



Organización
Internacional
del Trabajo

Recuperación del empleo frente a la COVID-19 en México
con un enfoque de transición justa

México

Marco normativo y de políticas para una recuperación verde y con transición justa

► El papel de los sindicatos



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021

Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Laura Maffei - Colaboradora externa de la OIT

México. Marco normativo y de políticas para una recuperación verde y con transición justa. El papel de los sindicatos.

Oficina de País de la OIT para México y Cuba, Proyecto RBSA "Recuperación del empleo frente a la COVID-19 en México con un enfoque de Transición Justa", Coordinadora Nacional de Proyectos, Edith Zavala.

Primera Edición, 2021. 80 p.

Empleos verdes, transición justa, economía circular, sindicatos.

Diseño editorial: Roberto I. Herrera Macique

ISBN: 9789220357545 (impreso/paperback)

ISBN: 9789220357552 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a: mexico@ilo.org.

Impreso en México

► Contenido

► Presentación	5
► Siglas	7
► 1. Introducción	13
► 2. Marco de políticas y normativa vinculadas a la sostenibilidad ambiental	17
► 2.1 Contexto social y ambiental	17
► 2.2 El marco de las políticas y la normativa ambiental y laboral	20
► 2.3 Las medidas de respuesta a COVID-19	23
► 3. Desafíos sectoriales	27
► 3.1 El sector agropecuario	29
► 3.2 Generación de energía	32
► 3.3 Construcción	33
► 3.4 Transporte	34
► 4. Las oportunidades de mejora	39
► 4.1 El marco de políticas desde la perspectiva de la transición justa	39
► 4.2 La centralidad del tripartismo y el diálogo social	42
► 4.3 El desarrollo de capacidades, clave para aprovechar las oportunidades	45
► 4.4 Salud y seguridad en el trabajo	48
► 4.5 El desafío de la informalidad	49
► 4.6 La persistencia de las brechas de desigualdad entre mujeres y varones	51
► 4.7 Políticas de empleo, palancas para una recuperación verde y justa	52
► 4.8 La Agenda 2030 como espacio de articulación de políticas	53
► 5. El aporte de las organizaciones sindicales	57
► 5.1 La participación sindical en las políticas de desarrollo sostenible	57
► 5.2 El anclaje territorial y sectorial	61
► 5.3 El fortalecimiento de las capacidades sindicales	62
► 5.4 La inclusión de las personas que trabajan en la informalidad	64
► 5.5 Los nuevos desafíos acerca de la salud y seguridad en el trabajo	65
► 6. Conclusiones	71
► 7. Referencias	77

► Lista de Tablas, gráficos y recuadros

Tabla 1	Marco normativo y de políticas para una recuperación verde y con transición justa. el papel de los sindicatos	18
Tabla 2	Metas y objetivos para la mitigación del cambio climático, sectores e instrumentos seleccionados	27
Tabla 3	Síntesis de los principales desafíos y políticas seleccionadas por sector	35
Gráfico 1	Impactos del cambio climático esperados para 2050	22
Recuadro 1	Normativa para la protección de la agricultura familiar	31
Recuadro 2	Acuerdos sectoriales para facilitar la transición energética	32
Recuadro 3	Fomento a la construcción sostenible	34
Recuadro 4	Cambios en la modalidad de transporte público	35
Recuadro 5	Directrices de políticas para una transición justa. Objetivos, principios y esferas de políticas	39
Recuadro 6	Cláusulas en convenios colectivos	43
Recuadro 7	Trabajo decente y empleos verdes en la Ciudad de México	44
Recuadro 8	Identificación de brechas, nuevas competencias y certificaciones	45
Recuadro 9	Sindicatos y formación profesional en sectores emergentes	46
Recuadro 10	Desafíos para la inclusión laboral y educativa de las personas jóvenes en México	47
Recuadro 11	La institucionalización de la Economía Popular	51
Recuadro 12	Europa. La participación sindical en los procesos de consulta	60
Recuadro 13	Alianza para la Acción para una Economía Verde	61
Recuadro 14	La participación sindical en el proceso de la Agenda 2030 y los ODS	61
Recuadro 15	Incluir la dimensión laboral en los planes de transformación	62
Recuadro 16	Capacidades sindicales y la garantía de servicios públicos de calidad	63
Recuadro 17	Los sindicatos de América Latina y el apoyo a las personas que trabajan en la informalidad	65
Recuadro 18	CSA. La Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas	66
Recuadro 19	La exposición a sustancias peligrosas en las escuelas rurales	67

► Presentación

La transición hacia un modelo de desarrollo inclusivo, productivo y ambientalmente sostenible supone una fuente de oportunidades y desafíos con implicaciones directas para el mundo laboral en lo que se conceptualiza como la transición justa. Los esfuerzos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emprende en esta dirección, se enmarcan en las “Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos”. Estas Directrices tienen como objetivo “apoyar a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores de todo el mundo a sacar el máximo rendimiento del proceso de cambio estructural hacia una economía más verde, con bajas emisiones de carbono, crear empleos decentes a gran escala, y promover la protección social”.

La OIT ha reconocido los retos ambientales que afectan al mundo del trabajo y, a su vez, reconoce cómo el mundo del trabajo impacta en el medio ambiente. El trabajo decente y el desarrollo humano están fuertemente relacionados. A los déficits de trabajo decente y desarrollo humano se unen ahora los impactos ambientales del siglo XXI: cambio climático, pérdida de biodiversidad, desertificación y contaminación de los ríos y océanos, alteraciones graves de los hábitats de flora y fauna, y sobreexplotación de recursos naturales. Sin embargo, los constituyentes de la OIT han llegado al consenso de que no se puede atender la dimensión laboral sin mirar la ambiental; es decir, debe tenerse una visión articuladora de ambas dimensiones. La agenda de empleos verdes es resultado del reconocimiento de la interacción de estos dos ámbitos y es también el camino que la OIT está desarrollando para proponer soluciones y gestionar una transición justa hacia economías verdes.

El desarrollo sostenible requiere la participación activa del mundo del trabajo. Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel fundamental a través del diálogo social a todo nivel para asegurar las condiciones básicas del trabajo decente, prever las necesidades en materia de competencias profesionales para la empleabilidad y la inserción en el mercado laboral, superar los desafíos relacionados con el empleo, y diseñar una formación adecuada y continua, entre otras cosas, para evaluar las oportunidades y resolver los retos que plantea la transición. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores son actores claves para propiciar la incorporación de disposiciones ambientales específicas a través de la negociación colectiva, facilitando la mutua cooperación y alentando la cultura del respeto a las regulaciones ambientales y al equilibrio ecológico.

Bajo este marco de acción, la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba ha desarrollado tripartitamente el proyecto “Recuperación del empleo frente a la COVID-19 en México con un enfoque de transición justa”, en coordinación con la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE), con las organizaciones sindicales: Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT); y con las organizaciones de empleadores como la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), todos ellos suscribientes en junio de 2019 del Programa de Trabajo Decente de la Ciudad de México, en cuyo marco se han realizado acciones para mitigar el impacto de la pandemia por COVID-19 sobre el empleo, las empresas y los ingresos en la ciudad, mediante la construcción de propuestas para una recuperación con empleos verdes y empresas ambientalmente más sostenibles, utilizando como referencia de trabajo las Directrices de política para una transición justa.

Este proyecto ha dotado a los constituyentes de la OIT de una serie de herramientas, experiencias y prácticas diversas para abordar la recuperación y la resiliencia durante la pandemia. Uno de esos aportes es el estudio “Marco normativo y de políticas para una recuperación verde y con transición justa. El papel de los sindicatos”, cuyo objetivo general es identificar y analizar las necesidades y oportunidades de adaptación del marco normativo y de políticas en México para avanzar hacia una economía y unos centros de trabajo más sostenibles en un proceso de transición justa, con énfasis en el papel crucial que tienen las organizaciones sindicales en dicho proceso. El estudio recupera algunas experiencias a nivel nacional e

internacional que pueden ejemplificar caminos para la mejor inclusión de los aspectos de la transición justa, destacándose aquellas en las que hay involucramiento o protagonismo sindical.

Los procesos de transición justa tienen que ser incluyentes. El diálogo social debe ser una parte integral de la formulación de políticas. Al respecto se deben llevar a cabo consultas adecuadas, informadas y continuas con los actores del tripartismo. Cada día será más relevante poder realizar acuerdos bipartitos y tripartitos de transición justa. Estos acuerdos a diferentes niveles (estatal, sectorial, territorial, empresarial, etc.), deben promover la incorporación de medidas adecuadas de protección social en las políticas sobre cambio climático, adoptando medidas dirigidas a las personas negativamente afectadas, en especial a las personas trabajadoras que dependen en gran medida de los recursos naturales o que se enfrentan a grandes cambios estructurales.

La introducción de nuevas regulaciones, el despliegue globalizador de la economía digital, el desarrollo de nuevas tecnologías e inteligencia artificial, o los modelos emergentes de economía verde y economía circular, conducirán a una ecologización progresiva de todos los sectores productivos, afectando a numerosas ocupaciones existentes, así como, al tipo de calificaciones y perfiles profesionales que se requieren, y a la propia organización del trabajo y la producción. Se reducirá la demanda de ciertos puestos tradicionales y aumentarán incipientes ocupaciones que darán paso a nuevas profesiones, algunas de las cuales aún no se conocen. Las organizaciones sindicales juegan un papel esencial para brindar aportes insustituibles en la gestión de las transiciones.

Desde la óptica sindical es también necesario promover una reorientación de las inversiones para una mayor dedicación a la producción limpia, con empleos verdes decentes y empresas sostenibles. Ello implica, a nivel de empresa y de sectores, negociar acuerdos con el objetivo de trazar la evolución futura de las necesidades de transformación, para desarrollar esquemas inclusivos de transición justa, tanto para los sectores emergentes como para los sectores que resulten más afectados, como la construcción, el transporte, la automoción, la energía, la industria manufacturera u otros.

El documento base del estudio fue realizado para la OIT por la consultora externa Laura Maffei, bajo la supervisión técnica de Oscar Valverde, Especialista en Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), quien apoyó en la edición del texto, y de Ana Belén Sánchez, Especialista en Empleo Verde de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, junto con Edith Zavala, Coordinadora Nacional del Proyecto “Recuperación del empleo frente a la COVID-19 en México con un enfoque de transición justa”, de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba.

► SIGLAS

- **ACTRAV:** Oficina de Actividades para los Trabajadores
- **ACW:** Adaptación del trabajo y los lugares de trabajo canadienses para responder a los cambios climáticos (Canadá)
- **AGMER:** Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (Argentina)
- **AMI:** Acuerdos marco internacionales
- **AMSAFE:** Asociación del Magisterio de Santa Fe (Argentina)
- **ANP:** Áreas Naturales Protegidas
- **ANQEP:** Agencia Nacional de Cualificaciones y Educación Profesional (Portugal)
- **BIOFIN:** Iniciativa de finanzas para la Biodiversidad
- **BRT:** *Bus Rapid Transit*
- **CATP:** Central Autónoma de Trabajadores (Perú)
- **CCE:** Consejo Coordinador Empresarial (México)
- **CCNNSST:** Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (México)
- **CDN:** Contribuciones Determinadas a nivel Nacional
- **CeFIPER:** Centro de Formación, Investigación y Promoción de Energías Renovables (Argentina)
- **CES:** Confederación Europea de Sindicatos
- **CFE:** Comisión Federal de Electricidad (México)
- **CGC:** Comité de Gestión por Competencias (México)
- **CGTP:** Confederación General de Trabajadores del Perú
- **CGTRA:** Confederación General del Trabajo (Argentina)
- **CMNVCC:** Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
- **COCOESST:** Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad y Salud en el Trabajo (México)
- **COCONASST:** Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (México)
- **COFECE:** Comisión Federal de Competencia Económica (México)
- **CONABIO:** Comisión Nacional para el Conocimiento y uso de la Biodiversidad (México)
- **CONACYT:** Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (México)
- **CONEVAL:** Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (México)

- ▶ **CONOCER:** Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (México)
- ▶ **CNTE:** Consejo Nacional para la Transición Ecológica (Francia)
- ▶ **COP:** Conferencia de las Partes
- ▶ **CSA:** Confederación Sindical de las Américas
- ▶ **CTA-A:** Central de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Argentina-Autónoma
- ▶ **CTA-T:** Central de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Argentina-Trabajadora
- ▶ **CUT:** Central Única de Trabajadores (Perú)
- ▶ **DOF:** Diario Oficial de la Federación (México)
- ▶ **EE:** Eficiencia Energética
- ▶ **ENCC:** Estrategia Nacional de Cambio Climático (México)
- ▶ **ENOE:** Encuesta Nacional de Educación y Empleo (México)
- ▶ **EP:** Economía Popular
- ▶ **ESS:** Economía Social y Solidaria
- ▶ **ESSLA:** Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas
- ▶ **FABLE:** Digital Accessibility Powered By People Disabilities
- ▶ **FICA-UGT:** Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (España)
- ▶ **FICCOO:** Federación de Industria de Comisiones Obreras (España)
- ▶ **FIUSO:** Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (España)
- ▶ **FOPREDEN:** Fondo para la Prevención de Desastres Naturales (México)
- ▶ **FSI:** Federaciones Sindicales Internacionales
- ▶ **GEI:** Gases de Efecto Invernadero
- ▶ **GISAMAC:** Grupo Intersectorial de Salud, Agricultura, Ambiente y Competitividad (México)
- ▶ **ICM:** Iniciativa Climática de México
- ▶ **IDH:** Índice de Desarrollo Humano
- ▶ **IEFP:** Instituto de Empleo y Formación Profesional (Portugal)
- ▶ **IGI:** Índice Global de Impunidad
- ▶ **IMCO:** Instituto Mexicano para la Competitividad
- ▶ **IMSS:** Instituto Mexicano del Seguro Social
- ▶ **IMTA:** Instituto Mexicano de Tecnología del Agua
- ▶ **INEGyCEI:** Inventario Nacional de Emisiones de Gases y Compuestos de Efecto Invernadero (México)
- ▶ **INECC:** Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático (México)

- ▶ **INEGI:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México)
- ▶ **INMUJER:** Instituto Nacional de las Mujeres (México)
- ▶ **INPI:** Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (México)
- ▶ **ISP:** Internacional de Servicios Públicos
- ▶ **ITJ:** Instituto para la Transición Justa (España)
- ▶ **LIE:** Ley de la Industria Eléctrica (México)
- ▶ **MIPyMES:** Micro, Pequeña y Mediana Empresa
- ▶ **MITECO:** Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (España)
- ▶ **MWU:** *The Matatu Workers Union* (Kenia)
- ▶ **NOM:** Norma Oficial Mexicana
- ▶ **NOM-ENER:** Normas de Eficiencia Energética (México)
- ▶ **NZEB:** Edificios de Consumo de Energía Cero o Nulo
- ▶ **OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo
- ▶ **OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- ▶ **PAGE:** Alianza para la Acción hacia una Economía Verde
- ▶ **PAMT:** Políticas Activas del Mercado de Trabajo
- ▶ **PASST:** Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (México)
- ▶ **PDM:** Políticas Activas de Mercado
- ▶ **PEA:** Población Económicamente Activa
- ▶ **PIB:** Producto Interno Bruto
- ▶ **PIT-CNT:** Plenario Intersindical de Trabajadores-Congreso Nacional de Trabajadores (Uruguay)
- ▶ **PJCF:** Programa Jóvenes Construyendo Futuro (México)
- ▶ **PMAT:** Políticas Activas del Mercado de Trabajo
- ▶ **PMU:** Programa de Mejoramiento Urbano (México)
- ▶ **PND:** Plan Nacional de Desarrollo (México)
- ▶ **PNUD:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- ▶ **PNUMA:** Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
- ▶ **PPP:** Preparación Permanente Prospectiva
- ▶ **PRODESEN:** Programa para el Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional (México)
- ▶ **PROMARNAT:** Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales (México)
- ▶ **PTDP:** Programa de Trabajo Decente para México
- ▶ **PUTON:** *The Public Transport Operators Union* (Kenia)

- ▶ **ReNAF:** Registro Nacional de Agricultura Familiar (Argentina)
- ▶ **ReNaTEP:** Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (Argentina)
- ▶ **RESEFOP:** Red Sindical de Escuelas de Formación Profesional (Argentina)
- ▶ **RSCD:** Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (Argentina)
- ▶ **SbN:** Soluciones basadas en la Naturaleza
- ▶ **SCALL:** Sistema de Captación de Agua de Lluvia
- ▶ **SCT:** Secretaría de Comunicaciones y Transportes (México)
- ▶ **SEDATU:** Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (México)
- ▶ **SEMARNAT:** Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (México)
- ▶ **SENER:** Secretaría de Energía (México)
- ▶ **SEWA:** Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (India)
- ▶ **SINOAEMA:** Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de Asunción (Paraguay)
- ▶ **SMVM:** Salario Mínimo Vital y Móvil (Argentina)
- ▶ **SSC:** Salario Social Complementario (Argentina)
- ▶ **SST:** Seguridad y Salud en el Trabajo
- ▶ **STyFE:** Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (Ciudad de México)
- ▶ **STyPS:** Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México)
- ▶ **TAWU:** *Kenya Transport and Allied Workers Union* (Kenia)
- ▶ **UCRUS:** Unión de Clasificadores de Residuos Urbanos Sólidos (Uruguay)
- ▶ **UDLAP:** Universidad de las Américas Puebla (México)
- ▶ **UNGP:** Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- ▶ **UNTFSE:** UN-Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy
- ▶ **UOCRA:** Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
- ▶ **UOyEP:** Unión Obreros y Empleados Plásticos (Argentina)
- ▶ **USCUSS:** Uso del Suelo, Cambio de Uso de Suelo y Silvicultura
- ▶ **UTT:** Unión de Trabajadores de la Tierra
- ▶ **WWF:** Fondo Mundial para la Naturaleza



Introducción





► 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe es uno de los componentes del proyecto “Recuperación del empleo frente a la COVID-19 en México con un enfoque de transición justa”, el cual busca mitigar el impacto de la pandemia sobre el empleo, las empresas y los ingresos en la Ciudad de México, así como fortalecer la resiliencia ante futuras crisis y promover el diálogo social en instancias tripartitas a todo nivel y bipartitas a nivel de empresa y sectores.

