climático del trabajo en términos concretos y no abstractos. A continuación se examinarán más a fondo las características del mercado de trabajo y del proceso laboral.

3. La economía política de la velocidad

Varios autores ecosocialistas sostienen que el agotamiento de los recursos naturales (suelo, mares, bosques y aire) bajo la lógica autopropulsora del capital es un proceso indisoluble del agotamiento de los recursos humanos (Foster, Clark y York 2010; Moore 2015; Barca 2020). En el sistema capitalista resulta imposible separar la explotación laboral de la explotación de la naturaleza: *en la mayoría de los casos* se explota simultáneamente a los trabajadores y a su entorno para extraer la plusvalía del trabajo.

En su clásico estudio sobre la prospección petrolífera en el Mar del Norte, Carson (1981) describió la «economía política de la velocidad» que imperaba en el proceso laboral y que obligaba a los trabajadores a pagar «el otro precio del petróleo británico». A su juicio, el contexto político de la época había determinado el grado de riesgo que las compañías petroleras estaban dispuestas a asumir. El Gobierno británico, inmerso en una profunda crisis de balanza de pagos y en su afán por explotar los yacimientos petrolíferos del Mar

³ La Hazards Campaign es una red británica de activistas sindicales y representantes de seguridad y salud en el lugar de trabajo, cuyos orígenes se remontan al movimiento para prohibir el asbesto en la década de 1970.

del Norte, había promovido una política de desregulación deliberada y había otorgado incentivos comerciales y exenciones fiscales a las compañías petroleras. A pesar de que el riesgo de muerte en una plataforma petrolífera era muy superior al de un trabajo equivalente en tierra (la tasa de mortalidad era 11 veces mayor que en el sector de la construcción y casi 9 veces mayor que en la minería), el Gobierno eximió a las plataformas marinas de las normas laborales y consintió la represión sindical. La economía política de la velocidad generó un clima de tensión insostenible que impulsó las tasas de producción por encima de los límites de seguridad.

Esta dinámica se aceleró con los acontecimientos del panorama geopolítico. El colapso del sistema de cuotas del cártel de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) en 1985 provocó una caída abrupta del precio del petróleo, que pasó de un promedio de más de 30 dólares de los Estados Unidos por barril en noviembre de 1985 a alrededor de 10 dólares en abril de 1986. La implosión del mercado del petróleo tuvo un efecto devastador en la industria. Para proteger sus márgenes de beneficio, las compañías petroleras recortaron sus presupuestos de explotación entre un 30 y un 40 por ciento. Los salarios se redujeron drásticamente y, en 1986, se perdieron hasta 22 000 empleos en el sector (Whyte 2006). La respuesta empresarial ante la caída del precio del petróleo tuvo consecuencias de gran alcance para la seguridad en el lugar de trabajo, y una de las principales áreas afectadas por la reducción de costos fue el mantenimiento regular de los equipos de las plantas. El desplome de los precios de mercado puede alterar el equilibrio de poder entre accionistas, directivos y trabajadores. Cuando el precio del petróleo es bajo, se intensifica la presión para obtener mayores beneficios con una inversión menor. Esa situación merma la capacidad de los trabajadores para defender sus derechos e intereses, ante un mayor riesgo de despidos y recortes de producción. Las mismas condiciones políticas y organizativas ya descritas se repitieron, de manera casi idéntica, cuando la plataforma Deepwater Horizon de British Petroleum explotó en el Golfo de México en 2010 (Woolfson 2013). Factores similares (una regulación deficiente, la inestabilidad del mercado, las medidas agresivas de reducción de costos adoptadas por la dirección y la tendencia a desoír las advertencias de los trabajadores) están presentes en innumerables catástrofes industriales (Tombs y Whyte 2007), como los graves incidentes de Bhopal (Pearce y Tombs 1998), la fábrica de Rana Plaza en Bangladesh (Crinis y Vickers 2017) y la presa de Brumadinho en el Brasil (Rose, Mugi y Saleh 2023), por mencionar solo tres casos. Todas estas catástrofes pueden explicarse como corolarios de una intensificación de la economía política de la velocidad.

La economía política de la velocidad constituye un marco ineludible en el proceso de acumulación de capital. Esta realidad tiene dos implicaciones fundamentales: i) otorga a los trabajadores la capacidad de atenuar el impacto ambiental de su trabajo al tiempo que protegen sus propios intereses; ii) pone de manifiesto una solidaridad latente entre los trabajadores y el resto de la naturaleza, unidos por el interés común de oponerse a las dinámicas de la economía política de la velocidad que generan daños ambientales y sociales, provocando, en ocasiones, una desaceleración de la producción. Esa solidaridad revela una profunda relación entre las condiciones de trabajo y el resto de la naturaleza en los procesos laborales capitalistas, relación que se hace patente también al analizar las condiciones del mercado laboral.