En particular, el proyecto pretende fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para apoyar a sus miembros en una recuperación rápida, que asegure la salud y la seguridad de las personas trabajadoras y contribuya a la resiliencia de las empresas, teniendo como marco de referencia las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptadas por la OIT en 2015.

Como parte del proyecto, este informe tiene por objetivo general identificar y analizar las necesidades y oportunidades de adaptación del marco normativo y de políticas mexicano para avanzar hacia una economía y unos centros de trabajo más sostenibles en un proceso de transición justa, con énfasis en el papel que tienen o podrían tener las organizaciones sindicales en dicho proceso.

En el primer capítulo se describe brevemente el contexto social y ambiental de México y el marco de políticas y regulaciones vigentes a nivel nacional que puede considerarse que van en el sentido de una transición hacia sociedades y economías inclusivas, con bajas emisiones y con menor impacto ambiental. Se hace, también, una revisión de las medidas relacionadas con COVID-19 y sus posibles contribuciones o retrocesos en relación con la transición hacia la sostenibilidad.

En el segundo capítulo se presentan algunos de los desafíos que enfrentan ciertos sectores de la economía que resultan claves para la transformación. Se abordan sus impactos ambientales, la vulnerabilidad frente al cambio climático y la degradación ambiental, algunas de las políticas y normativas aplicables, y los desafíos en materia laboral.

El tercer capítulo busca, desde una mirada sindical, identificar brechas y necesidades de mejora

o adaptación del marco vigente para que las propuestas de ecologización tengan en cuenta los aspectos que hacen a una transición justa. Se abordan los desafíos en materia de coherencia de políticas, diálogo social, capacitación de la fuerza laboral, salud y seguridad en el trabajo e informalidad. Se considera, de manera transversal, la situación de grupos en desventaja, como las mujeres y los jóvenes, entre otros.

El cuarto capítulo procura identificar aquellos espacios en los que las organizaciones sindicales podrían hacer un aporte diferencial al proceso de la transición. Busca brindar ejemplos de herramientas concretas acerca de cómo llevar a la práctica este tipo de intervenciones.

A lo largo del texto, se recuperan algunas experiencias a nivel nacional e internacional que pueden ejemplificar caminos para la mejor inclusión de los aspectos de la transición justa, destacándose aquellas en las que hay involucramiento o protagonismo sindical.

Finalmente, en la sección de conclusiones, se presentan los puntos principales del análisis y se hace una reflexión acerca de las posibilidades de intervención de las organizaciones sindicales en el proceso.





Marco de políticas y normativa vinculadas a la sostenibilidad ambiental





► 2. MARCO DE POLÍTICAS Y NORMATIVA VINCULADAS A LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

México enfrenta importantes desafíos sociales, laborales y ambientales de carácter estructural; la desigualdad, la informalidad laboral y la explotación insostenible de sus recursos naturales son algunos de ellos.

El país cuenta con un abundante marco normativo y de políticas que pueden contribuir con la transición hacia modos más sostenibles e inclusivos, aunque su implementación no siempre ha sido con el ritmo o en el sentido deseado. En las últimas décadas se han asumido diversos compromisos internacionales en línea con el desarrollo sostenible, y con la inclusión de los sectores más postergados como un eje prioritario de sus políticas.

La crisis provocada por COVID-19 supuso un desafío importante. Se suspendió o se ralentizó la aplicación de algunas medidas, y se han profundizado algunas de las contradicciones entre las políticas que tienden a promover modos de producción más limpia, y las políticas que refuerzan a sectores que son los grandes responsables de la degradación ambiental en México.

En esta sección, se hace una breve descripción del marco jurídico y de políticas laborales y ambientales que, en principio, podrían contribuir con una transición justa hacia la sostenibilidad en México. Se describen objetivos, avances y desafíos en el contexto de recuperación post-COVID-19.

2.1 Contexto social y ambiental

México es uno de los países más extensos y poblados de América Latina, posee una inmensa riqueza natural y es, también, una de las mayores economías de la región. Su población es de alrededor de 130 millones de personas, de la cual cerca de 80 por ciento vive en áreas urbanas. La Ciudad de México y su área metropolitana concentran 25 millones de personas (INEGI 2021), y alrededor de 52 millones residen en zonas costeras (Gobierno de México 2018).

Si se toma en cuenta el Índice de Desarrollo Humano (IDH), México se ubica dentro del conjunto

de países con “nivel de desarrollo medio” (PNUD 2019). Aunque su Producto Interno Bruto (PIB) es uno de los más importantes de la región, el país presenta altos niveles de desigualdad y, previo a la crisis provocada por COVID-19, casi 44 por ciento de la población se encontraba por debajo de la línea nacional de pobreza, y 7,6 por ciento en situación de pobreza extrema (CONEVAL s.f.), con los Estados del sur en clara desventaja (PNUD 2019).

Desde el punto de vista laboral, en 2019, alrededor de 60 por ciento de la población económicamente activa (PEA) trabajaba o estaba en búsqueda activa de empleo. La tasa de desocupación era de 3,5 por ciento y la informalidad alcanzaba a casi 57 por ciento de las personas trabajadoras¹.

Para las personas jóvenes la situación laboral era aún más precaria: la tasa de desocupación entre 15 y 24 años de edad triplicaba a la de los mayores de 25 años, y la informalidad llegaba a 62,2 por ciento (OIT 2019). Además, el trabajo infantil afectaba a uno de cada diez niñas, niños y adolescentes menores de 16 años (Gobierno de México 2019).

También entre las mujeres los indicadores de precariedad laboral suelen mostrar niveles más importantes que entre los varones. En 2019, la tasa de informalidad era dos puntos más alta que la de los trabajadores hombres, y la brecha de ingresos de alrededor de 18 por ciento (PNUD 2019). Otros de los grupos que se han encontrado históricamente en situación de vulnerabilidad son los pueblos indígenas, que representan a más de 20 por ciento de la población.

En cuanto a su riqueza natural, México cuenta con un extenso territorio, cubierto en más de 30 por ciento por áreas forestales y otro 30 por ciento por matorrales, además de ecosistemas marinos, con importantes áreas de manglares, lagunas costeras y arrecifes de coral. Su variedad geográfica, de clima y relieve lo convierte en uno de los 17 países megadiversos del mundo (CONABIO s.f.). Sin embargo, ese patrimonio se ve amenazado por los cambios proyectados en el clima y por una presión

1 ENOE (1T2019)

ambiental que viene aumentando de manera rápida y sostenida en los últimos años².

El informe sobre la situación ambiental en México, elaborado por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) en 2018, alertaba acerca de que 55 por ciento de los suelos estaban afectados por algún nivel de degradación como consecuencia, principalmente, de las actividades agrícolas y pecuarias y la pérdida de cobertura vegetal (SEMARNAT 2018).

También, de acuerdo con datos de la SEMARNAT, hay altos niveles de contaminación de los cuerpos de agua por vertidos industriales y municipales, y un incremento de la extracción de agua superficial y subterránea. El 72 por ciento del territorio presenta grados de presión hídrica fuerte y muy fuerte, y 20 por ciento de los acuíferos están sobreexplotados. Los ecosistemas marinos también muestran signos importantes de deterioro por sobreexplotación, contaminación y degradación de áreas costeras (SEMARNAT 2015).

En cuanto a la contribución de México con el calentamiento global, las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del país representan 1,4 por ciento de las emisiones mundiales, ubicándolo entre los primeros quince países por su volumen de emisión. De acuerdo con el "Inventario Nacional de Emisiones de Gases y Compuestos de Efecto Invernadero (INEGyCEI) 1990-2015". El sector que tuvo la mayor contribución a la emisión total en 2015 fue el transporte (25 por ciento), seguido por las emisiones de las industrias de la energía (24 por ciento), la ganadería (diez por ciento) y el uso de energía por la industria manufacturera y de la construcción (nueve por ciento) (SEMARNAT 2018).

Los impactos proyectados del cambio climático indican que habrá importante pérdida de áreas de bosques y selvas. El incremento del nivel del mar tendrá serias consecuencias sobre los ambientes costeros causando inundaciones, pérdida de humedales, erosión, intrusión de agua salada en los acuíferos y aumento del nivel freático.



2 La huella ecológica de México pasó de 1.8 a 3.2 hectáreas por habitante entre 1961 y 2010. *Footprint Network*. Disponible en: <https://www.footprintnetwork.org/>

La mayor intensidad y frecuencia de eventos extremos son una amenaza para las poblaciones costeras y para ecosistemas críticos como los arrecifes de coral y manglares. Entre 2001 y 2013, estos fenómenos han afectado a casi diez millones de personas, en especial a población en situación de vulnerabilidad social³, y provocado importantes pérdidas económicas. Solo en 2013, los daños y pérdidas significaron, aproximadamente, 187 veces el presupuesto del Fondo para la Prevención

de Desastres Naturales (FOPREDEN) de ese año (SEMARNAT 2015 y 2018). Los recursos hídricos del país también podrían ser fuertemente impactados en términos de calidad y cantidad, según revela un estudio del Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA). La pérdida acelerada de glaciares podría tener efectos socioeconómicos importantes dado que una parte importante de la población vive en cuencas fluviales alimentadas por nieve o glaciares (SEMARNAT 2015).

Tabla 1. Posibles impactos del cambio climático en sistemas y sectores estratégicos

Sectores o Sistemas	Impactos proyectados
► Agricultura 	► Disminución de productividad del maíz para 2050. Existe evidencia de que la mayoría de los cultivos resultarán menos adecuados para la producción en México alrededor de 2030, empeorando la situación hacia finales de siglo.
► Hídrico 	► La mayor parte del país se volverá más seca y las sequías más frecuentes, lo que aumentará la demanda de agua, particularmente en el norte del país y zonas urbanas.
► Costero 	► En algunas regiones la precipitación podría ser más intensa y frecuente, incrementando el riesgo de inundaciones para alrededor de dos millones de personas, que se encuentran actualmente en situación de moderada y alta vulnerabilidad ante inundaciones, sumado al mayor riesgo de deslizamiento de laderas por lluvias.
► Tormentas y eventos extremos 	► El aumento del nivel del mar constituye un peligro para la infraestructura y la vivienda en zonas costeras. Los sistemas hídricos y el sector agrícola podrían verse afectados por intrusión salina. ► Hay consenso sobre la mayor intensidad de ciclones, aunque las incertidumbres son importantes. A mayor número e intensidad de tormentas, los impactos podrían tener consecuencias mayores.
► Ecosistemas y biodiversidad 	► Reducción de áreas de bosques de coníferas, especies forestales de zonas áridas, semiáridas y templadas. Se proyecta una reducción de cerca de 50 por ciento de especies de mamíferos estudiadas para 2050. En ecosistemas marinos, el colapso demográfico de determinadas especies podría afectar la productividad de las pesquerías.
► Infraestructura 	► La infraestructura turística, portuaria, de energía y de comunicaciones y transporte, podría verse afectada por el aumento del número e intensidad de ciclones tropicales y maras de tormenta más intensas.

Fuente: tomado de SEMARNAT 2018.

³ En 2013 cerca de 50 por ciento de los municipios declarados en desastre por eventos hidrometeorológicos tenían grados de marginación altos y muy altos (SEMARNAT 2015).

2.2 El marco de las políticas y la normativa ambiental y laboral

Desde fines de 2018, el Gobierno de México está llevando adelante una serie de reformas bajo el precepto de “no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”. El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND) define las prioridades y lineamientos para la implementación de las distintas políticas de gobierno para cumplir con dicho postulado.

El PND otorga centralidad a la atención de los grupos que enfrentan situaciones de rezago y vulnerabilidad -personas jóvenes, mujeres, pueblos indígenas y afrodescendientes, y poblados rurales, entre otros- y se compromete con la promoción de un desarrollo inclusivo, justo y sostenible. De esta forma, en los últimos dos años, las políticas y los programas transversales y sectoriales han procurado incorporar estas perspectivas e incluido distintas previsiones en materia ambiental y de inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad (OIT 2020).

Por otro lado, en 2019, se inició un proceso de reforma laboral en el país con el objetivo de colocar a las dimensiones laborales en un lugar de relevancia en el diseño y aplicación de las políticas públicas, entendiendo al trabajo como “la vía para acceder a una vida mejor y lograr el desarrollo personal y el de la sociedad en su conjunto” (Gobierno de México 2020). El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, que se deriva del PND, plantea cinco objetivos prioritarios: 1) inclusión laboral de los jóvenes, 2) fortalecimiento del diálogo social, 3) recuperación de poder adquisitivo del salario, 4) refuerzo de la vigilancia al cumplimiento de normativa laboral, y 5) formalización de la economía informal (Gobierno de México 2020).

En la misma dirección, hacia fines de 2019, el Gobierno Federal, organizaciones de empleadores y de trabajadores, junto con la OIT, firmaron

el Memorándum de Entendimiento para la puesta en marcha del Marco de Cooperación Técnica de la OIT: Programa de Trabajo Decente para México 2019- 2024 (PTDP)⁴. El programa se enmarca en la Agenda 2030, con énfasis en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; el empleo productivo y el trabajo decente para todos”.

Entre las áreas prioritarias del PTDP se encuentra la de fortalecer el sistema de protección y seguridad social, así como el diálogo social tripartito para la formulación y ejecución de las políticas laborales y productivas. Como ejes transversales, el PTDP establece: igualdad de género, migración laboral, atención a grupos en condición de vulnerabilidad, seguridad y salud en el trabajo, y transición justa hacia una economía y sociedades ambientalmente sostenibles. Sin embargo, hasta la fecha, dicho programa está pendiente de ponerse en marcha en varios ejes.

La revisión actual acerca del estado de implementación de las políticas y programas lanzados en los últimos tres años arroja algunas luces y sombras. A pesar de que muchas de estas políticas resultan ambiciosas, y podrían constituir una base sólida desde la cual pensar la transición justa, se evidencian algunas contradicciones entre distintas políticas y programas, lo que ha limitado su alcance o dificultado su aplicación. Además, al momento en que la crisis provocada por COVID-19 comenzaba a golpear al país, en marzo de 2020, varios de los programas que el gobierno considera estratégicos llevaban apenas unos meses de haber iniciado.

En el contexto de la crisis, los esfuerzos gubernamentales han ido en el sentido de fortalecer programas que buscan facilitar la inserción laboral de personas jóvenes que no trabajan ni estudian⁵, y avanzar con el establecimiento de un “nuevo modelo laboral” que, entre otras cosas, fortalezca la protección de las personas trabajadoras y democratice las relaciones laborales. En la actualidad,

4 Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_746148.pdf

5 El informe de seguimiento del Plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 (Gobierno de México 2021), señala que el Programa Jóvenes Construyendo Futuro (PJCF) alcanzó a más de 1.5 millones de jóvenes desde su inicio en enero de 2019. Este es uno de los programas insignia de la actual gestión, y tiene por objetivo facilitar la inserción laboral de 2.3 millones de jóvenes (con una meta de 60 por ciento mujeres) de entre 18 y 29 años que no trabajan y no estudian. Los jóvenes que participan en el programa reciben apoyo económico durante un año mientras se capacitan en empresas, instituciones públicas u organizaciones sociales. Durante ese periodo, están cubiertos con un seguro médico por enfermedades y accidentes a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La inserción laboral de las personas jóvenes es uno de los grandes desafíos que enfrenta el país. Las centrales obreras consideran que se requiere verificar más y mejor las fuentes e indicadores de incidencia en cuanto a la integración laboral de los/as becarios/as, para evaluar con precisión y objetividad el impacto real este tipo de programas.

se encuentra iniciado un proceso de legitimación de los convenios colectivos de trabajo y la reforma de estatutos de los sindicatos, aunque el proceso se está demorando más de lo previsto inicialmente, debido, en parte, a las restricciones por COVID-19 y, también, a la complejidad y cantidad de contratos a revisar, actualizar y registrar, lo que requiere tiempo e importantes recursos institucionales, al igual que la adopción del nuevo sistema de justicia laboral, que dejará de ser materia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (las que desaparecerán) y se nutre de las respectivas competencias al poder judicial.

En lo que hace al marco jurídico ambiental, existe abundante normativa que se desprende del derecho constitucional a un ambiente sano⁶. De acuerdo con el Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2020-2024 (PROMARNAT), elaborado en 2019, el marco jurídico y la institucionalidad ambiental vigentes hasta entonces habían resultado insuficientes para proteger adecuadamente los bienes naturales del país, lo que llevó a una situación seria de degradación ambiental, afectando la salud y la seguridad de las personas. Entre las principales fallas de la implementación de la política ambiental, el PROMARNAT identifica la escasez de presupuesto, la falta de coordinación entre áreas y organismos con competencia ambiental, y la poca o nula participación social en el abordaje de las problemáticas ambientales (SEMARNAT 2020).

Por otro lado, el país forma parte de acuerdos internacionales que generan obligaciones, pero también brindan orientaciones acerca de cómo avanzar en el camino hacia un México más sostenible en lo ecológico, lo económico y lo social. De estos acuerdos se desprenden procesos que están actualmente en desarrollo, como la Estrategia Nacional para la Implementación de la Agenda 2030, la Estrategia Nacional de Diversidad Biológica, o los mecanismos para la puesta en marcha de los

compromisos adoptados a nivel nacional en el marco de la lucha contra el cambio climático, entre otros.

Además, México se adhirió a la iniciativa Acción Climática por el Empleo y a la Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa (COP 24 2019), con lo que el país asume el compromiso de formular planes nacionales para una transición justa que integren los desafíos laborales de la transición, en línea con las Directrices de políticas para la transición justa hacia economías y sociedades sostenibles (OIT 2015).

A pesar de estos avances, se evidencian dificultades importantes que, en algunos casos, reproducen o refuerzan tendencias y déficits históricos. De acuerdo con el capítulo ambiental del Índice Global de Impunidad 2020 de México (UDLAP 2021) elaborado por la Universidad de las Américas Puebla (UDLAP), algunos de los problemas que se señalaban en el diagnóstico del PROMARNAT (SEMARNAT 2020) continúan vigentes. Se señala, en particular, la debilidad de la institucionalidad ambiental y de políticas estructurales a largo plazo, los riesgos para la seguridad de los defensores ambientales, y la reducción del presupuesto destinado al desarrollo de la política ambiental. Citando datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), el informe señala que, en 2018, el costo de la degradación ambiental fue equivalente a 4,6 por ciento del PIB del país, cifra que contrasta con el 0,7 por ciento de inversión en protección ambiental ese mismo año (UDLAP 2021).

La Iniciativa de finanzas para la biodiversidad (BIOFIN) señala que, desde 2015, México viene reduciendo el presupuesto destinado a la aplicación de las políticas ambientales (PNUD 2019). Este se redujo a casi a la mitad entre 2015 y 2020 y, aunque está previsto un aumento en 2021, aún está muy lejos de alcanzar el presupuesto de hace cinco años (Gómez Durán 2021).

6 El "derecho a un ambiente sano" es reconocido en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Dado el carácter concurrente de las cuestiones en materia ambiental, esta disposición constitucional dio lugar a una extensa normativa de carácter federal, estatal y municipal, relacionada con el cuidado y protección del ambiente. Entre las más relevantes a nivel federal: Ley General del Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente, Ley de Aguas Nacionales, Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable, Ley General de Vida Silvestre, Ley de Desarrollo Rural Sustentable, Ley General para la Prevención y Gestión Integral de Residuos, Ley de Bioseguridad de Organismos Genéticamente Modificados, Ley de Productos Orgánicos, Ley General de Pesca y Acuacultura Sustentables, Ley de Promoción y Desarrollo de los Bioenergéticos, Ley Federal de Responsabilidad Ambiental y Ley General de Cambio Climático. Además, existen reglamentos y normas que cubren una diversidad de áreas -agua, aire, suelo, desarrollo rural, residuos e impacto ambiental, entre otros. También se encuentran en proceso una reforma a la Ley General de Residuos y una nueva Ley General sobre Economía Circular. Véase el sitio de internet de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) para una relación completa del marco jurídico ambiental. Disponible en: <https://www.gob.mx/semarnat/acciones-y-programas/leyes-y-normas-del-sector-medio-ambiente>

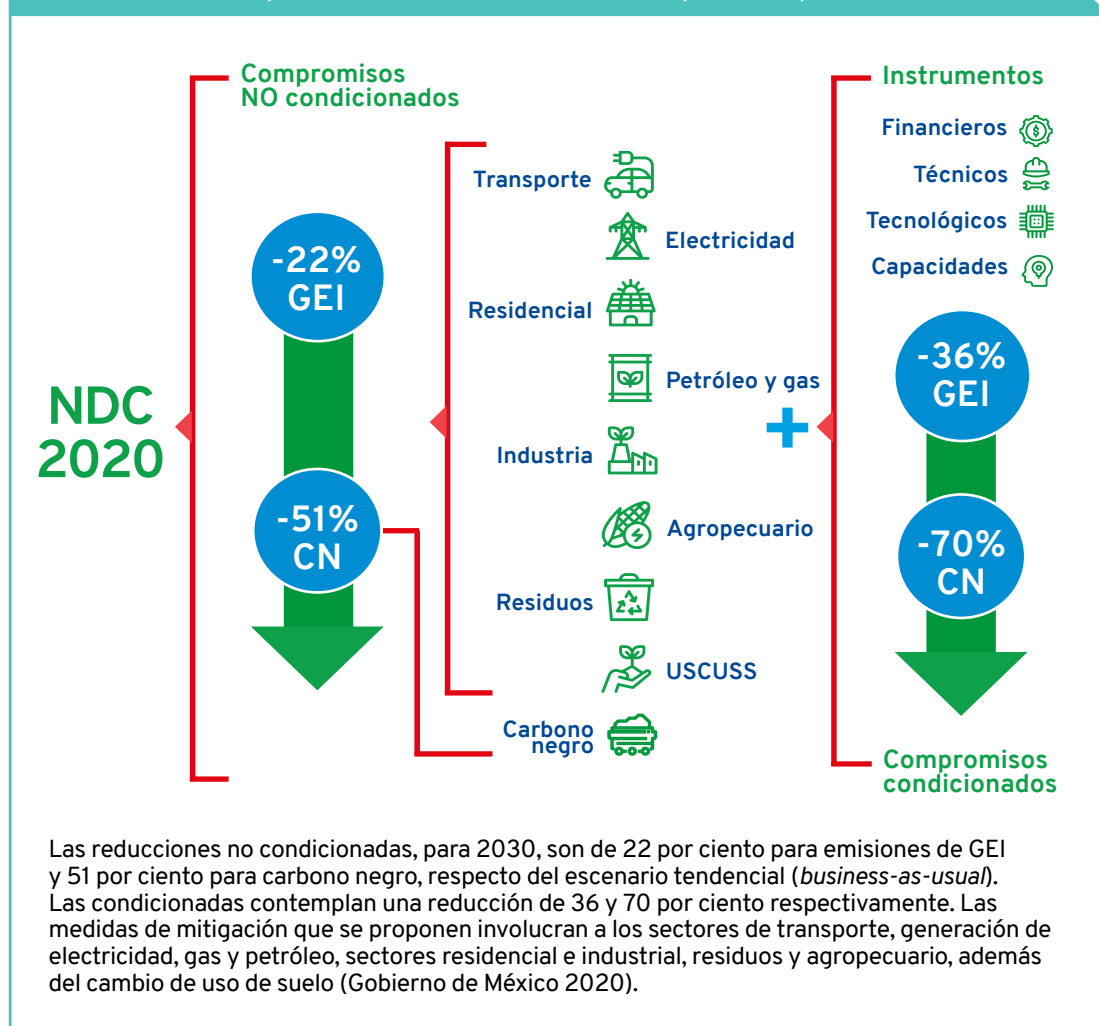
La SEMARNAT, por su parte, publicó recientemente en su sitio de internet una serie de documentos que detallan acciones concretas para activar mejoras en sus programas a partir del análisis de evaluaciones externas al organismo. Entre los aspectos a mejorar, la SEMARNAT señala cuestiones relacionadas con una mejor articulación entre áreas y escalas de actuación (federal-estatal), así como necesidades de capacitación y fortalecimiento de capacidades⁷.

Respecto de la lucha contra el cambio climático, se ha realizado una actualización de las Contribuciones Determinadas a nivel Nacional (CDN), en el marco del Acuerdo de París. Las nuevas CDN que se incorporaron a la Ley General del

Cambio Climático, identifican líneas de acción en materia de adaptación y ratifican los compromisos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Las reducciones no condicionadas, para 2030, son de 22 por ciento para emisiones de GEI y 51 por ciento para carbono negro, respecto del escenario tendencial (*business-as-usual*). Las condicionadas contemplan una reducción de 36 y 70 por ciento respectivamente. Las medidas de mitigación que se proponen involucran a los sectores de transporte, generación de electricidad, gas y petróleo, sectores residencial e industrial, residuos y agropecuario, además del cambio de uso de suelo (Gobierno de México 2020).

Gráfico 1. Impactos del cambio climático esperados para 2050



7 Disponible en: <https://www.gob.mx/semarnat/documentos/aspectos-susceptibles-de-mejora-abril-2021>

La revisión de los compromisos derivados de las CDN se realizó a través de un proceso participativo desarrollado a nivel nacional, entre marzo de 2019 y noviembre de 2020, que incorporó la retroalimentación de los tres niveles de gobierno, especialistas, academia, sectores productivos, organizaciones de la sociedad civil y público en general. Los sindicatos se consideraron incluidos dentro del conjunto de las organizaciones de la sociedad civil.

Revisando el estado de ratificación de las normas internacionales del trabajo por México, se observa que, con la ratificación, en noviembre de 2018, del Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de la OIT (núm. 98), ya ratificó los 8 convenios fundamentales del trabajo. Resta aún un espacio importante que cubrir en relación con varias de las normas que las Directrices de transición justa identifican como más relevantes en este campo.

2.3 Las medidas de respuesta a COVID-19

La pandemia de COVID-19 ha tenido un enorme impacto en México. La caída del PIB en 2020 fue de alrededor de nueve por ciento, y la tasa de desempleo pasó de 3,5 por ciento a fines de 2019, a alrededor de diez por ciento en diciembre de 2020. Entre marzo y julio de 2020, se perdieron más de un millón de empleos formales, la mayoría permanentes. En los meses siguientes se fue recuperando parte del empleo, pero un informe de la OIT acerca del impacto de COVID-19 señala que, en esos cinco meses, se destruyeron más empleos formales que los que se crearon en 2019, lo que hace prever que la recuperación no se hará de forma rápida (Feix 2020).

Además de los puestos de trabajo perdidos, formales e informales, se estima que se verán afectados más de 24 millones de empleos, lo que representa 44 por ciento de la población ocupada. Entre las mujeres, los puestos de trabajo en riesgo llegan a 50 por ciento (Feix 2020). Al igual que en los demás países, la crisis generada por la pandemia agudizó condiciones estructurales, como la división

sexual del trabajo, que generan barreras para la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Frente a este escenario, se han desplegado un conjunto de medidas, tanto para la protección de la población, las empresas y distintos sectores de la economía, como para la implementación de planes de recuperación post-COVID-19: la ampliación del programa de microcréditos para el bienestar, el acceso a créditos para micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyMES) que no hayan despedido o reducido los salarios de los trabajadores, apoyo a microempresas familiares e informales, reducción de impuestos laborales, créditos a personas que perdieron sus empleos, la ampliación de seguros de desempleo en la Ciudad de México y algunos Estados, etcétera⁸.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) lanzó la iniciativa “Juntos por el Trabajo”, un portal dirigido especialmente a trabajadores y empleadores que pone a disposición un conjunto de herramientas, guías, material de difusión, cursos de capacitación y consejos prácticos acerca de la seguridad y el trabajo en el marco de la pandemia.

También, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) definió criterios para considerar a COVID-19 como enfermedad profesional de las personas trabajadoras expuestas en primera línea, lo que implica que la persona enferma deberá recibir el 100 por ciento de su salario base de cotización por el tiempo que dure su incapacidad⁹.

Los Programas de Trabajo Decente, tanto a nivel país como de las regiones o ciudades, son el aporte técnico que la OIT hace para propiciar un marco de diálogo tripartito para intercambiar visiones, experiencias e intereses y buscar propuestas y acuerdos acerca de las mejores opciones y programas de protección, resiliencia y recuperación.

La crisis de COVID-19 está teniendo impactos importantes sobre el ambiente. En algunas regiones (Hidalgo, Tlaxcala, Chihuahua y la Península de Yucatán) ha habido un incremento en la deforestación ilegal en 2020 (López-Feldman 2020). Por otro lado, se produjo una reducción de entre 50 y 70 por ciento en la demanda de productos madereros,

8 Para un mayor detalle acerca de las medidas aplicadas en el país, véase la página de internet de la OIT: COVID-19 y el mundo del trabajo. Perfiles por país: México. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#MX>

9 Véase la Circular 09 90 01 3000000/2020. 3 de abril de 2020. Criterios de clasificación para casos con coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19) como enfermedad de trabajo. Disponible en: <http://www.amcp.mx/wp-content/uploads/2020/04/covid19enfermedadlaboral.pdf>

afectando especialmente a las plantaciones que tienen planes de manejo aprobados (Fable 2020). También, como ya se mencionó, la necesidad de movilizar fondos para reducir los impactos económicos y sociales de la pandemia provocó la reducción de presupuesto en otras áreas, como la ambiental (López-Feldman 2020).

Algo que merece destacarse, en relación con los vínculos entre salud ambiental y humana, son los datos recabados por la SEMARNAT y la Secretaría de Salud, que revelan que 78 por ciento de los decesos provocados por COVID-19 se registran en zonas que presentan mayores niveles de degradación ambiental (SEMARNAT 2020).

Respecto de los planes de recuperación, se generan no pocas preocupaciones desde el punto de vista ambiental. De acuerdo con el análisis que realiza la organización de referencia internacional *Climate Transparency* (2020), las estrategias de recuperación carecen de lineamientos claros y criterios de cambio climático, y es muy marginal el presupuesto para políticas y programas ambientales.

Frente a la caída de la demanda de combustibles con motivo de la crisis, el gobierno dio prioridad a la generación eléctrica con combustibles fósiles por encima de energías renovables, lo que añadió barreras para el acceso al mercado de las plantas de energía eólica y solar. Esto contradice los compromisos internacionales y al propio marco legal en materia ambiental, en particular, los mandatos de la Ley General de Cambio Climático y las metas de energía limpia establecidas en la Ley de Transición Energética.

Otros mecanismos internacionales para el seguimiento de los componentes “verdes” de los paquetes de recuperación coinciden en señalar la baja asignación de recursos a políticas o sectores más amigables con el ambiente. La iniciativa *Finance for Biodiversity* señala, en su informe actualizado a febrero de 2021, que México está destinando más de 60 por ciento de los fondos para la recuperación a sectores que son negativos para el ambiente, fundamentalmente a combustibles fósiles -construcción de refinería de Dos Bocas y reducción de impuestos a PEMEX- y transporte no sostenible; y una parte muy menor a medidas que podrían

contribuir con la sostenibilidad ambiental (*Vivid economics* 2021). El portal de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, por sus siglas en inglés) sobre la recuperación de COVID-19¹⁰, por su parte, identifica otras medidas con impactos mixtos – el Tren Maya e inversiones en infraestructura– y destaca que México es el primer país del mundo en crear un Bono Soberano ligado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹¹.

De lo dicho hasta aquí se desprende que el país cuenta con abundantes herramientas jurídicas y de política pública que sientan las bases y proveen de un marco adecuado para avanzar hacia una transformación socioecológica con justicia social y ambiental. El desafío es asegurar la coherencia y una mirada integral en la aplicación de las distintas políticas sectoriales, ambientales, laborales, productivas y educativas, así como fortalecer capacidades y generar mecanismos institucionales adecuados a fin de asegurar su efectiva implementación, y que la dimensión laboral efectivamente se integre en ese proceso.

Como veremos en las páginas que siguen, ya existen algunos avances en ese sentido, tanto a nivel nacional como en algunos distritos. Existen también brechas y vacíos, así como espacios desde los que contribuir a una mejor integración de las dimensiones laborales en los procesos de transformación.