4. Precariedad y sostenibilidad

La precariedad laboral y las condiciones generales del mercado en el que se desarrollan las ocupaciones determinan la configuración de la economía política de la velocidad en cualquier sector. Carson (1981), por ejemplo, observó que hasta un 90 por ciento de los trabajadores en la industria petrolera del Mar del Norte tenían contratos precarios. Por su parte, la industria textil mundial se caracteriza por la existencia de largas cadenas de suministro, lo que acrecienta la vulnerabilidad de los trabajadores en condiciones precarias en cada una de las etapas del proceso productivo (Crinis y Vickers 2017). Esta dinámica

resulta crucial en el contexto de la tesis planteada anteriormente, porque pone de relieve la estrecha vinculación entre la posición que ocupan los trabajadores en el mercado laboral y su capacidad para cuestionar las condiciones de trabajo derivadas del proceso productivo.

La relación entre la erradicación del trabajo precario y el logro de la sostenibilidad económica, social y ambiental, tal como se plantea en el ODS 8 (véase la introducción), rara vez se aborda en los debates públicos sobre los desafíos del cambio climático. Sin embargo, no se puede alcanzar la sostenibilidad ambiental cuando las economías se erigen sobre los cimientos de la precariedad laboral. Resulta inviable desarrollar nuevos modelos de trabajo y de organización de la energía, los alimentos, el agua, el vestido y los servicios esenciales de forma compatible con la protección del mundo natural, si se mantiene un sistema laboral que presiona a la baja los costos y las condiciones de trabajo, desplazando la producción a aquellos lugares donde la mano de obra y la naturaleza pueden ser explotadas con mayor intensidad mediante un despliegue de trabajadores y de capital que acelera el cambio climático. No se trata de una cuestión meramente moral, sino de un problema práctico que presenta tres aspectos fundamentales.

En primer lugar, cabe destacar que los trabajadores con menor capacidad de resistencia frente a *cualquier* decisión de sus empleadores se encuentran en una posición de mayor vulnerabilidad. Por esta razón, la salud laboral y ambiental de los trabajadores está estrechamente relacionada con su categoría profesional. Además, la afiliación sindical reduce considerablemente, en mayor medida que otros factores, la probabilidad de sufrir un accidente laboral o de desarrollar una enfermedad profesional (Walters y Quinlan 2019). Por el mismo motivo, la estabilidad del puesto es esencial para lograr la sostenibilidad ambiental. Cuando los trabajadores disponen de contratos indefinidos y mejores salarios y condiciones laborales, son más capaces de exigir mejoras ambientales en su entorno cotidiano: los trabajadores de la industria química pueden reclamar una reducción del tiempo de exposición a sustancias peligrosas o controles más estrictos de la contaminación atmosférica; los trabajadores agrícolas pueden limitar su exposición a los productos químicos que se ven obligados a utilizar; y los trabajadores de la industria cárnica pueden exigir una velocidad más lenta en las cadenas de producción. Esta misma lógica se aplica a los trabajadores del transporte, a los trabajadores de las fábricas, etc. (por ejemplo, Gouveia y Juska 2002; Gordon 1999).

En segundo lugar, el trabajo precario socava las dimensiones democráticas y participativas inherentes a una transición justa planificada. Una fuerza laboral externalizada, vulnerable y transitoria, con escasos derechos laborales, difícilmente tendrá la capacidad de desarrollar las competencias necesarias y aplicarlas para impulsar una transición hacia modelos de producción realmente sostenibles. El trabajo precario debilita los mecanismos fundamentales que permiten una mayor democracia económica, como son la organización sindical y la representación de los trabajadores. En consecuencia, resulta más difícil organizar los lugares de trabajo y los sectores con altas tasas de precariedad laboral (Shamir 2016). Los trabajadores con contratos precarios también tropiezan con mayores obstáculos para participar en las estructuras de representación sindical. A modo de ejemplo, el Comité de Empresa Europeo de McDonald's, mecanismo legal creado para mitigar los efectos negativos de las decisiones económicas de las empresas multinacionales en la Unión Europea, ha estado «controlado por la dirección» desde sus inicios, debido precisamente a la alta proporción de trabajadores de McDonald's con contratos temporales, de cero horas o a tiempo parcial (Royle 1999). En todo el mundo, un gran número de trabajadores con empleos precarios o informales quedan excluidos de los mecanismos que les permiten hacer oír su voz e influir en el proceso de transición (Novitz 2023). Muchos están expuestos a riesgos ambientales en su trabajo, como la contaminación atmosférica o la presencia de sustancias tóxicas en los vertederos, pero carecen de medios para denunciar o cambiar su situación (ibid., 6). El modelo de empleo imperante impide que los trabajadores cuestionen las decisiones perjudiciales. Los procesos participativos, deliberativos y estratégicos dirigidos por los trabajadores, uno de los pilares que deben sustentar una transición justa, estarán abocados al fracaso si se excluye a los trabajadores más vulnerables y precarios.

En tercer lugar, las condiciones de trabajo precarias obligan a los trabajadores y a los sindicatos a defender empleos e industrias contaminantes. Ante la falta de una hoja de ruta bien definida hacia un modelo de industrias sostenibles, los trabajadores y las comunidades se resisten a un cambio que les supone una amenaza existencial. En las economías basadas en empleos contaminantes, los trabajadores pueden no tener la fuerza suficiente para exigir puestos de trabajo respetuosos con el medio ambiente, aunque estén organizados. En una encuesta reciente realizada a trabajadores del sector petrolero en el Reino Unido, el 81,7 por ciento respondieron afirmativamente a la pregunta: «¿Se plantearía cambiar de empleo a un sector distinto del petróleo y el gas?» (Jeliazkov, Morrison y Evans 2020, 7). Las preguntas de seguimiento fueron aún más esclarecedoras. Entre las personas que respondieron negativamente, la mayoría indicó que la «estabilidad laboral» era el factor más importante en esta decisión (ibid., 21). Por un lado, esta respuesta confirma la relación que ya se ha establecido anteriormente en este artículo entre la precariedad laboral y la sostenibilidad de la economía; por otro lado, pone de relieve que los trabajadores carecen de control sobre la transición del empleo hacia una economía descarbonizada. En la misma encuesta, se preguntó a los trabajadores si conocían la expresión «transición justa». El 91 por ciento respondieron que no (ibid., 9). Este dato ilustra claramente la falta de debate y, sobre todo, de participación en la transición. Los trabajadores no pueden participar en una transición justa si no influyen en el proceso y si se ven obligados a cambiar de un empleo a otro, únicamente en función de las decisiones de los empleadores.

Los innumerables ejemplos de sindicatos que defienden empleos insostenibles deben entenderse en el contexto de un mercado laboral capitalista que obliga a las personas a tomar decisiones que no les gustan. Si las personas tuvieran la posibilidad real de elegir dónde trabajar, es poco probable que optaran por la industria petrolera o química. No se elige un trabajo o una carrera buscando riesgos laborales o ambientales agudos o un alto riesgo de muerte. Los trabajadores acaban aceptando empleos en condiciones que no han elegido. Esta reflexión fundamental pone de manifiesto que la precariedad de los trabajadores en el mercado laboral es un factor clave de la negociación climática.

La precariedad es la razón por la que algunos de los trabajos más contaminantes y peligrosos se presentan como «empleos para una transición justa». La construcción de parques eólicos en el Mar del Norte se realiza en condiciones casi idénticas a las que existían en los albores de la industria del petróleo y el gas en la misma región. De hecho, se utilizan embarcaciones similares para construir los aerogeneradores, con los mismos problemas de falta de seguridad a bordo, se aplican patrones de trabajo similares y los trabajadores sufren niveles de precariedad parecidos (Jeliazkov, Morrison y Evans 2020). Otro ejemplo es el sector de la gestión de residuos, cuya importancia es crucial para reducir el impacto ambiental de los subproductos industriales y para el reciclaje, pero que presenta las tasas de mortalidad, siniestralidad y morbilidad más elevadas de todos los sectores. En el Reino Unido, por ejemplo, la tasa de accidentes mortales en la industria de la gestión de residuos y reciclaje es, según algunos estudios, unas 11 veces superior al promedio nacional (*Circular* 2022). En un estudio académico sobre la industria de la gestión de residuos en el Reino Unido se concluyó lo siguiente:

[Se observa] una mayor prevalencia de enfermedades respiratorias, gastrointestinales y cutáneas en los trabajadores expuestos al compost en comparación con los grupos de control. Estos trabajadores también pueden presentar un mayor riesgo de padecer alveolitis alérgica extrínseca, aspergilosis broncopulmonar alérgica, asma ocupacional y alteraciones de la función pulmonar. Por otra parte, los trabajadores que se dedican al reciclaje de baterías y cables pueden estar expuestos al riesgo de intoxicación por plomo y a la exposición a otros metales pesados. (Poole y Basu 2017, 626)

En la actualidad, muchos de los llamados «empleos verdes» conllevan altos costos para la salud de los trabajadores. Los niveles de riesgo y explotación asociados a los empleos de la transición justa en los países del Sur son de una magnitud mucho mayor. Previsiblemente, Bangladesh sufrirá una epidemia de problemas de salud derivados de la exposición al

amianto en la industria del desguace de buques (Muralidhar, Ahasan y Khan 2017), que tiende a presentarse como una industria de «reciclaje». Los trabajadores de este sector también están expuestos a contaminantes orgánicos persistentes y a metales pesados (Ruhan Rabbi y Rahman 2017). El reciclaje de residuos electrónicos en grandes núcleos urbanos como Accra (Ghana) y Lagos (Nigeria) depende de economías informales en las que los niños y los trabajadores más pobres están en contacto con metales pesados y otras sustancias tóxicas muy peligrosas durante periodos prolongados. China también se ha convertido en un importante centro de reciclaje de residuos electrónicos en la economía informal (Chi et al. 2011). Estas formas de explotación, que dependen de mano de obra barata, reproducen las viejas desigualdades coloniales y transfieren las economías tóxicas del Norte al Sur (véase también Zbyszewska y Maximo 2025 en esta sección). Paralelamente, estas industrias permiten que la riqueza se siga transfiriendo del Sur al Norte (Fevrier 2022). A ello se añaden las pésimas condiciones en que trabajan los mineros que extraen los metales necesarios para la fabricación de baterías (Arvidsson, Chordia y Nordelöf 2022). De hecho, la intensificación de la economía política de la velocidad, unida a la extrema precariedad que caracteriza a estas industrias, indica que esa transición «justa» elevará aún más las tasas de mortalidad, siniestralidad y morbilidad en el sector (McKie 2021).