10 OECD. *Environmental impact of COVID-19 recovery measures by country*. Disponible en: <https://www.oecd.org/coronavirus/en/themes/green-recovery#Green-recovery-database>

11 Naciones Unidas México (2020). Bono histórico de 890 millones de dólares para los objetivos de desarrollo sostenible emitido por México. Disponible en: <https://www.onu.org.mx/bono-historico-de-890-millones-de-dolares-para-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-emitido-por-mexico/>



Desafíos Sectoriales





► 3. DESAFÍOS SECTORIALES

La transformación hacia modos de consumir y producir más sostenibles afectará al conjunto de la economía y de la sociedad. Algunas actividades deberán enfrentar cambios profundos y de corto plazo para reducir su impacto ambiental, en particular, aquellos sectores que son impulsores de la pérdida de biodiversidad, de la degradación ambiental, o del cambio climático: el sector agropecuario, el sector de la generación de energía, el transporte, la construcción y la minería metalífera y del carbón, entre otros.

Por ejemplo, se puede ver en la tabla que sigue que el país ha generado una cantidad de programas e instrumentos que establecen metas y objetivos para avanzar en la transformación de los distintos sectores que más aportan a las emisiones de GEI: medidas de eficiencia y de sustitución de fuentes energéticas, de combate a la deforestación, de recuperación de suelos, etcétera.

Tabla 2. Metas y objetivos para la mitigación del cambio climático, sectores e instrumentos seleccionados

Área	Metas / Objetivos	Instrumento
Energías Renovables ¹²	► 37,7 por ciento de electricidad de renovables (2030). ► 50 por ciento de electricidad de renovables (2050).	► Estrategia Nacional para la Implementación de la Agenda 2030.
	► Duplicar inversión en investigación y desarrollo de renovables (2019-2024).	► Estrategia Nacional para la Implementación de la Agenda 2030.
	► Incorporar poblaciones y comunidades a la producción de energía con fuentes renovables. ► Dotar de electricidad a pequeños productores rurales y a comunidades aisladas a partir de fuentes renovables.	► Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
Eficiencia Energética (EE)	► Disminuir la intensidad energética de consumo final a 1,9 por ciento por año, entre 2016 y 2030. ► Disminuir la intensidad energética de consumo final en 3,7 por ciento por año, para el periodo 2031-2050.	► Estrategia Nacional para la Implementación de la Agenda 2030
	► 2020: desarrollo de un código avanzado de normas de eficiencia para edificios. ► 2030: todos los Estados y capitales adoptan un código de energía para edificaciones. ► 2050: Edificios de Consumo de Energía Cero o Nulo (NZEB, por sus siglas en inglés) construidos como práctica común en México. ► Implementación de programas de capacitación y certificaciones para instaladores y constructores, y la formación de gestores en energía.	► Hoja de ruta para el código de Normas de Eficiencia Energética en edificios (2017).

¹² Se observa en estos años en México un abaratamiento de los costos de producción de energía a partir de renovables, lo que permitiría pensar que la participación de energías renovables en la matriz eléctrica podría ser mayor a las metas propuestas en la Estrategia Nacional de Cambio Climático (ENCC). Informe La Rábida, 2018.

Tabla 2. Metas y objetivos para la mitigación del cambio climático, sectores e instrumentos seleccionados

Área	Metas / Objetivos	Instrumento
Agricultura y cambio de uso del suelo	Objetivos 2020-2030: ► Tasa de deforestación de cero por ciento para el año 2030. ► Reforestar cuencas hídricas con atención a las especies nativas del área. ► Incrementar la conectividad ecológica de las Áreas Naturales Protegidas (ANP) (corredores biológicos y actividades productivas sostenibles).	► CDN
	► Reforestar 8.4 millones de hectáreas de bosques tropicales húmedos y de coníferas para 2020.	► El desafío de Bonn (<i>The Bonn Challenge</i>)
	► Reforestar un millón de hectáreas con el Programa "Sembrando Vidas". ► Promoción de agroecología y agricultura sostenible a partir de varios programas de apoyo a pequeños y medianos productores.	► Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024
Transporte	► Continuar la política de movilidad de desarrollo de transporte público limpio, los modos de transporte "suaves" (vías peatonales, ciclovías) y la movilidad eléctrica.	► CDN
Aguas residuales	Objetivo para 2030: ► Garantizar un tratamiento de las aguas residuales urbanas e industriales, asegurando cantidad y buena calidad del agua en los asentamientos humanos mayores de 500 000 habitantes y monitorear su evolución.	► CDN
Empleos verdes	► Generar al menos 100 000 empleos verdes por año en industrias energéticamente eficientes o vinculadas a procesos productivos no contaminantes.	► Estrategia Nacional de Implementación de la Agenda 2030.

Fuente: tomado de (OIT 2020)

Algunos de estos sectores son, además, muy dependientes de factores naturales o condiciones meteorológicas, por lo que deberán, también, enfrentar el desafío de adaptarse y generar condiciones de resiliencia frente a un deterioro ambiental cada vez más evidente.

A su vez, habrá sectores que deberán desarrollarse rápidamente para contribuir con la mitigación y con la adaptación a los cambios proyectados (ver tabla 1). Por ejemplo, las fuentes de energías renovables, la agroecología, el ecoturismo, la gestión ambiental, la infraestructura verde, o las Soluciones Basadas en la Naturaleza (SbN).

Cada una de estas transformaciones sectoriales implican desafíos de envergadura, incluyendo los relacionados con la protección de las personas trabajadoras que podrían ver afectados su empleo o sus ingresos. Pero, al mismo tiempo, la transformación es una oportunidad de desarrollar otros sectores que pueden contribuir de manera importante con el desarrollo de las economías locales, el fortalecimiento del tejido social y productivo, y la generación de más y mejores puestos de trabajo.

3.1 El sector agropecuario

El sector agropecuario es uno de los que genera los mayores impactos sobre el ambiente. Según la SEMARNAT (2018), alrededor de 70 por ciento de los suelos dedicados a la agricultura y ganadería se encuentran degradados, fundamentalmente por la pérdida de fertilidad. Al mismo tiempo, es un sector muy dependiente de la naturaleza y de las condiciones meteorológicas. Por ello, tiene una alta vulnerabilidad frente a la degradación ambiental y a las consecuencias proyectadas del cambio climático. Se prevé que la agricultura de subsistencia y de temporal (que no se desarrolla bajo riego) sean las más vulnerables al cambio climático (Gobierno de México 2018).

Por otro lado, el desarrollo de modos de producción más sostenibles puede generar gran cantidad de puestos de trabajo, ya que modalidades como la agricultura orgánica o la agroecología requieren, en general, de mayor cantidad de mano de obra y tienen más capacidad de multiplicación laboral que las modalidades tradicionales, por estar mejor integrada a las economías locales.

El de la agricultura orgánica es, de hecho, un sector que viene creciendo en México, tanto en términos de empleo como de producción. El país era, en 2019, el cuarto productor de alimentos orgánicos en el mundo y estaba posicionado entre los principales 20 países exportadores. El crecimiento de la producción orgánica viene consolidándose en las últimas décadas y tiene una muy alta participación de pequeños productores, aunque crece rápidamente la participación de grandes productoras de alimentos (Gómez Tovar L. y Cruz 2004).

Para pensar en términos de transición es clave tener en cuenta la estructura productiva y laboral del sector, que se caracteriza por la alta participación de personas y familias de escasos recursos y, en general, con trabajos poco estables, informales, y de baja cualificación. Alrededor de 85 por ciento de las unidades productivas son menores a 20 hectáreas, con una participación importante de población indígena (25 por ciento de las tierras agropecuarias del país). Las personas indígenas suelen estar entre los grupos que sufren la mayor vulnerabilidad, sin embargo, es ampliamente

reconocido que sus prácticas y sistemas agrícolas tradicionales, como la “milpa”, son de los más respetuosos del ambiente. Cada vez más, se reconoce la necesidad de revalorizar prácticas y saberes de estos pueblos en la búsqueda de estrategias para una mayor adaptabilidad y resiliencia del sistema alimentario frente al cambio climático¹³.

Para el sector agropecuario, el PND 2019-2024 establece varios programas sectoriales y focalizados en grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Estos programas ponen la atención en el fortalecimiento de los pequeños productores mediante apoyo técnico y financiero, y en la recuperación de la seguridad alimentaria (Gobierno de México 2018). Asimismo, derivados del PND, se han elaborado planes de desarrollo rural sustentable y programas de reforestación, entre otros. También la Estrategia Nacional para la Implementación de la Agenda 2030 prevé metas y acciones que van en una línea similar en relación con el sector rural y la producción agropecuaria, en particular en el ODS 2 (hambre, seguridad alimentaria y agricultura sostenible), así como en relación con otros objetivos y metas vinculados con la mejora de las condiciones de vida, trabajo e infraestructura en el mundo rural (Gobierno de México 2019).

Resulta interesante la creación del “Grupo Intersectorial de Salud, Agricultura, Ambiente y Competitividad” (GISAMAC), coordinado por la Secretaría de Ambiente y Recursos Naturales. El GISAMAC juega un papel clave en la articulación de políticas públicas que promuevan la seguridad alimentaria, priorizando la producción de la agricultura familiar y de las pequeñas unidades productivas, asegurando la protección y restauración de ecosistemas¹⁴. El GISMAC está conformado por varias secretarías, entre las que se incluye la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), además del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI).

Una transición justa en el sector implica generar oportunidades para los pequeños productores, la agricultura familiar y de subsistencia. Además de incentivos y asistencia técnica, es necesario extender la protección social más allá de

13 Disponible en: <https://www.biodiversidad.gob.mx/usos/alimentación/milpa/html>

14 SEMARNAT. (2020b, June 5). Trabaja Gobierno de México para alcanzar la soberanía alimentaria mediante un sistema justo, saludable y sustentable. Disponible en: <https://www.gob.mx/semarnat/prensa/trabaja-gobierno-de-mexico-para-alcanzar-la-soberania-alimentaria-mediante-un-sistema-justo-saludable-y-sustentable>

la cobertura del Seguro Popular de Salud¹⁵, ampliando la inscripción en sistemas previsionales, implementando mecanismos de seguridad laboral y una mejor protección de la salud y seguridad. En este sentido, la inclusión en el GISMAC de la STyPS, en principio, es un buen indicio de que los desafíos relativos a los derechos laborales y de protección social formarán parte de las estrategias de

fortalecimiento de la producción de las pequeñas unidades agropecuarias.

El siguiente recuadro muestra un ejemplo de cambios en el marco normativo para promover el fortalecimiento de la agricultura familiar y campesina, junto con el desarrollo de modalidades productivas más sostenibles.



15 DOF (29 nov. 2019). Decreto que crea el Instituto de Salud para el Bienestar (ISABI) y desaparece la Comisión Nacional de Protección Social en Salud, encargada de operar el Seguro Popular, y adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley General de Salud, entre las que destaca la creación de un modelo de salud pública dirigido especialmente a personas que carecen de acceso a los servicios de salud y medicamentos.

Recuadro 1. Argentina, normativa para la protección de la agricultura familiar

En Argentina, dentro de las metas de protección de la biodiversidad, se plantea el fortalecimiento de la agricultura familiar y de las comunidades indígenas mediante, entre otras cosas, la promoción de sistemas de producción agroecológica, mejor adaptados y más resilientes frente a los cambios ambientales.

Al igual que en el resto de los países de la región, la agricultura familiar contribuye de manera importante a la seguridad alimentaria, pero enfrenta altos índices de pobreza y precariedad laboral. Son, en general, personas que trabajan por cuenta propia, con alta participación de mujeres y, muchas veces, trabajo familiar no remunerado.

En 2013, con el objetivo de mejorar la protección laboral del sector, se sancionó la Ley de Trabajo Agrario N°26.727, que reconoce a la agricultura familiar, apoya la organización de los productores y promueve sus derechos laborales. En 2015, la Ley de Agricultura Familiar N°27.118¹⁶ estableció medidas concretas específicas: creación de un banco de tierras rurales, incentivos para la producción, acceso al crédito y seguros, creación de un banco de semillas nativas, entre otras.

La ley establece un régimen previsional especial y un seguro por accidentes laborales, a los que se accede a través del Registro Nacional de Agricultura Familiar (ReNAF) y la inscripción en el sistema tributario simplificado denominado "monotributo social"¹⁷, el cual, si bien es insuficiente para cumplir con todos los requerimientos que hacen a un trabajo decente, brinda un piso mínimo de protección social.

Existen varias organizaciones de agricultura familiar, indígena o campesina en el país. Algunas de ellas están a su vez organizadas en distinto tipo de organizaciones o movimientos de la Economía Popular (EP)¹⁸, una figura que está reconocida desde 2016 por la Ley de Emergencia Social y Alimentaria N° 27.345 gracias a la acción conjunta de centrales sindicales y organizaciones populares de trabajadores y trabajadoras independientes.

Esta ley representa un paso importante para los trabajadores independientes y por cuenta propia del sector agropecuario. Entre otras cosas, establece un mecanismo de diálogo específico entre gobierno y organizaciones representativas de la Economía Popular; establece un Salario Social Complementario (SSC), correspondiente al 50 por ciento del salario mínimo vital y móvil (SMVM); y crea el Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (ReNaTEP).

Este registro permite reconocer a las personas trabajadoras en su acceso a derechos, su rama laboral y su anclaje territorial. La inscripción en el ReNaTEP les permite incorporarse a programas de trabajo, seguridad social y capacitación, participar de redes de comercialización y tener acceso a herramientas crediticias y de inclusión financiera. Aunque la implementación de estos mecanismos es muy reciente, y todavía es pronto para poder evaluar adecuadamente su impacto, en el primer mes de vigencia del registro (julio de 2020) se registraron más de 100 000 personas de todas las provincias, de un universo estimado de seis millones. La mayoría de los registros correspondieron a mujeres¹⁹.

Las organizaciones de la EP del sector agropecuario tuvieron un papel importante en la distribución de alimentos de la agroecología y el apoyo a la agricultura familiar orgánica en el marco de la pandemia de COVID-19²⁰.

16 Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/240000-244999/241352/norma.htm>

17 Inicialmente, existía un régimen de inscripción al "monotributo" específico para el sector agropecuario, que se eliminó en 2018 con la fuerte oposición de las organizaciones de trabajadores campesinos y pequeños productores familiares. Ver más en Infobae, Julio de 2018. El gobierno anunció cambios en el monotributo social agropecuario. Disponible en: <https://www.infobae.com/campo/2018/07/01/el-gobierno-anuncio-cambios-en-el-monotributo-social-agropecuario/> y Secretaría de Agricultura Familiar, Campesina e Indígena: <https://www.argentina.gob.ar/agricultura/agricultura-familiar-coordinacion-y-desarrollo-territorial>

18 En Argentina, la Economía Social y Solidaria (ESS) es un modo de organización (cooperativas, asociaciones, empresas sociales, mutuales) que cabe dentro de un concepto más amplio que es la Economía Popular (EP). Este incluye a trabajadores independientes y otros modos de asociación colaborativa no necesariamente institucionalizados como ESS.

19 Gobierno de Argentina. Julio de 2020. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/mas-de-100-mil-personas-se-inscribieron-en-el-renatep>

20 Unión de Trabajadores de la Tierra (UTT). Disponible en: <https://uniondetrabajadoresdelatierra.com.ar/>

3.2 Generación de energía

El sector de producción de energía es responsable de 24 por ciento del total de las emisiones mexicanas de GEI (INECC y SEMARNAT 2018) y de la mayoría de los 1 776 sitios contaminados por emergencias ambientales entre 2008 y 2017 (SEMARNAT 2018).

Los esfuerzos para reducir emisiones implican necesariamente hacer una transición energética hacia fuentes más limpias y la introducción de mejoras

en eficiencia, un proceso que tendrá fuertes impactos sobre la fuerza laboral, tanto por la pérdida y transformación de puestos de trabajo en el sector de las energías fósiles, como por las oportunidades de nuevos puestos en las áreas de energías renovables y de eficiencia. Por ejemplo, según las estimaciones que hace el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), de mantenerse las proyecciones de inversión, para 2032, se podrían llegar a generar 200 000 nuevos puestos de trabajo en el sector de las renovables (CCE 2018).

Recuadro 2. Acuerdos sectoriales para facilitar la transición energética

En **El Salvador**, la Política Energética Nacional 2020-2050 supone un fuerte impulso para el desarrollo de las fuentes renovables en el país. Frente a los cambios que podría representar la transformación, el sindicato y la empresa de energía eléctrica negociaron la inclusión de una cláusula de garantía dentro del Convenio Colectivo del sector, por la cual se asegura la estabilidad laboral de las personas trabajadoras ante el riesgo de reestructuración del sector, por la modificación de los procesos de trabajo o la implementación de nueva tecnología.

Mediante esta cláusula se establece la obligación de los empleadores de formar a los trabajadores y a las trabajadoras para posibilitar su adaptación a los cambios, o garantizar la reubicación laboral. En caso de que no sea posible evitar la desvinculación laboral, se aseguran facilidades de reinserción, indemnizaciones especiales, etcétera²¹.

En **España**, en el marco de la normativa que obliga al cierre de la minería y las centrales basadas en carbón, se ha alcanzado un acuerdo entre el gobierno y los sindicatos de energía y minería – Federación de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO), Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) y Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (FI-USO), para desarrollar un plan de transición justa para las comunidades y trabajadores de minas de carbón y centrales que se cierran.

El plan incluye jubilación anticipada de trabajadores mayores de 48 años o con más de 26 años de servicio; indemnizaciones especiales; fondos para restauración de sitios mineros; estrategias de reinserción laboral²².

A través del Instituto para la Transición Justa (ITJ), que depende del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), se vienen estableciendo acuerdos participativos para que cada comunidad minera elabore sus propios planes de transición, que incluyen el uso de energías renovables, mejoras de eficiencia energética, inversiones en el desarrollo de nuevas industrias, etcétera²³.

Si bien en el sector de las energías fósiles las condiciones laborales suelen ser relativamente buenas comparadas con otros sectores (por ejemplo, los salarios suelen estar por encima de la media, las personas trabajadoras tienen contrato laboral y protección social, así como acceso a la capacitación y cobertura de convenios colectivos), estas condiciones laborales no se extenderán de manera espontánea a los nuevos puestos en sectores emergentes, en general sectores que no están organizados sindicalmente.

Además, muchos de los puestos de trabajo que actualmente existen en el sector de las energías fósiles tenderán a desaparecer, y no necesariamente tendrán las mismas capacidades o perfiles profesionales que los nuevos puestos que podrían generarse en sectores emergentes. En ese sentido, la Secretaría de Energía (SENER) hizo un estudio en profundidad de la cadena de valor de las energías renovables y de distintas áreas de eficiencia energética para identificar cuáles serían las necesidades de especialización, y detectó que solo en la cadena de valor de las energías renovables sería necesario crear capacidad en 50 ocupaciones, en las áreas

21 Contrato Colectivo Sector Eléctrico. Cláusula 59ª.

22 Industriall. Los sindicatos españoles del carbón consiguen un acuerdo histórico para la transición justa. Disponible en: <http://www.industriall-union.org/es/los-sindicatos-espanoles-del-carbon-consiguen-un-acuerdo-historico-para-la-transicion-justa>

23 Instituto para la Transición Justa. Disponible en: <https://www.transicionjusta.gob.es/>

de factibilidad de proyectos, ingeniería, compras y construcción (SENER 2016).

Para evitar estos desacoples y facilitar la reconversión, es fundamental generar mecanismos que permitan proteger los ingresos de esas personas y facilitar su reinserción laboral. La negociación de cláusulas de reinserción y readecuación en los convenios colectivos o los acuerdos sectoriales, pueden ser vías para avanzar en este sentido.

Dentro de los programas y regulaciones que son relevantes para la transformación socioecológica en México, existen varias leyes e instrumentos referidos al sector de la energía. Por ejemplo, el Programa para el Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional 2019-2033 (PRODESEN) establece entre sus principios y acciones prioritarias, el aumento de generación a partir de energías renovables, con la incorporación de sistemas aislados e interconectados promovidos por comunidades e iniciativas de la economía social (Gobierno de México 2020). También, en el marco de la Agenda 2030 (ODS 7) se detallan objetivos para promover el desarrollo de componentes en el país, el fomento de proyectos sociales de generación eléctrica, e introducir tecnologías para la conservación de energía en construcciones nuevas (Gobierno de México 2019).

Aunque estas iniciativas parecen auspiciosas, la política energética ha mostrado no pocas contradicciones en los últimos dos años. El Plan Nacional para la Producción de Hidrocarburos (diciembre de 2018) estableció la asignación de recursos extraordinarios para lograr un aumento de 40 por ciento de la producción de hidrocarburos para 2024 y, en abril de 2020, se suspendió la entrada en operación de nuevas plantas eólicas y solares ante la caída

repentina de la demanda como consecuencia de COVID-19 (OIT 2020).

Más recientemente, en marzo de 2021, el Senado de la República aprobó modificaciones a la Ley de la Industria Eléctrica (LIE) dando prioridad al despacho de las plantas de carbón, combustóleo y gas que son propiedad de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), desplazando la participación de energías renovables más limpias y más baratas, que era el criterio de prioridad previo a la modificación (ICM 2021).

Estas medidas enfrentaron fuerte rechazo de los más variados sectores. La Corte Suprema anuló la decisión de abril de 2020 de demorar la entrada en operación de plantas solares y eólicas, y, actualmente, la Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE) inició un procedimiento de controversia constitucional por las modificaciones de la LIE²⁴.

3.3 Construcción

El sector de la construcción tiene un amplio margen para la introducción de mejoras de eficiencia y construcción sostenible. La Secretaría de Energía (SENER) estima que la construcción sustentable puede reducir 25 por ciento el consumo de energía, y 36 por ciento las emisiones de GEI (SENER 2016). Más allá del ahorro energético, edificios mejor aislados e infraestructuras mejor diseñadas mejorarán, a su vez, las condiciones de vida y las capacidades de adaptación y resiliencia, frente a los impactos proyectados del cambio climático.



24 COFECE. Asuntos resueltos 2021. Disponible en: <https://www.cofece.mx/conocenos/pleno/asuntos-resueltos-2021/>

Recuadro 3. Fomento a la construcción sostenible

Una de las formas en que se puede incentivar la construcción sostenible es mediante las compras o contratación pública “sostenible”. Por ejemplo, en Barcelona, **España**, se aprobó en 2013 un decreto para las compras públicas responsables, el cual determinó la obligatoriedad de incluir requerimientos ambientales en los procesos de contratación de bienes y servicios, incluyendo el sector de la construcción de obras públicas.

Los criterios de la **Unión Europea** para compras públicas de bienes y servicios²⁵ proponen varios elementos para tener en cuenta en lo que hace a las edificaciones públicas, entre otras: experiencia en construcción sostenible, especificaciones sobre consumo energético durante la construcción y posterior vida útil, especificaciones sobre materiales y análisis de los ciclos de vida, prioridad de proyectos que incorporen sistemas de alta eficiencia o energías renovables, etcétera.

La mejora de la eficiencia en edificios es una de las estrategias más eficaces para reducir emisiones de la construcción y, además, generar puestos de trabajo. Por ejemplo, en **Alemania**, un programa de reformas a gran escala para la remodelación de 342 000 apartamentos para hacerlos más eficientes, con aislamiento mejorado de los techos, ventanas y paredes, y la instalación de energías renovables, generó o mantuvo alrededor de 150 000 puestos de trabajo a tiempo permanente en la industria de la construcción durante varios años (PNUMA 2008).

Además, la rehabilitación de edificaciones, la construcción de nuevas instalaciones e infraestructuras, y el desarrollo de las renovables, pueden ser fuentes importantes de empleos en un sector que se caracteriza por la informalidad y por altos riesgos laborales.

De acuerdo con la SENER (2016) el desarrollo de un sector de construcción sostenible hace necesario cubrir una cantidad de brechas entre capacidades y perfiles profesionales existentes y nuevas necesidades. Según su análisis, más de la mitad de las nuevas ocupaciones que necesitan desarrollarse se vinculan a áreas de ingeniería, y hay una proporción importante de ocupaciones existentes que deberán adquirir capacidades técnicas específicas en las áreas de construcción y aparejamiento, de

operación, y de mantenimiento, que suelen ser las que presentan mayor vulnerabilidad laboral.

La Estrategia para la implementación de la Agenda 2030 incorpora metas sobre la conservación de energía en edificios (ODS 7). Además, existen varias normas y programas, como las Normas de Eficiencia Energética (NOM-ENER) o el Programa de Mejoramiento Urbano 2019 (PMU), que buscan resolver problemas de movilidad y habitabilidad en zonas con rezago urbano y social mediante soluciones integrales de infraestructura, red de agua, electrificación, saneamiento, drenaje pluvial, equipamiento urbano, y mejoras constructivas en viviendas (SEDATU 2019).

Una gran cantidad de trabajadores y empresas dedicadas a la construcción trabajan en la informalidad, como cuentapropistas, y también micro y pequeñas empresas. El desarrollo de un sector de construcción sostenible debería incluir estrategias orientadas no solo a la incorporación de tecnología y conocimientos, sino también a la formalización del sector y la cualificación y la mejora general de las condiciones laborales de sus trabajadores.

3.4 Transporte

El transporte también deberá enfrentar importantes transformaciones para reducir sus emisiones de GEI y los distintos impactos asociados, que van desde la contaminación atmosférica y sonora, hasta la fragmentación de hábitats, los accidentes y la ocupación del espacio público. Además de ir hacia modalidades con menor consumo de combustibles fósiles, la transformación del sector requerirá la promoción del transporte público y de otras formas de movilidad, como la peatonal.

En términos laborales, los conductores del transporte público de pasajeros son los que enfrentan las peores condiciones, con bajos salarios y altas tasas de accidentabilidad y mortalidad laboral. El desincentivo al transporte individual y la promoción de modalidades de transporte más sostenibles, como el ferroviario, probablemente contribuirán a reducir la accidentabilidad vehicular y, con ello, los riesgos que enfrentan estos trabajadores.

Por otro lado, en general, un cambio hacia la movilidad eléctrica podría tener efectos sobre la industria

25 Comisión Europea. *Buying Green! - A Handbook on green public procurement*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/environment/gpp/pdf/Buying-Green-Handbook-3rd-Edition.pdf>

automotriz y los servicios de reparaciones y mantenimiento vehicular. Las mejoras en infraestructura y movilidad podrían generar puestos de trabajo en las áreas de planeación, diseño urbano y construcción, entre otros.

Recuadro 4. Kenia, cambios en la modalidad de transporte público

En 2018, en Nairobi, Kenia, se comenzó a implementar un cambio en la modalidad de transporte público *Bus Rapid Transit* (BRT), con el objetivo de reducir la congestión, disminuir la contaminación y mejorar la calidad del transporte. Los propietarios de microómnibus participaban en las discusiones para el diseño del nuevo sistema, pero las organizaciones de trabajadores del sector no habían sido convocadas. Frente a la preocupación por el posible impacto que el nuevo modelo de transporte podría causar a los trabajadores del sector (se estimaba que se perderían la mitad de los 70 000 puestos de trabajo existentes), tres sindicatos representativos del sector - Kenya Transport and Allied Workers Union (TAWU), el *Matatu Workers Union* (MWU) y el *Public Transport Operators Union* (PUTON)-, realizaron, en 2019, una evaluación de los posibles impactos laborales del BRT (*Bus Rapid Transit Labour Impact Assessment Report*).

Presentaron el informe en una reunión con más de cien personas, incluyendo representantes del gobierno, instituciones internacionales, organizaciones de transporte y de pasajeros, y de la comunidad académica. Esta acción dio visibilidad y permitió ganar protagonismo a las organizaciones de trabajadores del sector, excluidas hasta entonces de cualquier espacio de discusión sobre el tema.

La Estrategia Nacional para la implementación de la Agenda 2030 plantea entre sus líneas de acción mejorar los servicios de transporte masivo de pasajeros y de carga (ODS 7) y promover la movilidad no motorizada (ODS 11). El Programa Transporte Limpio, una iniciativa conjunta de la SEMARNAT y la Secretaría de Comunicaciones y Transporte (SCT) está promoviendo la adopción de tecnologías y mejores prácticas para un transporte más eficiente, más seguro y sostenible, y, en 2018, se aprobó la Estrategia Nacional de Movilidad Eléctrica. También

se están haciendo intervenciones en infraestructura del transporte y movilidad urbana sustentable (sendas peatonales y ciclovías, alumbrado público, etc.) a través del mencionado PMU.

La tabla que sigue resume, para cada sector, algunos de los principales desafíos y oportunidades, una selección de políticas que buscan contribuir con la transformación hacia modos más sostenibles e inclusivos, y los principales desafíos en materia laboral.

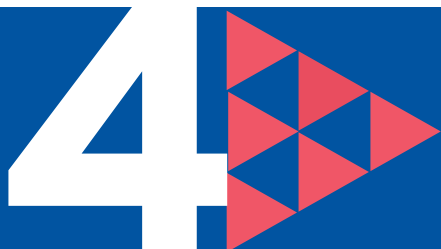
Tabla 3. Síntesis de los principales desafíos y políticas seleccionadas por sector

► Sector agropecuario		
Desafíos/oportunidades	Políticas seleccionadas	Contexto laboral
► Alto impacto ambiental. ► Alta vulnerabilidad a cambios ambientales proyectados. ► Oportunidad de modalidades de agricultura sostenible, (mayor intensidad laboral, mejor integración a cadenas productivas locales, seguridad y soberanía alimentaria).	► Programa Especial Concurrente para el Desarrollo Rural Sustentable 2020-2024. ► Programa Comunidades Sustentables "Sembrando vida". ► Programa Producción para el Bienestar. ► Programa de apoyo a cafetaleros y cañeros del país.	► Alta intensidad laboral. ► Déficit de protección social. ► Alta informalidad. ► Bajos ingresos. ► Riesgos de salud y seguridad laboral. ► Alta exposición laboral a riesgos ambientales.

Tabla 3. Síntesis de los principales desafíos y políticas seleccionadas por sector

► Energía		
► Dependencia de fuentes fósiles. ► Altas emisiones de GEI e impactos de la producción de hidrocarburos. ► Compromisos de reducción de emisiones del sector. ► Oportunidad de las renovables (empleo, sistemas distribuidos, desarrollo de economías locales).	► Programa para el Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional. ► Ley de Transición Energética ► Estrategia de Transición Energética (2016). ► Normas de eficiencia energética.	► Condiciones laborales en el marco de la legalidad en el sector de hidrocarburos (no necesariamente se trasladarán al sector de renovables). ► Sectores emergentes no organizados sindicalmente.
► Construcción		
► Eficiencia energética de edificios. ► Oportunidades de la construcción sostenible. ► Desarrollo de infraestructura verde (saneamiento, agua, movilidad urbana, renovables).	► Normas de Eficiencia Energética en Edificios. ► Programa de Mejoramiento Urbano (PMU) 2019. ► Programa Nacional de Vivienda (2019-2024).	► Alta intensidad laboral. ► Déficit de trabajo decente. ► Bajos ingresos. ► Riesgos de salud y seguridad laboral. ► Alta exposición a riesgos del “golpe de calor”.
► Transporte		
► Emisiones de GEI, impactos sociales y ambientales. ► Modalidades eléctricas, sistema ferroviario, modalidades no motorizadas. ► Movilidad, infraestructura urbana.	► Estrategia Nacional de Movilidad Eléctrica (2018). ► Programa de Mejoramiento Urbano (PMU) 2019. ► Programa Transporte Limpio.	► Condiciones laborales variables en función del puesto y modalidad. ► Alta accidentabilidad en el transporte carretero.





Las oportunidades de mejora





► 4. LAS OPORTUNIDADES DE MEJORA

Un análisis realizado previo a la pandemia por COVID-19 por la OIT (OIT 2020) observó de qué forma el marco de las políticas que, en principio, podrían contribuir con una transición hacia la sostenibilidad en México, tomaba en consideración los aspectos que hacen a lo que se considera una transición justa en los términos que establecen las Directrices de políticas para una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles, adoptadas por la OIT (OIT 2015).

El objetivo de esta sección es recuperar y actualizar dicho análisis, con la finalidad de identificar brechas, necesidades y posibles puntos de entrada para una mejor integración de las dimensiones laborales en el proceso de transformación.

4.1 El marco de políticas desde la perspectiva de la transición justa

Las Directrices de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles, adoptadas de manera tripartita por la OIT (OIT 2015) aportan un marco útil para hacer el puente entre los objetivos sociales y laborales del PND y de las políticas que se derivan de él, y los objetivos en materia de protección ambiental y de ecologización de la economía.

Las Directrices brindan orientaciones acerca de las políticas necesarias para generar un entorno que brinde las condiciones adecuadas para la transición hacia sociedades más sostenibles, teniendo en cuenta los aspectos laborales. Esto exigirá la combinación y coherencia de políticas macroeconómicas, industriales, sectoriales y laborales específicas para cada país y contexto, y requerirá la coordinación entre las áreas con competencia laboral y sus homólogas en diferentes ámbitos: planeamiento, ambiente, economía, finanzas, producción, energía, transporte, salud, desarrollo social, entre otras, garantizando la participación de todas las partes interesadas.

Así, las Directrices abordan un conjunto de políticas industriales, sectoriales y relativas a la sostenibilidad y resiliencia de las empresas, al desarrollo de competencias, a la seguridad y salud en el trabajo,

a la protección social, y políticas activas del empleo como la garantía de derechos y el diálogo social entre los actores del mundo laboral.

Recuadro 5. Directrices de políticas para una transición justa. Objetivos, principios y esferas de políticas.

Objetivos:

- Desarrollo sostenible (económico, social, ambiental)
- Erradicación de la pobreza

Principios rectores:

- Trabajo decente
- Diálogo social
- Transversalidad de la dimensión de género
- Coherencia de políticas

Esferas de políticas:

- Macroeconómicas y de crecimiento
- Industriales y sectoriales
- Relativas a las empresas
- Desarrollo de competencias
- Seguridad y salud en el trabajo
- Protección social
- Políticas activas del mercado de trabajo
- Derechos
- Diálogo social y tripartismo

Fuente: elaboración propia a partir de las Directrices de políticas para una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles (OIT 2015).