El movimiento sindical ha tardado en aprender una lección fundamental: la precariedad y la temporalidad en el empleo crean condiciones que impiden el desarrollo de «empleos limpios» y modelos de trabajo más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente. Existe un vínculo indisoluble entre la precariedad laboral —prácticas laborales insostenibles— y las prácticas ambientales insostenibles que sustentan la economía. Así pues, las campañas de los trabajadores y los sindicatos contra la precariedad en el mercado laboral son indisolubles de las cuestiones climáticas y, por lo tanto, deben tener en cuenta cómo las relaciones de precariedad a lo largo de la cadena de suministro contribuyen a la exportación de peligros a los trabajadores y las comunidades de los países del Sur.

La exigencia de que la transición justa se base en empleos seguros suele formularse en términos de lo que es «deseable» para los trabajadores, o en términos morales. En este artículo no se plantea sin más que los sindicatos *deban* exigir ese objetivo. Como ya se ha indicado, la solidaridad latente entre el trabajo y el resto de la naturaleza en la primera línea de producción tiene otra dimensión ineludible. Es *esencial* que el sindicalismo luche contra la *precariedad* para desarrollar economías ambientalmente sostenibles. La conexión entre la precariedad, la intensidad del trabajo y la sostenibilidad está también vinculada con cuestiones más generales como el tiempo de trabajo y el trabajo socialmente reproductivo, sobre todo en el contexto de los esfuerzos por lograr modelos de trabajo que permitan a los trabajadores *vivir de forma sostenible* (Barca 2020).

Esta reflexión nos remite directamente a la cuestión de los «intereses comunes» planteada en el apartado anterior. Luchar contra la precariedad y ralentizar la producción como parte del proceso laboral son, por definición, acciones conflictivas. Requieren un poder colectivo que se expresa a través de la movilización laboral. La ralentización de la producción rara vez surge de una decisión consensuada entre empleadores y trabajadores. Este nivel de interferencia en el proceso laboral requiere una huelga u otra forma de movilización. Además, los empleadores, especialmente si son empresas con ánimo de lucro, operan en un entorno competitivo y, por lo general, no pueden permitirse perder el control del ritmo de trabajo. Si los trabajadores de un empleador ralentizan el proceso laboral, en muchas circunstancias pueden favorecer que otros empleadores mejoren su posición en el mercado con un aumento de la productividad, mayores beneficios y un control más amplio sobre un mayor número de trabajadores y cadenas de suministro. En las economías capitalistas, por muy seguros que sean los puestos de trabajo, la estabilidad laboral depende de una combinación de decisiones tomadas por los empleadores y los responsables políticos para proteger determinados empleos o subvencionar determinados sectores. En última instancia, la viabilidad de los puestos de trabajo depende de la viabilidad de las empresas.

En el análisis precedente se esbozan los límites absolutos de la negociación climática. Los trabajadores que reclaman un ritmo de trabajo más sostenible pueden acabar perdiendo el empleo. En consecuencia, los trabajadores y sus organizaciones deben actuar de la forma más *colectiva* posible dentro y fuera de su sector. Es decir, deben contemplar la organización climática en el lugar de trabajo, en la cadena de suministro y a nivel sectorial, porque el poder de los empleadores para explotar a los trabajadores y a la naturaleza reside en esos múltiples ámbitos de manera simultánea. A continuación se examinarán algunos ejemplos de respuestas organizadas al cambio climático que demuestran la posibilidad de contrarrestar esas dinámicas.

5. Movilización laboral transformadora

En septiembre de 2019, un grupo de empleados de Amazon en los Estados Unidos protagonizó una protesta a la hora del almuerzo para denunciar las donaciones de la empresa a negacionistas del cambio climático, sus vínculos con la industria de los combustibles fósiles y la falta de medidas para mitigar el impacto ambiental de su actividad (Ghaffary 2019). Esta acción tuvo continuidad en mayo de 2023 con nuevas movilizaciones de trabajadores organizadas por el grupo Amazon Employees for Climate Justice. En esta ocasión, la movilización no solo se dirigió contra la falta de avances en la reducción del impacto ambiental de Amazon, sino que también se señalaron las consecuencias de sus políticas en los modelos de empleo, entre otras cosas por los despidos y la reducción de la autonomía de los trabajadores en relación con el trabajo a distancia. Los trabajadores adujeron que la imposición del teletrabajo contradecía el discurso de Amazon sobre diversidad e inclusión, vivienda asequible y sostenibilidad (Palmer 2023). Un mes más tarde, un grupo de más de 60 conductores subcontratados por Amazon formaron un piquete frente al almacén de la compañía en San Bernardino, bloqueando la entrada y salida de camiones (Duran 2023). En 2022, los conductores habían firmado el primer convenio colectivo con un proveedor de servicios de reparto a domicilio de Amazon (Asher-Schapiro 2023). La movilización surgió como respuesta a los riesgos de la exposición al estrés térmico durante las olas de calor cada vez más intensas a causa del cambio climático. Los conductores denunciaron casos de compañeros que se habían desmayado durante la ola de calor de 2022, en la que se había declarado el estado de emergencia por temperaturas extremas. Esa misma ola de calor también motivó huelgas de los trabajadores de los almacenes de Amazon por exceso de calor, y llevó a los conductores de UPS a exigir pausas para refrescarse y aire acondicionado como puntos irrenunciables en sus negociaciones contractuales (ibid.). A pesar de la firma del convenio colectivo, el propietario de la empresa de reparto señaló su falta de control sobre las condiciones de seguridad y salud, ya que el tiempo de trabajo y los horarios venían determinados por el algoritmo de Amazon, que también controlaba la sustitución y reparación de las furgonetas y, por lo tanto, el problema conexo de las unidades de aire acondicionado deficientes o averiadas (ibid.). Los organizadores de la división de Amazon de la Hermandad Internacional de Camioneros y los trabajadores de otras empresas proveedoras subrayaron los enormes obstáculos para llevar adelante la campaña de sindicalización de los 2 500 proveedores de servicios de reparto de Amazon en los Estados Unidos, debido a la relación «restrictiva» entre Amazon y sus empresas contratistas y al riesgo de rescisión de contratos (Duran 2023; Asher-Schapiro 2023).