Tomando en consideración estos parámetros, la evaluación realizada en 2019 (OIT 2020), observó que muchas de las políticas y estrategias nacionales y sectoriales que estaban comenzando a implementarse, y que tenían objetivos relacionados con la ecologización de la economía, abordaban algunos aspectos clave desde la óptica de la transición justa, como son la consideración de grupos en situación de vulnerabilidad y el apoyo a las MIPyMES y a la economía social y solidaria.

Ya desde el punto de vista laboral, se señalaba que, si bien las distintas políticas hacían menciones a la oportunidad de generar empleo, prestaban menor atención a aspectos relacionados con las condiciones laborales. Por ejemplo, se trataban

insuficientemente, o no se trataban, cuestiones vinculadas con la protección social y con la salud y seguridad laboral. Esta observación resultaba especialmente importante en sectores que son clave para la transición, como el agropecuario y el de la construcción, que presentan tasas muy altas de informalidad y una gran exposición a riesgos laborales, entre otros déficits de trabajo decente (OIT 2020).

Además, solo en los sectores de energía y de construcción se hacía alguna referencia acerca de la necesidad de desarrollo de capacidades o competencias que permitieran aprovechar las oportunidades que podría suponer la transformación.

En general, el conjunto de políticas que se analizaron contemplaba mecanismos de participación

de la sociedad civil, un aspecto que el mismo PND 2019-2024 identificaba como un déficit en el diseño e implementación de políticas de gestiones anteriores, pero eran escasas o nulas las referencias a mecanismos de participación de los actores del sector laboral, en particular, de los sindicatos.

En este sentido, el diálogo social, en tanto mecanismo específico de diálogo entre los actores del mundo del trabajo, es uno de los elementos centrales de la transición justa. Tanto la definición de los objetivos como el proceso para llevar adelante la transición deberían ser objeto de análisis, discusión y consenso entre gobiernos, empleadores y trabajadores, a fin de facilitar su aplicación y asegurar la mejor adecuación de las medidas y políticas que se lleven a cabo.



Algunos de los planes sectoriales que se publicaron con posterioridad a dicho análisis, en particular el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, avanzan sobre algunos de los aspectos que se habían notado como insuficientemente tratados. Esto ocurre en el contexto de una reforma laboral que pretende resolver brechas y déficits estructurales, y democratizar las relaciones laborales.

En este sentido, resulta clave asegurar la coordinación y la coherencia de las nuevas políticas y programas laborales con las demás áreas de políticas, así como con los distintos niveles de la administración, para abordar las especificidades sectoriales y territoriales que implica la transición hacia la sostenibilidad.

Es interesante además aprovechar los acuerdos multilaterales sobre el ambiente, que son tratados internacionales suscritos entre Estados sobre temas ambientales, y conllevan consecuencias jurídicas y de política para la legislación y las prácticas laborales. Los sindicatos han planteado a veces la preocupación de que estos acuerdos, dependiendo de la forma en que se incorporen en la legislación nacional y en la práctica de las relaciones de producción, puedan afectar la creación de empleo, sea desplazando trabajadores o generando nuevos empleos precarios.

La promoción de las normas internacionales del trabajo puede ampliarse mediante los acuerdos multilaterales sobre el ambiente. La forma en que estos acuerdos sobre el ambiente hacen referencia directa a las normas internacionales del trabajo constituye otra modalidad de integración. Por ejemplo, la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (1982), el Convenio Internacional de las Maderas Tropicales (2006) y el Convenio Internacional de Hong Kong (2009), consideran los instrumentos de la OIT como marcos jurídicos pertinentes para la aplicación de sus medidas. Estas y otras referencias ilustran las posibilidades de incorporación de dichas normas en la aplicación de los tratados internacionales sobre el ambiente.

4.2 La centralidad del tripartismo y el diálogo social

De acuerdo con la definición de la OIT, el diálogo social es todo proceso de consultas, intercambio de propuestas o negociaciones que se producen en espacios de diálogo tripartito (gobierno, empleadores y trabajadores) o bipartito (empleadores-trabajadores; o entidades públicas y servidores públicos) sobre temas de interés común²⁶.

Un diálogo social eficaz logrará anticiparse y hacer un seguimiento de los impactos que podrían suponer los cambios ambientales y las medidas que se implementen para hacerles frente, y así generar respuestas rápidas y dialogadas frente a los desafíos de la transición, con el fin último de asegurar que nadie quede atrás, tal como postula el PND 2019-2024.

Las Directrices para una transición justa de la OIT, por su parte, colocan al diálogo social como uno de los principios rectores y como una de las esferas de políticas, e instan a los gobiernos a promover el diálogo social, y a crear y formalizar mecanismos y estructuras de diálogo con los actores del mundo del trabajo en todos los niveles. También ponderan el valor de la negociación colectiva como un instrumento útil para promover los empleos verdes decentes, y contribuir de diversas formas a la ecologización de la economía y la producción, así como a la transición justa. La incorporación de disposiciones ambientales específicas a través de la negociación colectiva a todos los niveles, según convenga, es una forma concreta de facilitar la cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de alentarlas a respetar las regulaciones ambientales, inclusive en el ámbito de la reducción de emisiones, pero sin limitarse a éste, cumplir los objetivos de la empresa en materia de sostenibilidad, y desarrollar la formación de trabajadores y directivos.

Las disposiciones verdes incluidas en los convenios colectivos, en particular en aquellos que prevén medidas concretas e idóneas orientadas a la ecologización del lugar de trabajo, se enmarcan en la nueva tendencia que evoluciona hacia la transformación de la producción y el consumo mundial, y al impacto de las leyes y políticas sobre el medio

26 Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-es/index.htm>

ambiente, el cual se convierte en un aspecto fundamental del diálogo social. De hecho, hay una conciencia cada vez mayor de que las políticas sobre el medio ambiente son esenciales para lograr el desarrollo sostenible con trabajo decente a largo plazo. Se trata de lograr una reducción del impacto ambiental sin pérdida de empleos, rebajas salariales o mermas en las condiciones de trabajo.

Más allá de la existencia de espacios formales de diálogo, para ser auténtico y legítimo, el diálogo debe construirse sobre la base de la confianza, el reconocimiento y la representatividad de los interlocutores sociales. Este no es un desafío menor en el país: de acuerdo con el diagnóstico que hace el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, en 2018, solo uno de cada cinco contratos colectivos en México podía considerarse real o auténtico, existiendo prácticas de negociación que eran señaladas por los órganos de control de la OIT (en años precedentes) como violatorias del Convenio 87 de libertad sindical²⁷. La reforma laboral establece procedimientos para asegurar buenas prácticas en negociación colectiva.

Con el objetivo de revertir estas situaciones, el Plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 ubica al diálogo social como uno de sus cinco

objetivos estratégicos, lo que incluye la revisión de los contratos colectivos acordes con la Ley de Reforma Laboral. Esta revisión de los contratos de negociación colectiva podría aprovecharse para, entre otras cosas, incluir previsiones relativas a cuestiones de salud y seguridad relacionados con los cambios ambientales, por ejemplo, por nuevas condiciones del ambiente de trabajo vinculadas con el aumento de temperatura o con la mayor exposición a determinadas enfermedades.

También, podrían incluirse cláusulas de crisis frente a situaciones como el cierre de operaciones o el quiebre de cadenas de suministro, o cláusulas que establezcan procedimientos para la protección del empleo y la readecuación de las personas trabajadoras en caso de necesidad de reconvertir el sector.

Además de cláusulas orientadas a la protección de las personas trabajadoras, cada vez más, se empiezan a incluir en la negociación y en los contratos colectivos disposiciones relativas a cuestiones ambientales como una forma de alentar la introducción de mejoras en el desempeño ambiental, colaborar en la implementación de las regulaciones y desarrollar propuestas de formación de trabajadores y personas con cargos directivos, entre otras posibles.

Recuadro 6. Cláusulas en convenios colectivos

En Canadá, la iniciativa "Adaptación del trabajo y los lugares de trabajo canadienses para responder a los cambios climáticos" (ACW, por sus siglas en inglés), una alianza entre varias universidades y organizaciones sindicales del país, construyó una base de datos que recopila acuerdos o contratos colectivos que contengan cláusulas de este tipo, principalmente de Canadá, pero también de Australia, los Estados Unidos de América y Reino Unido, a nivel empresarial y sectorial. La base de datos recopila más de 250 convenios colectivos que incluyen previsiones en cuanto a desplazamientos laborales, adquisiciones o compras ecológicas, gestión de residuos y capacitación, entre otras²⁸.

Asimismo, el espacio de diálogo tripartito para la implementación del Programa de trabajo decente de país, es una herramienta tripartita que puede resultar clave para la definición de prioridades y la construcción de propuestas dialogadas que permitan avanzar en la recuperación económica y resiliente de la economía y del empleo. Sería una valiosa oportunidad para introducir cuestiones

vinculadas con la transición justa y una recuperación que incluya objetivos de sincronía laboral y ambiental. En este sentido, cabe destacar el Programa de Trabajo Decente de la Ciudad de México (firmado tripartitamente en 2019), que introduce de manera explícita el objetivo de creación de empleos verdes y mecanismos de transición justa.

27 OIT, Normlex. Casos de libertad sindical. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:6892415250567:::P20060_REPORT_TYPE:A

28 Iniciativa ACW. Disponible en: <https://adaptingcanadianwork.ca/green-collective-agreements-database>

Recuadro 7. Trabajo decente y empleos verdes en la Ciudad de México²⁹

A través de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), el Gobierno de la Ciudad de México puso en marcha en 2019, el Programa de Trabajo Decente para la Ciudad de México, en el cual participan gobierno, representantes del sector empresarial y organizaciones sindicales.

El Programa se enfoca en un conjunto de prioridades consensuadas junto a representantes de los empleadores y de los trabajadores, y está diseñado con base en cuatro objetivos estratégicos: 1) Crear trabajo, 2) Garantizar los derechos de las personas trabajadoras, 3) Extender la protección social, y 4) Promover el diálogo social.

Dentro de los ejes de trabajo se incluye la promoción de empleos verdes, es decir, puestos de trabajo decente en actividades que reduzcan el impacto ambiental.

Desde la STyFE y en el marco de diversos arreglos institucionales, se realizaron numerosas acciones. En 2019, se impulsaron proyectos de sostenibilidad urbana (recuperación de barrancas y áreas naturales protegidas, reverdecimiento de la ciudad, reforestación, huertos urbanos, apoyo a pequeñas y medianas empresa (PyMES) para la transición energética, gestión de residuos en mercados públicos, levantamiento de datos sobre tecnología en agua en la ciudad, etc., que beneficiaron a más de 1 900 personas, incluyendo la creación de casi 100 puestos de trabajo formales. Además, se impartieron cursos de capacitación sobre habilidades y generación de competencias para profesionales en materia de empleos verdes, entre ellos, celdas solares, espacios verdes sustentables, jardines polinizadores, educación vial y movilidad sostenible. En 2020, a través del Programa de Fomento al Trabajo Digno se llevaron a cabo distintas capacitaciones para el trabajo con enfoque en la sostenibilidad, que alcanzaron a más de 500 beneficiarios.

El Comité de Gestión por Competencias (CGC) “Empleos Sostenibles- Ecotecnología” se instauró en 2020, con el objetivo de crear estándares de competencia en sectores de empleo verde emergentes. Entre sus prioridades está desarrollar competencias en ocupaciones que aún no existen en el catálogo del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), y que son de sectores emergentes. En 2021 se están diseñando los estándares de Sistemas de Captación de Agua de Lluvia (SCALL), y en materia de manejo de residuos.



29 Gobierno de la Ciudad de México. Empleos Verdes. Disponible en: <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/empleos-verdes>

4.3 El desarrollo de capacidades, clave para aprovechar las oportunidades

La capacitación y la formación profesional son otros de los elementos que adquieren un rol central para facilitar el proceso de adaptación de la fuerza laboral y aprovechar las oportunidades que podría ofrecer la transformación.

Habrán sectores que enfrentarán cambios importantes en los modos de producción, por lo que las personas trabajadoras deberán poder incorporar nuevos conocimientos y capacidades que les permitan adaptarse a dichos cambios. Además, habrá un crecimiento de determinados sectores que ya existen, pero que necesitarán incorporar mayor cantidad de personas capacitadas a sus plantillas laborales, y habrá también sectores emergentes para los que no siempre se contará con mano de obra local, inclusive, para los que tal vez haya que crear opciones formativas.

Aquí se vuelve fundamental poder determinar con precisión las brechas que existen entre las capacidades existentes y las necesarias para la

transformación productiva. Algunas iniciativas a nivel internacional vienen trabajando sobre esto, por ejemplo, la OIT realizó un extenso análisis basado en 32 estudios de caso de todo el mundo que identifica nuevas capacidades necesarias para un futuro más verde (OIT 2019). Otro estudio, producido por la OIT y el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF, por sus siglas en inglés) (WWF y OIT 2020), identifica la cantidad y tipo de puestos de trabajo que podrían generarse con la implementación de las llamadas “soluciones basadas en la naturaleza” (SbN)³⁰.

A nivel nacional, la “Estrategia de Transición para Promover el Uso de Tecnologías y Combustibles más Limpios”, de 2016, identifica la necesidad de diseñar programas de formación profesional para generar nuevas capacidades en sectores estratégicos: edificaciones, industria, transporte, servicio público municipal, agroindustria y renovables.

En todo el mundo, los sistemas de educación técnica y profesional, las carteras de producción y de trabajo, y las áreas de medio ambiente, en ocasiones en diálogo con los actores del mundo del trabajo, están avanzando en la identificación de competencias, diseño de nuevas certificaciones, etcétera.

Programa de Trabajo Decente para la Ciudad de México



³⁰ Las SbN buscan proteger, gestionar y restaurar ecosistemas con el fin de mantener los servicios que prestan para el sostenimiento de la vida de los seres humanos y del resto de las especies. Incluyen actividades como la reforestación y restauración de bosques nativos, la rehabilitación de acuíferos, la recuperación de áreas de inundación, la protección y recuperación de manglares, la restauración de paisajes rurales y urbanos, la implementación de sistemas de cultivo agroforestales o agroecológicos, el manejo de especies exóticas, la creación de espacios verdes urbanos, etc. (WWF y OIT 2020).

Recuadro 8. Identificación de brechas, nuevas competencias y certificaciones

En Portugal, como parte de las estrategias hacia la sostenibilidad, se adaptó el marco de Cualificación Nacional y el Catálogo Nacional de Cualificaciones. La Agencia Nacional de Cualificaciones y Educación Profesional (ANQEP, por sus siglas en portugués), creó nuevos “estándares de competencias” vinculados a los empleos que se generan en los sectores “verdes” de la economía, como energías renovables o gestión ambiental, entre otros, así como nuevos módulos cortos de formación destinados a adaptar las competencias de las personas cuyos puestos de trabajo puedan ser afectados por regulaciones relacionadas con el clima. Se encomendó, también, al Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP), la tarea de adaptar los contenidos de la educación profesional y los programas de aprendizaje permanente. Este proceso de adaptación y reformulación de estándares y formaciones se da en el marco de gestión tripartita (gobierno-sindicatos-empresas) del sistema de cualificación portugués (CES 2018).

En Sudáfrica, en 2010, el Departamento de Asuntos Ambientales convocó por primera vez al Foro Nacional de Planificación del Desarrollo de Capacidades Ambientales, un espacio amplio en el que participan representantes de los diversos actores de interés, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades que se habían identificado durante el desarrollo del Plan de Competencias del Sector Ambiental (2010). Desde esa fecha, en su calidad de espacio de consulta y asesoramiento de la Unidad de Educación, Capacitación y Desarrollo Sectorial del Departamento de Asuntos Ambientales, el Foro ha desempeñado un papel importante para la identificación e implementación de estrategias para el desarrollo de nuevas habilidades en sectores considerados “verdes” (OIT 2019).

Además, muchas organizaciones empresariales y sindicales de la región cuentan con estructuras propias de formación profesional que podrían, eventualmente, articularse con los sistemas de educación formal para fortalecer y ampliar la oferta, considerando también los desafíos de la distribución geográfica de las necesidades en materia de formación y generación de capacidades.

Recuadro 9. Sindicatos y formación profesional en sectores emergentes

A partir de un convenio firmado con el Ministerio de Desarrollo Social en 2017, la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) tiene a su cargo el Centro de Formación, Investigación y Promoción de Energías Renovables (CeFIPER), ubicado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Desde allí se trabaja sobre propuestas para la determinación de nuevas competencias para el sector y se diseñan e implementan procesos de formación en la materia, los cuales cuentan con reconocimiento oficial. La organización, a través de la Fundación UOCRA, es una referencia en la formación sobre construcción sostenible y energías renovables, y participa muy activamente en espacios nacionales e internacionales de discusión sobre cuestiones ambientales vinculadas a transición justa y empleos verdes³¹.

También en Argentina, la Unión Obreros y Empleados Plásticos (UOyEP) realiza cursos de formación profesional en reciclaje de plástico través de una red de centros de formación que se extiende por todo el país³². Junto con otras 13 organizaciones sindicales, la UOyEP conforma la Red Sindical de Escuelas de Formación Profesional (RESEFOP), un espacio de cooperación interinstitucional que tiene por objetivo “potenciar la vinculación de los procesos formativos y los ámbitos laborales desde una perspectiva de cooperación mutua, en respuesta a los desafíos planteados por un universo socioproductivo en permanente fluctuación”³³.

Aun sin considerar los nuevos desafíos que presenta la transición en términos de capacitación de las personas trabajadoras, este es un punto crítico para mejorar la productividad y la empleabilidad en México. Las dificultades de acceso a la capacitación explican, en parte, las brechas salariales y los déficits de trabajo decente, aunque influyen también los prejuicios étnicos-raciales, etarios y de género (Gobierno de México 2020).

La OCDE estima que la participación de adultos en programas de educación y formación formal, no formal y relacionada con el trabajo en México es de 23 por ciento, una de las proporciones más bajas de los países de la OCDE (40 por ciento), y llega solo a 13 por ciento para el caso de las mujeres. Esto podría estar reflejando, en parte, los

31 Disponible en: <http://www.fundacion.uocra.org>

32 Disponible en: <https://www.uoyepweb.org.ar/#capacitacion>

33 Disponible en: www.resefop.com.ar

bajos retornos de la formación o la baja demanda de competencias más complejas (OCDE 2020). De hecho, el estudio “La Educación Superior en México: Resultados y Relevancia para el Mercado Laboral” destaca que, a pesar de la rápida expansión de la educación superior, sigue habiendo una falta de conexión entre el sistema de educación superior y el mundo laboral. Según este estudio, hay un grado importante de frustración tanto para los egresados como para los empleadores: casi la mitad de los egresados de la educación superior trabaja en un empleo que no la requiere, y más de un cuarto trabaja en la economía informal (OCDE 2019). Paradójicamente, más de la mitad de las empresas declara tener dificultades para encontrar personal capacitado para los puestos de trabajo que ofertan (Gobierno de México 2020).

Una de las cuestiones que debería mejorarse es la accesibilidad y flexibilidad de la participación en programas de educación formal y no formal, prestando atención especial a la mejora del acceso de las mujeres, de las personas de origen indígena y de las que trabajan en la informalidad. Esto requiere, también, abordar el desafío de mejorar el acceso a una educación básica adecuada y de calidad.

Frente a las necesidades emergentes que plantea la ecologización de la economía y de la sociedad, sería importante promover una mayor participación e involucramiento de los actores del mundo

del trabajo para la elaboración de políticas sobre las nuevas competencias laborales, incluyendo la revisión curricular y el desarrollo de programas. Deberían crearse o ampliarse los incentivos a empleadores y trabajadores que participen o que desarrollen programas de formación en estas áreas.

El actual gobierno ha puesto un énfasis importante en la capacitación como una de las formas de favorecer la inclusión laboral de las personas jóvenes y otros grupos que enfrentan dificultades para acceder al mercado de trabajo. Entre otros, el Programa Jóvenes Construyendo Futuro, mencionado en páginas anteriores, o las Universidades para el Bienestar Benito Juárez, que iniciaron sus actividades en 2019 con el objetivo de acercar la oferta de estudios universitarios a comunidades con alto grado de rezago social, migración o violencia. Los sindicatos entienden la importancia de este tipo de programas, pero aún tienen ciertas reservas relativas a la implementación y a la fiabilidad de algunos datos de reinserción permanente.

Sería estratégico que las propuestas que se mencionan consideren las necesidades de adecuación de perfiles, competencias, y contenidos curriculares, ya sea para la adaptación de los sectores que podrían verse afectados por la transformación, como para aquellos emergentes que necesitarán incorporar nueva mano de obra capacitada.



Recuadro 10. Desafíos para la inclusión laboral y educativa de las personas jóvenes en México

De acuerdo con datos actualizados a mayo de 2021 de la OCDE, en México, alrededor de 13 por ciento de las personas jóvenes se encuentran desocupadas -buscan, pero no encuentran trabajo-, un punto por debajo de la media de los países de la OCDE³⁴. Previo a la crisis de COVID-19, esta cifra se situaba en 6 por ciento.

Aun para quienes sí encontraron empleo, el Plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 señalaba que el mercado laboral ofrecía, para las personas jóvenes, condiciones precarias, con alta rotación y bajos ingresos, mayormente dentro de la economía informal (Gobierno de México 2020).

Previo a la pandemia, había 2.3 millones de personas jóvenes que no trabajaban y no estudiaban. En el caso de las mujeres, 35 por ciento de las jóvenes entre 15 y 29 años se encontraban en esa situación, para siete de cada diez, la razón era que debían encargarse de tareas de cuidados (Gobierno de México 2020).

Una de las problemáticas más relevantes es la deserción escolar. En 2018, último dato disponible para México en el portal de datos de la OCDE, 37 por ciento de las personas no lograban finalizar sus estudios secundarios, frente a 20 por ciento promedio del resto de los países que forman parte de la organización³⁵.

La crisis provocada por la pandemia muy probablemente agravará esta situación. Aunque aún no es posible determinar su impacto final sobre la deserción educativa, los datos publicados por el INEGI en marzo de 2021 revelan que más de cinco millones de estudiantes no se inscribieron al ciclo escolar actual por razones relacionadas a la crisis desatada por la pandemia³⁶.

Es importante tener en cuenta que la puesta en marcha de este tipo de transformaciones en los sistemas educativos, involucra una compleja coordinación interinstitucional y de actores en distintos niveles, y requiere una visión de largo plazo que supera los tiempos políticos de una gestión de gobierno. Basándose en la experiencia internacional, algunos autores hablan de más de dos décadas (Cabrera Espinosa 2018).

Por ello, es crucial identificar y anticiparse de manera temprana a las necesidades y tendencias futuras en cuanto a las capacidades profesionales que requerirá la transformación socioecológica, con el objetivo de minimizar el desajuste entre demanda y oferta de competencias laborales en los distintos sectores productivos y territorios.

Igualmente importante es generar las capacidades necesarias en aquellos puestos de trabajo que podrían ser críticos o esenciales para garantizar la protección de las personas y la adaptación y resiliencia de las sociedades y la naturaleza. La crisis de COVID-19 ha mostrado, por ejemplo, la necesidad de mejorar las condiciones laborales y aumentar la capacidad de los sistemas de cuidados (economía del cuidado).



34 OECD (2021). *Youth unemployment rate* (indicator). doi:10.1787/c3634df7-(07 de junio de 2021).

35 OECD (2021). *Secondary graduation rate* (indicator). doi: 10.1787/b858e05b- (07 de junio de 2021).

36 INEGI presenta resultados de la Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación (ECOVIED) 2020. 23 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=6427>

4.4 Salud y seguridad en el trabajo

De acuerdo con las Directrices para una transición justa, es necesario evaluar la posible intensificación o la emergencia de nuevos peligros para la seguridad y salud en el trabajo como consecuencia del cambio climático, la escasez de recursos o de otros riesgos relacionados con la degradación ambiental. Solo por mencionar algún ejemplo, la mayor exposición a temperaturas extremas o a condiciones ambientales adversas como consecuencia del cambio climático puede ser determinante para la salud y seguridad en algunos sectores. La OIT estima que las personas que trabajan en la construcción y en la agricultura, que ya enfrentan importantes riesgos para su salud, son los que se verán más afectadas por el cambio. En 2030, se podrían perder hasta 60 por ciento de las horas de trabajo en la agricultura y 19 por ciento en la construcción debido al estrés térmico (OIT 2020).

De la misma manera, si bien la transición hacia formas de producción más sostenibles debería, en principio, generar mejores condiciones de salud para las personas trabajadoras y para la población en general, podría haber nuevas situaciones de riesgo, por ejemplo, derivadas de determinadas innovaciones tecnológicas o de la introducción de nuevos materiales.

En México, el marco jurídico relativo a la seguridad y la salud en el trabajo se deriva de la Constitución Política del país (art. 123). La Ley Federal del Trabajo establece derechos y obligaciones en la materia, que se traducen en el Reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo y 44 Normas Oficiales Mexicanas (NOM). Existe, también, la concurrencia de diversos ordenamientos en materia de salud ocupacional, seguridad y protección social, protección civil y medio ambiente, entre otros, que involucran un conjunto amplio de instituciones y actores diversos (OIT 2021).

En 2017, en una evaluación acerca del sistema de salud y seguridad en el trabajo, el Gobierno de México

señalaba, precisamente, que el contenido de las disposiciones en la materia se encontraba disperso en distintos instrumentos normativos e instituciones y, en consonancia, identificaba la necesidad de promover la unificación y armonización del marco jurídico, y de fortalecer los mecanismos de coordinación institucional (Gobierno de México 2017). También las organizaciones sindicales han aludido con frecuencia a esta necesidad, así como lo han expresado respecto de la legislación en materia de seguridad social. La propia inspección del trabajo tiene un gran desafío para velar por el cumplimiento de estas normativas, tanto a nivel de las obligaciones que corresponden a los empleadores y trabajadores, o para asegurar la existencia y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en las empresas³⁷, incluyendo la adopción de los programas de seguridad y salud (fruto de diagnósticos previos) que también la ley exige.

Si bien el documento señalaba la existencia de espacios consultivos específicos y permanentes³⁸, a nivel federal y de los Estados, con representación de las distintas áreas de gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, resaltaba la necesidad de “fomentar una cooperación más activa entre trabajadores y empleadores”, haciendo efectivo el cumplimiento de la normativa en cuanto a la obligación patronal de constituir e integrar una Comisión de Seguridad e Higiene en el centro de trabajo y dar facilidades para su operación (Gobierno de México 2017).

Pasados cuatro años de dichas recomendaciones, no parece que se haya avanzado demasiado en la materia. El marco jurídico y la concurrencia de competencias continúan siendo dispersos y sigue manifestándose la necesidad de actualizar la normativa. Otra de las recomendaciones, respecto de la actualización de la tabla de enfermedades de trabajo, tampoco tuvo seguimiento³⁹.

Varias de las prioridades que se definen como objetivos estratégicos del nuevo Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 están directa o indirectamente vinculadas con la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo.

37 Las Comisiones de Seguridad e Higiene deberán constituirse en un plazo no mayor de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de inicio de operaciones del centro de trabajo.

38 Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST), Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCOESST), Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST).

39 Factor Capital Humano. 4 de abril de 2020. Actualizarán tabla de enfermedades de trabajo...después de medio siglo. Disponible en: <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/actualizaran-tabla-de-enfermedades-de-trabajo-des-pues-de-medio-siglo/2020/04/>

Entre otras líneas de acción, el Plan Sectorial propone actualizar la normatividad en materia de SST de manera incluyente y tripartita, para que contemple posibles nuevos riesgos, por ejemplo, señala, los vinculados con el cambio climático (Gobierno de México 2020). Aunque el Programa Sectorial no hace referencia a la actualización de las tablas de enfermedades de trabajo, la STPS sí viene planteando la necesidad de revisar estos listados, que llevan alrededor de 50 años sin actualizarse.

Uno de los objetivos prioritarios del Plan Sectorial es el fortalecimiento de la inspección laboral, que incluye la inspección en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en los centros de trabajo. Una de las estrategias para avanzar en el logro de este objetivo es fomentar los mecanismos de autogestión y de autocumplimiento de la normatividad vigente a través de un sistema voluntario alternativo a la inspección. Mediante este mecanismo, los centros de trabajo informan voluntariamente acerca de su desempeño respecto de una diversidad de aspectos: salud y seguridad, salarios, subcontrataciones, entre otros. Esto habilita la aplicación de un régimen diferenciado de inspección con visitas pautadas para la verificación y el monitoreo. La entrada en vigor de este mecanismo se vio afectada por la crisis de COVID-19⁴⁰. De cualquier manera, el autocumplimiento es un estímulo para asegurar los efectos de la ley, y no podría interpretarse como sustituto de la inspección laboral o como eximente de ser susceptible de verificación y control de aplicación legal por parte de las autoridades competentes.

Sería interesante evaluar la posibilidad de integrar a este tipo de mecanismos otros elementos o criterios que pudieran relacionarse con el desempeño ambiental de las empresas. En 2016, los “Foros regionales de consulta en materia de salud y seguridad en el trabajo”⁴¹, en los que participaron más de 1 570 personas, incluyendo a especialistas y representantes de los sectores gubernamental, empresarial y sindical, ya habían hecho recomendaciones en el sentido de homologar y armonizar el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), con los programas que se aplicaban desde las áreas con competencia ambiental.

Sería importante, también, evaluar la necesidad de incluir enfermedades que pudieran vincularse con los cambios proyectados en el clima o en el ambiente en una futura revisión de la tabla de enfermedades de trabajo.

Como ya se mencionó en páginas anteriores de este documento, los contratos colectivos pueden ser también una vía relativamente más sencilla para hacer innovaciones de protección de la seguridad y salud laboral, mientras surge la modificación o sanción de una nueva ley para la inclusión de previsiones en materia de SST vinculadas con los nuevos desafíos que implican los cambios ambientales, las transformaciones productivas o la transición justa.

4.5 El desafío de la informalidad

El abordaje de todos los aspectos anteriores es complejo y desafiante, más cuando se considera la informalidad laboral, que es una de las características estructurales del trabajo en México. Se entiende por trabajo informal a aquellos puestos de trabajo que no están debidamente registrados, o que están insuficientemente cubiertos por la legislación, tanto en la economía formal -empresas registradas y sector público- como en la economía informal -actividades económicas que están contempladas de manera insuficiente por los sistemas formales.

Las personas que trabajan en la informalidad, ya sea en el sector privado, en el público o como autoempleadas, suelen tener salarios más bajos, poco seguros o irregulares, y no estar representadas en los procesos de diálogo social. Además, enfrentan dificultades para acceder a la capacitación y formación profesional, a la protección de la salud, a la seguridad social, y a otros derechos laborales estipulados en la normativa. Son más vulnerables a déficits agudos de trabajo decente, y corren mayores riesgos de sufrir situaciones de pobreza que los trabajadores de la economía formal. La mayoría de estas personas están expuestas a condiciones de trabajo inadecuadas e inseguras, toleran jornadas de trabajo más largas, no tienen derecho

40 STPS (2021). Intervención de Alejandro Salafranca acerca del nuevo modelo de inspección laboral. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=1jbVIJGCCxM>

41 Foros regionales de consulta en materia de seguridad y salud en el trabajo. Marzo a mayo de 2017. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/263629/Informe_final_de_los_Foros_de_Consulta_en_Materia_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf

a la representación o negociación colectiva y, a menudo, tienen un estatus de empleo ambiguo o encubierto, o bien experimentan el subempleo relacionado a la jornada de trabajo.

La crisis de la pandemia por COVID-19 ha dejado en evidencia la vulnerabilidad de las personas que trabajan en la informalidad, en México y en todo el mundo. Por un lado, las dificultades para acceder a algunas de las medidas de protección social implementadas por los gobiernos, y, por otro, las restricciones impuestas a los desplazamientos o al desarrollo de algunas actividades consideradas no esenciales, hicieron prácticamente imposible para muchas personas mantener la continuidad de su actividad laboral (Retamoza Yocupicio 2021).

En el último trimestre de 2019, la informalidad laboral alcanzaba a 31.3 millones de personas en México, esto representaba el 56,2 por ciento de la población ocupada. En las localidades rurales de menos de 2 500 habitantes, la informalidad alcanzaba a casi 80 por ciento de la población ocupada, contra 44 por ciento en las grandes ciudades. Los ingresos de las personas que trabajan en la informalidad son, en promedio, entre 30 y 40 por ciento más bajos que los que se perciben en un empleo formal. Además, la informalidad laboral es relativamente mayor entre los jóvenes, las personas de origen indígena y, en general, en las áreas rurales, reforzando las situaciones de pobreza, exclusión y explotación (Ibarra-Olivo 2021).

Esto es especialmente crítico en algunos sectores, como el agropecuario. Este es un sector que ya está sufriendo una afectación importante por los efectos proyectados del cambio climático y la degradación ambiental en general, y que está llamado a transformarse para reducir su impacto sobre los ecosistemas⁴². Garantizar la transición justa en la agricultura implica proteger a las personas que trabajan en el sector de los riesgos y los desafíos que implica el cambio ambiental y, también, asegurar que los nuevos puestos de trabajo que se generen -en modalidades como la agricultura orgánica, agricultura regenerativa, agroecología, etc.- reúnan condiciones compatibles con el trabajo decente (OIT 2020; OIT 2021).

En México, las MIPyMES constituyen más de 99 por ciento de las empresas del país, y dan trabajo a 70

por ciento de las personas ocupadas. En general, hay una correlación directa entre el tamaño de la empresa, la informalidad y la productividad: a más pequeña, más probabilidad de que sea informal y de que presente una menor productividad⁴³.