El análisis de las respuestas de los trabajadores de Amazon permite comprender los retos multidimensionales que plantea la construcción de un modelo de trabajo y producción sostenible, en el que confluyen aspectos como la precariedad laboral, la intensificación del trabajo, la autonomía de los trabajadores, la seguridad y salud, las emisiones de carbono y la adaptación al cambio climático. La fragmentación de estos grupos de trabajadores evidencia los obstáculos que la precariedad impone a la organización climática. Asimismo, las respuestas revelan una solidaridad latente en toda la cadena de suministro, lo cual apunta a la posibilidad de desarrollar estrategias más integrales de carácter político, aunque no necesariamente de movilización sindical coordinada.

En los casos descritos, la acción sindical contra el cambio climático se mantuvo en el ámbito del lugar de trabajo. Sin embargo, la idea de desarrollar una solidaridad intersectorial latente en la cadena de suministro como respuesta sindical coordinada ante el cambio climático ha estado presente en otras respuestas estratégicas. Así lo expresa la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) en un reciente estudio sobre la organización climática en la producción ganadera intensiva (UITA 2022), en el que se presenta un marco para consolidar el poder sindical a lo largo de la cadena de suministro de la ganadería como imperativo para la transformación del sistema alimentario mundial. Se trata de vincular las demandas fundamentales de los trabajadores del sector alimentario —un salario digno, un empleo estable y un entorno de trabajo seguro— con los modelos de producción agropecuaria que generan un enorme impacto ambiental. Se exploran modelos de producción alternativos, como los métodos agroecológicos, y modelos que promueven un mayor control democrático local de la producción, atendiendo a su correlación directa con el cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores.

El Departamento de Investigación del sindicato Unite ha publicado recientemente un documento de estrategia en el que aboga por un nuevo enfoque de la negociación colectiva, con el objetivo de coordinar a los representantes de los trabajadores en diversos sectores y ramas de producción, reconociendo que «las industrias están organizadas de tal forma que todos los lugares de trabajo forman parte de cadenas de suministro» (Unite Research Department 2021). La estrategia se elaboró para contrarrestar las respuestas de los empleadores británicos a las crisis del modelo de producción y comercio globalizado provocadas por la salida del Reino Unido de la Unión Europea y los efectos de la pandemia de COVID-19. Aunque el informe no se centra directamente en el cambio climático, los efectos cada vez más disruptivos de los fenómenos meteorológicos extremos causados por el calentamiento global ya han llevado a empleadores y gobiernos a reevaluar los riesgos en las cadenas de suministro (Woetzel et al. 2020). La inmensa mayoría de las estrategias se han llevado a cabo a expensas de los trabajadores, ya que los empleadores reducen costos y tratan de aumentar la «flexibilidad de la oferta». Como reacción, Unite pretende convertir la fragmentación de las cadenas de suministro, que actualmente perjudica a los trabajadores, en una ventaja estratégica, mediante el conocimiento y la organización de todo el proceso productivo. Se insta a los representantes sindicales a comprender las vulnerabilidades a los impactos comerciales y a las estrategias empresariales (como la reubicación o el cierre temporal de instalaciones), y a analizar cómo se posiciona el empleador directo en la cadena de suministro o en la estructura corporativa (por ejemplo, identificando a los diez principales proveedores y a los diez principales clientes). Los puntos estratégicos de presión, derivados de las vulnerabilidades estructurales y de la fuerza de la organización sindical, pueden servir de guía en cada etapa para reforzar el poder a lo largo de la cadena, estableciendo relaciones con otros representantes y apoyando la sindicalización. Este método de análisis de la cadena de suministro también se ha integrado en las sesiones de formación e investigación sobre cambio climático que imparte Unite en el sector de la alimentación, las bebidas y la agricultura (Unite the Union 2022).

En el contexto de la negociación climática, este tipo de análisis permite identificar los impactos ambientales en las etapas anteriores y posteriores del proceso productivo, así como la exposición de los trabajadores a los efectos del cambio climático y la posibilidad de fortalecer su capacidad para contrarrestar esos daños impulsando cambios en los modelos de empleo y producción de forma simultánea. En contraste con la perspectiva del «sindicalismo empresarial» sobre el cambio climático, descrita previamente, priorizar el poder estructural y asociativo de los trabajadores constituye el *primer paso* para construir una respuesta coordinada a los perjuicios sociales y ambientales que generan los sistemas de producción contemporáneos.

6. Conclusiones

La gran aportación de la bibliografía ecosocialista radica en su capacidad para mostrar la estrecha conexión entre la explotación del trabajo y la explotación de la naturaleza en el sistema capitalista, entendidas como dos caras de la misma moneda. En consecuencia, los conceptos de «trabajo sostenible» deben partir del reconocimiento de los intereses materiales de los trabajadores en su resistencia frente a las dinámicas del proceso laboral. La resistencia contra la economía política de la velocidad y la precariedad endémica se convierte así en una forma fundamental de acción climática. Como se ha explicado en este artículo, reducir la velocidad de los procesos productivos responde a los intereses comunes de los trabajadores y el resto de la naturaleza, debido a la solidaridad latente que los une. De igual manera, abordar la precariedad laboral es fundamental para crear alternativas económicas *sostenibles*.

Evidentemente, no todas las formas de movilización laboral se corresponden con los intereses ambientales. Sin embargo, en este artículo se ha destacado una convergencia latente que el movimiento sindical puede aprovechar para elaborar estrategias de negociación que sean, *de facto*, estrategias de negociación *climática*. Es necesario formular una respuesta común a la transición y construir demandas intersectoriales que incluyan la eliminación de la precariedad laboral y la temporalidad como parte de las exigencias *climáticas*.

La coordinación no garantiza el éxito en los conflictos laborales. Ahora bien, ante la falta de propuestas concretas para una estrategia de movilización laboral transformadora en el discurso político hegemónico, el movimiento sindical ha de reflexionar sobre cómo utilizar su capital político. ¿Cómo pueden las organizaciones de trabajadores diseñar una nueva estrategia de movilización coordinada e integral? ¿Es capaz el movimiento sindical de elaborar una estrategia de este tipo promoviendo la cooperación entre sectores y sindicatos para establecer los cambios necesarios?

El tiempo apremia y esta cuestión no puede quedar al albur del voluntarismo o de la vana esperanza de que los empleadores comprendan que, en realidad, comparten un «interés común» con sus trabajadores en este asunto. Lejos de desaparecer, el conflicto de clases en el lugar de trabajo se intensifica con el cambio climático. La cooperación estratégica en iniciativas de transición puede ser necesaria, pero los enfoques asociativos y el sindicalismo empresarial no son suficientes para lograr un sistema económico sostenible. En este artículo se han señalado algunas formas de resistencia y acción que, aunque no suelen describirse como acción climática, representan la esencia de la movilización laboral transformadora. Este es el tipo de lucha necesaria para afianzar y construir los cimientos de un mundo sostenible.

Agradecimientos

Los autores dan las gracias a Hilary Wainwright por sus comentarios sobre una versión anterior de este artículo. El estudio se basa parcialmente en una investigación realizada en el marco de un proyecto más amplio en colaboración con el Institute of Employment Rights y las siguientes organizaciones sindicales: Bakers, Food and Allied Workers Union; Public and Commercial Services Union; y University and College Union. Se inspira en el folleto «Working for Climate Justice: Trade Unions on the Front Line of Climate Change» (Crawford y Whyte 2023).

Bibliografía citada

Arvidsson, Rickard, Mudita Chordia y Anders Nordelöf. 2022. «Quantifying the Life-Cycle Health Impacts of a Cobalt-Containing Lithium-Ion Battery». *International Journal of Life Cycle Assessment* 27 (8): 1106-1118. <https://doi.org/10.1007/s11367-022-02084-3>.

- Asher-Schapiro, Avi. 2023. «Amazon Delivery Drivers Join U.S. Union Over Heatwave Safety». *Context*, 1 de junio de 2023. <https://www.context.news/climate-risks/amazon-delivery-drivers-join-us-union-over-heatwave-safety>.
- Barca, Stefania. 2012. «On Working-Class Environmentalism: A Historical and Transnational Overview». *Interface* 4 (2): 61-80.
- 2015. «Greening the Job: Trade Unions, Climate Change and the Political Ecology of Labour». En *The International Handbook of Political Ecology*, editado por Raymond L. Bryant, 387-400. Cheltenham: Edward Elgar.
- 2020. *Forces of Reproduction: Notes for a Counter-Hegemonic Anthropocene*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Boyle, Alaina D., Graham Leggat, Larissa Morikawa, Yanni Pappas y Jennie C. Stephens. 2021. «Green New Deal Proposals: Comparing Emerging Transformational Climate Policies at Multiple Scales». *Energy Research & Social Science* 81 (noviembre): Artículo núm. 102259. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102259>.
- Bugada, Alexis, Balázs Rossu, Paolo Tomassetti, Miriam Kullmann, Consuelo Chacartegui, Sergio Canalda Criado, Ania Zbyszewska y Marie Pillon. 2020. *Agreement: Labour and Environmental Sustainability (A Green Mentality for Collective Bargaining)*. ADAPT University Press.
- Carson, W.G. 1981. *The Other Price of Britain's Oil: Safety and Control in the North Sea*. Oxford: Martin Robertson.
- CES (Confederación Europea de Sindicatos). 2012. *Lugares de trabajo verdes: guía para los representantes sindicales*. Bruselas.
- Chi, Xinwen, Martin Streicher-Porte, Mark Y.L. Wang y Markus A. Reuter. 2011. «Informal Electronic Waste Recycling: A Sector Review with Special Focus on China». *Waste Management* 31 (4): 731-742. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2010.11.006>.
- Circular. 2022. «Waste Industry Fatal Injury Rate 11 Times the All Industry Rate, New Figures Show». 28 de noviembre de 2022. <https://www.circularonline.co.uk/news/waste-industry-fatal-injury-rate-11-times-the-all-industry-rate-new-figures-show/>.
- CMNUCC (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático). 2016. «Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs», Documento técnico de la CMNUCC. Bonn.
- Crawford, Ben, y David Whyte. 2023. *Working for Climate Justice: Trade Unions in the Front Line against Climate Change*. Liverpool: Institute of Employment Rights.
- Crinis, Vicki, y Adrian Vickers (eds.). 2017. *Labour in the Clothing Industry in the Asia Pacific*. Abingdon: Routledge.
- Duran, Mariana. 2023. «Three Months Ago They Unionized. Now a Strike by Amazon Contract Drivers is Heating Up». *Los Angeles Times*, 28 de julio de 2023. <https://www.latimes.com/california/story/2023-07-28/a-strike-by-amazon-contract-drivers-is-heating-up>.
- Fevrier, Kesha. 2022. «Informal Waste Recycling Economies in the Global South and the Chimera of Green Capitalism». *Antipode* 54 (5): 1585-1606. <https://doi.org/10.1111/anti.12841>.
- Foster, John Bellamy. 2020. *The Return of Nature: Socialism and Ecology*. Nueva York: Monthly Review Press.
- Foster, John Bellamy, Brett Clark y Richard York. 2010. *The Ecological Rift: Capitalism's War on The Earth*. Nueva York: Monthly Review Press.

- Ghaffary, Shirin. 2019. «Here's Why the Amazon Climate Walkout is a Big Deal». Vox, 20 de septiembre de 2019. <https://www.vox.com/recode/2019/9/20/20874497/amazon-climate-change-walkout-google-microsoft-strike-tech-activism>.
- Gordon, Robert. 1999. «Poisons in the Fields: The United Farm Workers, Pesticides, and Environmental Politics». *Pacific Historical Review* 68 (1): 51-77. <https://doi.org/10.2307/3641869>.
- Gouveia, Lourdes, y Arunas Juska. 2002. «Taming Nature, Taming Workers: Constructing the Separation between Meat Consumption and Meat Production in the U.S.». *Sociologia Ruralis* 42 (4): 370-390. <https://doi.org/10.1111/1467-9523.00222>.
- Hampton, Paul. 2015. *Workers and Trade Unions for Climate Solidarity: Tackling Climate Change in a Neoliberal World*. Abingdon: Routledge.
- Huber, Matthew T. 2022. *Climate Change as Class War: Building Socialism on a Warming Planet*. Londres: Verso.
- Jeliazkov, Gabrielle, Ryan Morrison y Mel Evans. 2020. *Offshore Oil and Gas Workers' Views on Industry Conditions and the Energy Transition*. Londres: Platform, Friends of the Earth Scotland and Greenpeace.
- Marx, Karl. (1875) 2019. «Critique of the Gotha Programme». En *Karl Marx: The Political Writings*, 1023-1043. Londres: Verso.
- McKie, Robin. 2021. «Child Labour, Toxic Leaks: The Price We Could Pay for a Greener Future». *The Guardian*, 3 de enero de 2021. <https://www.theguardian.com/environment/2021/jan/03/child-labour-toxic-leaks-the-price-we-could-pay-for-a-greener-future>.
- Moody, Kim. 1988. *An Injury to All: The Decline of American Unionism*. Londres: Verso.
- Moore, Jason W. 2015. *Capitalism in the Web of Life: Ecology and the Accumulation of Capital*. Londres: Verso. [Traducido al español por María José Castro Lage. 2020. *El capitalismo en la trama de la vida: ecología y acumulación de capital*. Madrid: Traficantes de Sueños.]
- Muralidhar, Venkiteswaran, Md Faizul Ahasan y Ahad Mahmud Khan. 2017. «Parenchymal Asbestosis due to Primary Asbestos Exposure among Ship-Breaking Workers: Report of the First Cases from Bangladesh». *BMJ Case Reports* 2017 (noviembre): bcr-2017-222154. <https://doi.org/10.1136/bcr-2017-222154>.
- Naciones Unidas. 2017. Resolución de la Asamblea General 71/313, Labor de la Comisión de Estadística en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, A/RES/71/313. Nueva York.
- Novitz, Tonia. 2023. «A Just Transition for Labour: How to Enable Collective Voice from the World of Work». *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 177-178: 55-73. <https://doi.org/10.3280/gdl2023-177005>.
- OIT. 2015a. *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. Ginebra.
- 2015b. *Resultados de la Reunión tripartita de expertos sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes (Ginebra, 5 a 9 de octubre de 2015)*. GB.325/POL/3, Consejo de Administración, 325.ª reunión, 2015. Ginebra.
- Palmer, Annie. 2023. «Amazon Workers Walk Out over "Lack of Trust" in Leadership». *CNBC*, 31 de mayo de 2023. <https://www.cnn.com/2023/05/31/amazon-workers-plan-to-walk-out-over-lack-of-trust-in-leadership.html>.
- Pearce, Frank, y Steve Tombs. 1998. *Toxic Capitalism: Corporate Crime and the Chemical Industry*. Aldershot: Ashgate.

- Poole, C.J.M., y S. Basu. 2017. «Systematic Review: Occupational Illness in the Waste and Recycling Sector». *Occupational Medicine* 67 (8): 626-636. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx153>.
- Räthzel, Nora, Jacklyn Cock y David Uzzell. 2018. «Beyond the Nature-Labour Divide: Trade Union Responses to Climate Change in South Africa». *Globalizations* 15 (4): 504-519. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454678>.
- Rose, Rodrigo L., Sohan R. Mugi y Joseph Homer Saleh. 2023. «Accident Investigation and Lessons Not Learned: AcciMap Analysis of Successive Tailings Dam Collapses in Brazil». *Reliability Engineering & System Safety* 236 (agosto): Artículo núm. 109308. <https://doi.org/10.1016/j.res.2023.109308>.
- Royle, Tony. 1999. «Where's the Beef? McDonald's and its European Works Council». *European Journal of Industrial Relations* 5 (3): 327-347. <https://doi.org/10.1177/095968019953006>.
- Ruhan Rabbi, Hasan, y Avelina Rahman. 2017. «Ship Breaking and Recycling Industry of Bangladesh: Issues and Challenges». *Procedia Engineering* 194: 254-259. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.08.143>.
- Saito, Kohei. 2017. *Karl Marx's Ecosocialism: Capital, Nature, and the Unfinished Critique of Political Economy*. Nueva York: Monthly Review Press. [Traducido al español por Javiera Mondaca. 2023. *La naturaleza contra el capital: el ecosocialismo de Karl Marx*. Buenos Aires: Ediciones IPS.]
- Shamir, Hila. 2016. «Unionizing Subcontracted Labor». *Theoretical Enquiries in Law* 17 (1): 229-256. <https://doi.org/10.1515/til-2016-0009>.
- Stavis, Dimitris, David Uzzell y Nora Räthzel. 2018. «The Labour-Nature Relationship: Varieties of Labour Environmentalism». *Globalizations* 15 (4): 439-453. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454675>.
- Tombs, Steve, y Dave Whyte. 2007. *Safety Crimes*. Cullompton: Willan Publishing.
- TUC (Congreso de Sindicatos). 2021. «Go Green at Work: The Union Effect». In *The TUC Workplace Manual: A Practical Handbook for Union Reps*, cuarta edición, 125-131. Londres.
- Uddin, Md. Kamal, Mohammad Nur Nobil y A.N.M. Moinul Islam. 2024. «Environmental Hazards and Health Rights of Workers in Shipbreaking in Bangladesh». *International Journal of Human Rights in Healthcare* 17 (3): 300-314. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-03-2022-0014>.
- UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines). 2022. *Lucha por nuestro futuro: Guía de la UITA para afrontar la crisis climática en la producción ganadera intensiva*. Petit-Lancy.
- Unite Research Department. 2021. *A Collective Bargaining Strategy for Trade*. Londres: Unite the Union.
- Unite the Union. 2022. *Unite Environment Quarterly* 5 (junio).
- Walters, David, y Michael Quinlan. 2019. «Representing Workers on Occupational Safety and Health: Some Lessons from a Largely Ignored History». *Industrial Relations Journal* 50 (4): 399-414. <https://doi.org/10.1111/irj.12268>.
- Whyte, David. 2006. «Regulating Safety, Regulating Profit: Cost-Cutting, Injury and Death in the British North Sea after Piper Alpha». En *Working Disasters: The Politics of Recognition and Response*, editado por Eric Tucker, 181-199. Amityville: Baywood.
- Woetzel, Lola, Dickon Pinner, Hamid Samandari, Hauke Engel, Mekala Krishnan, Claudia Kampel y Jakob Graabak. 2020. «Could Climate Become the Weak Link in your Supply Chain?».

McKinsey Sustainability, 6 de agosto de 2020. <https://www.mckinsey.com/capabilities/sustainability/our-insights/could-climate-become-the-weak-link-in-your-supply-chain>.

Woolfson, Charles. 2013. «Preventable Disasters in the Offshore Oil Industry: From Piper Alpha to Deepwater Horizon». *New Solutions* 22 (4): 497-524. <https://doi.org/10.2190/NS.22.4.h>.

Zbyszewska, Ania, y Flavia Maximo. 2025. «Narrativas del trabajo sostenible en comunidades afectadas por la minería. Articulación de un concepto decolonial». *Revista Internacional del Trabajo* 144 (1).