Las Directrices para una transición justa alertan acerca de la necesidad de establecer programas focalizados en sectores relacionados con la ecologización de la economía y que tengan alta participación de empresas o puestos de trabajo informales, con la finalidad de promover su transición a la economía formal. Por ejemplo, sectores como la recuperación y reciclaje de materiales, pescadores artesanales, silvicultores, etc., en los que suelen presentarse altas tasas de informalidad y condiciones de trabajo sumamente precarias y riesgosas. En ese sentido, el modelo de la economía social y solidaria, como las cooperativas, se destaca como una herramienta eficaz para contribuir con la organización y la formalización de las personas que trabajan en la informalidad. Las Directrices de la OIT proponen una serie de estrategias y medidas para facilitar el proceso de organización y formalización del sector, y para fortalecer sus capacidades de adaptación y resiliencia frente a los nuevos desafíos ambientales.

Una mayor organización de las personas y empresas que trabajan en la informalidad les permitirá mejorar sus posibilidades de acceder al diálogo social y de mejorar sus ingresos y condiciones laborales en general. Además, las organizaciones de la Economía Social y Solidaria (ESS) suelen tener mayor facilidad que las empresas privadas para integrar las dimensiones ambientales y sociales en sus operaciones. Los valores de solidaridad que caracterizan a estas organizaciones, contribuyen a reforzar el tejido social y favorecen la adaptación y resiliencia de las comunidades en tiempos de crisis (UNTFSS 2020).

Con el objetivo de fortalecer a este sector, una de las iniciativas que se están desarrollando en el país es el Programa de Fomento a la Economía Social, que lleva adelante el Instituto Nacional de la Economía Social (INAES) como respuesta al mandato de la Ley de Economía Social y Solidaria y de la Ley General de Desarrollo Social. El programa brinda capacitación, apoyo técnico y económico a

42 Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático (INECC). Disponible en: <https://www.gob.mx/inecc> y Atlas Nacional de vulnerabilidad al cambio Climático. Disponible en <https://atlasvulnerabilidad.inecc.gob.mx/?De=IGOBMX>

43 Centro de Investigación en Política Pública. Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). Disponible en: <https://imco.org.mx/indices/la-corrupcion-en-mexico/capitulos/analisis/informalidad-corrupcion-y-competitividad>

proyectos productivos del sector ESS (Economía Social Solidaria). En México, previo a la crisis de COVID-19, había más de 60 000 empresas sociales, en las que trabajan alrededor de 12 millones de personas, lo que equivale a 23 por ciento de la población ocupada (OIT 2020).

Por otro lado, tanto el PND 2019-2024 como la Estrategia Nacional para la implementación de la Agenda 2030, consideran medidas para facilitar la formalización y el acceso a crédito de las MIPyMES. Ambas cuestiones son barreras importantes para la introducción de mejoras en el desempeño social, ambiental y productivo de estas empresas, y repercuten directamente en la calidad de los empleos que pueden ofrecer.

Además de las políticas que puedan activarse por parte de gobiernos para promover la extensión de la cobertura de protección social y la sanción de normativa que facilite la formalización y el acceso a derechos laborales, el sector empresarial y las organizaciones sindicales también tienen importantes aportes que hacer en este proceso: facilitar la representación del sector en procesos de diálogo social, brindar asistencia legal y técnica, y contribuir con la capacitación, entre otras acciones posibles⁴⁴.



Recuadro 11. Argentina, la institucionalización de la Economía Popular

En 2016, en el marco del diálogo social, y en alianza con las principales centrales sindicales, distintas organizaciones ESS de Argentina lograron que se aprobara la Ley de Emergencia Social y Alimentaria.

La ley representó un paso muy importante para las personas que trabajan en el marco de las ESS. Entre otras cosas, establece un mecanismo de diálogo específico entre gobierno y organizaciones representativas de las ESS, determina un salario básico (SSC) que equivale a 50 por ciento del salario mínimo (SMVM), y crea el Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular (ReNaTEP).

La inscripción en el ReNaTEP habilita a las personas trabajadoras que forman parte de iniciativas de las ESS o que trabajan de manera independiente a incorporarse a programas de trabajo, seguridad social y capacitación, y a participar de redes de comercialización de sus productos y a tener acceso a herramientas crediticias y de inclusión financiera⁴⁵. Luego de diversas demoras, el ReNaTEP finalmente se instituyó en julio de 2020, en un contexto social complejo atravesado por la pandemia de COVID-19.

Un informe de mayo de 2021 indica que en los diez meses de operación que lleva el ReNaTEP, se han registrado más de dos millones de personas, el 57,1 por ciento son mujeres que, en su gran mayoría, declaran dedicarse a tareas de cuidados. En cuanto al rango etario de las personas inscritas, casi 30 por ciento son menores de 25 años, y llega a 65 por ciento si se considera a las personas de hasta 35 años de edad⁴⁶.

4.6 La persistencia de las brechas de desigualdad entre varones y mujeres

De acuerdo con datos del Gobierno de México, en 2017, 95 por ciento de los municipios tenían a varones como autoridades locales, y solo había una gobernadora mujer; 43 por ciento de las mujeres

44 Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf

45 ReNaTEP. El Registro Nacional de Trabajadoras y Trabajadores de la Economía Popular en números. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/inscribirse-al-registro-nacional-de-trabajadores-y-trabajadoras-de-la-economia-popular>

46 Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-registro-nacional-de-trabajadoras-y-trabajadores-de-la-economia-popular-en-numeros>

participaba de actividades económicas, en contraposición con el 78 por ciento de los varones; y las mujeres ganaban, en promedio, 15 por ciento menos y dedicaban tres veces más tiempo a las tareas de cuidados no remunerados que los varones⁴⁷. Estas cifras no difieren demasiado de las que publicó el Instituto de la Mujer (INMUJER) en diciembre de 2020, agravadas, en algunos casos, por la crisis de COVID-19 (INMUJER 2020) (Feix 2020). El gran desafío era, y continúa siendo, reducir las brechas persistentes de desigualdad en el ámbito económico, productivo y laboral.

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (Proigualdad 2020-2024), fue construido a partir de un proceso ampliamente participativo que recogió las propuestas de más de cinco mil mujeres de diversos contextos provenientes de las 32 entidades federativas del país. Asimismo, se trabajó en coordinación con más de 40 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para definir las líneas programáticas susceptibles de integrarse al Programa.

Los objetivos prioritarios que define el Proigualdad 2020-2024 son:

1. Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.
2. Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.
3. Mejorar las condiciones para que mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos.
4. Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.
5. Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.
6. Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes.

Dentro de las acciones estratégicas que plantea el Proigualdad para avanzar en la consecución de dichos objetivos, hay varias referidas a facilitar el

acceso a los bienes naturales y la tierra, apoyar técnica y financieramente proyectos productivos ecológicos o turísticos sostenibles liderados por mujeres, promover la participación activa de mujeres indígenas, rurales y afromexicanas en los Comités de Ordenamiento Ecológico del territorio y otros mecanismos de gestión y fomentar la participación de las mujeres en las labores de cuidados ambientales y gestión integral de riesgos.

El análisis que realiza INMUJER acerca de los desafíos que enfrentan las mujeres y diversidades sexuales para acceder plenamente a los derechos laborales, productivos, de salud, etc., es sumamente valioso y debería poder integrarse de manera transversal a la hora de pensar las mejores estrategias para asegurar que la transformación productiva hacia economías más sostenibles pueda ser realmente una oportunidad de inclusión para estos grupos.

4.7 Políticas de empleo, palancas para una recuperación verde y justa

Las Políticas Activas del Mercado de Trabajo (PAMT), buscan mejorar el acceso y la calidad del trabajo mediante distintas estrategias: facilitar la adecuación entre oferta y demanda, brindar herramientas para la búsqueda de empleo, facilitar el acceso a información, mejorar y adaptar las calificaciones de los solicitantes de empleo para aumentar su empleabilidad, incentivar o subsidiar la contratación de determinadas categorías de trabajadores, crear puestos de trabajo en el sector público, y promover la capacitación en determinados sectores o grupos de interés, entre otras (OIT 2016).

Además de proteger y generar opciones para las personas que podrían verse más afectadas por los cambios ambientales, o por las medidas para hacerles frente, las PAMT pueden orientarse para que sean fuertes impulsoras de la transformación hacia economías y sociedades más sostenibles.

Las Directrices de la OIT señalan, por ejemplo, la implementación de políticas de obras públicas que vinculen la generación de ingresos, con la erradicación de la pobreza y la protección de los ecosistemas, por ejemplo, infraestructura verde o de soluciones basadas en la naturaleza; o políticas dirigidas específicamente a personas que se verán

47 Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/image/file/435924/ODS-5.jpg>

perjudicadas por medidas de protección ambiental, por ejemplo, por el cese de una determinada actividad económica, como la extracción de carbón.

El fortalecimiento de las PMAT es uno de los objetivos prioritarios del Plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social (2020-2024). Se han hecho esfuerzos para mejorar la intermediación entre las personas que procuran empleo y las ofertas disponibles y se han desarrollado programas de entrenamiento especialmente destinados a grupos en situación de mayor vulnerabilidad y que enfrentan barreras de acceso al mercado laboral.

Sería interesante poder orientar estos esfuerzos hacia sectores que necesitan hacer una transición hacia modos de producir de manera más sostenible, por ejemplo, incentivando la realización de programas que combinen objetivos sociales con objetivos ambientales. La reconstrucción de la estructura económica debe fundamentarse en mecanismos de producción y de consumo sostenibles desde el punto de vista ambiental y social.

Es necesario establecer políticas e incentivos económicos para impulsar la continuidad de las operaciones e incentivar a las empresas a que utilicen energías renovables y a que adopten sistemas de producción con bajo nivel de emisiones de carbono y tecnologías limpias.

4.8 La Agenda 2030 como espacio de articulación de políticas

La Estrategia Nacional para la implementación de la Agenda 2030 contiene metas nacionales, propuestas y acciones en relación con cada uno de los ODS. Ahí, se abordan muchas de las cuestiones relacionadas con el trabajo decente y con algunos de los elementos que definen una transición justa.

En particular, el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), establece metas nacionales de trabajo decente -reducir la informalidad laboral, generar trabajo para las personas jóvenes, erradicar el trabajo infantil, promover entornos de trabajo seguros, proteger derechos laborales, asegurar salarios dignos, crear empleos verdes- y metas dirigidas al

fortalecimiento de las MIPyMES - fomentar la formalización y facilitar el acceso al financiamiento y a la digitalización, entre otras.

Además, estos temas aparecen de manera transversal en otros ODS. Por ejemplo, el ODS1 (pobreza) plantea ampliar la cobertura de los sistemas de protección social; el ODS 2 (hambre) se refiere a la necesidad de apoyar la agricultura sostenible mediante incentivos para la producción campesina, familiar e indígena, incluyendo la capacitación de las personas que trabajan en el sector; el ODS 7 (energía) contempla entre los indicadores de desempeño, el impacto en el empleo; el ODS 9 (industria) tiene como metas la generación de trabajo decente y el mejoramiento del acceso de las MIPyMES a las cadenas de valor y a los servicios financieros; el ODS 10 (desigualdad) establece entre sus metas la reducción de brechas salariales, etcétera. Las medidas de lucha contra el cambio climático ocupan un lugar central en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en concreto, en el marco del ODS 13, e inciden en la mayoría de los demás ODS, entre ellos, el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto los diversos vínculos que existen entre la salud pública y el medio ambiente, y que para tener unas sociedades sanas y unas economías productivas es necesario gozar de un entorno saludable.

La adopción de la Estrategia Nacional para la implementación de la Agenda 2030 incluyó un proceso amplio de consultas con la ciudadanía⁴⁸. Sin embargo, en un informe voluntario de México acerca de la aplicación de los ODS (Gobierno de México 2018), se señalaba la demanda de mayor participación que hacían las organizaciones sociales. En 2019, se mantenía el reclamo de reconocimiento y participación en este y otros procesos⁴⁹. Es importante señalar que el proceso de consultas de la Estrategia Nacional no incluyó de manera específica a organizaciones sindicales, ni en los foros mencionados ni en la arquitectura institucional nacional de dicha Estrategia; no fue sino hasta mayo de 2020 que las organizaciones sindicales fueron invitadas por las autoridades a participar e integrarse al proceso de construcción colectiva de los informes voluntarios nacional. Aun así los sindicatos consideran que a

48 Convocatoria a las Organizaciones de la Sociedad Civil para conformar los Comités del Consejo Nacional de la Agenda 2030. Disponible en: <https://www.gob.mx/agenda2030/articulos/participacion-de-las-organizaciones-de-la-sociedad-civil-en-la-instrumentacion-de-la-agenda-2030>

49 CSI. *Equal Times. Civil society organisations in Mexico are hanging in the balance following the government's decision to cancel funding*. Disponible en: <https://www.equaltimes.org/civil-society-organisations-in>

pesar de existir un mecanismo de consulta y seguimiento, todavía no hay una eficaz participación de los diferentes actores, y no hay tampoco suficientes oportunidades de proceso para dialogar con las autoridades y los sectores.

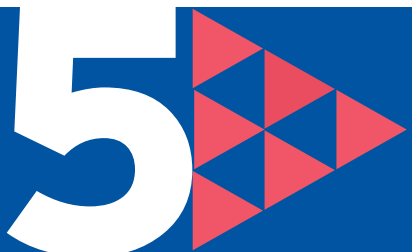
Por otro lado, el Consejo Nacional de la Agenda 2030 está integrado por representantes de todas las carteras del gobierno nacional, bajo la presidencia del Ejecutivo Federal. El Decreto de creación del Consejo⁵⁰ establece que, dependiendo de los asuntos a tratar, el Consejo podrá invitar a sus sesiones a representantes de las entidades federativas y de municipios, así como a representantes del sector privado, de la sociedad civil, y la academia, sin mención específica a las organizaciones sindicales.

La Agenda 2030 muestra una integración entre metas y objetivos que van en línea con los preceptos de una transición justa. El hecho de que en el Consejo Nacional de la Agenda 2030 estén representadas todas las áreas del Gobierno Federal es, en principio, un aspecto que aporta a la coherencia y a la mirada integral de las políticas y programas de gobierno.

La coherencia, la adecuación y, sobre todo, la implementación de las distintas estrategias se vería probablemente muy favorecida sin pudiera garantizarse el mayor consenso e involucramiento de la sociedad. En ese sentido, sería muy valioso que se institucionalizara un espacio de participación sólido y representativo de los distintos actores sociales, así como de los niveles estatales y locales de gobierno.

En particular, para el caso de los objetivos relacionados con el trabajo decente, la articulación con el Programa de Trabajo Decente y el espacio tripartito creado para su puesta en marcha, podría ser una vía relativamente sencilla desde donde contribuir con la integración de los aspectos vinculados al mundo laboral. Desde la óptica sindical, el ODS número 8 (trabajo decente y crecimiento económico) no ha tenido en los informes voluntarios nacionales anteriores el tratamiento necesario, ni la profundidad de análisis que se requiere, y en varios aspectos se ha dejado de lado la revisión rigurosa de indicadores adecuados para valorar las políticas de trabajo decente de los últimos años.

50 Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5480759&fecha=26/04/2017



El aporte de las organizaciones sindicales





► 5. EL APOORTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

El análisis realizado permite verificar que existe un abundante marco jurídico, políticas y herramientas que podrían contribuir a una transición justa hacia la sostenibilidad en México, aunque, se vio también, la participación sindical ha estado poco visible en los procesos de formulación y discusión de estas políticas.

En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, se señala el cambio ambiental y climático como uno de los impulsores de la transformación que está experimentando el mundo del trabajo y se destaca la importancia que reviste en la labor de la OIT la transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental.

En un contexto de crisis sanitaria, ambiental, económica y climática, en México y en todo el mundo, resulta fundamental construir procesos participativos sólidos que permitan avanzar en el diseño e implementación de las estrategias de mitigación, adaptación y recuperación más adecuadas a cada contexto.

Por ello, la participación de las organizaciones sindicales, en tanto expresión organizada de las personas trabajadoras, es crucial por el rol protagónico que pueden tener para garantizar que la justicia social esté en el centro de las políticas de transición.

Las Directrices de la OIT reconocen este rol fundamental de las organizaciones sindicales, y señalan algunas áreas específicas sobre las que deberían actuar. Entre otras:

- Participar activamente en la formulación, aplicación y seguimiento de las políticas nacionales de desarrollo sostenible.
- Promover la sensibilización de sus miembros (...), para potenciar su comprensión de los cambios y aportar directrices al respecto.
- Fomentar la participación activa de sus miembros en el diálogo social a todos los niveles.
- Propiciar la incorporación de disposiciones ambientales específicas a través de la negociación colectiva y los convenios colectivos a todos los niveles.

- Desarrollar la formación de trabajadores.
- Aportar información y asesoramiento específico.
- Celebrar acuerdos bipartitos o tripartitos sobre el desarrollo de competencias.
- Promover la formación de comités o estructuras similares de SST, que incorporen, cuando sea pertinente, temas relacionados con el ambiente.

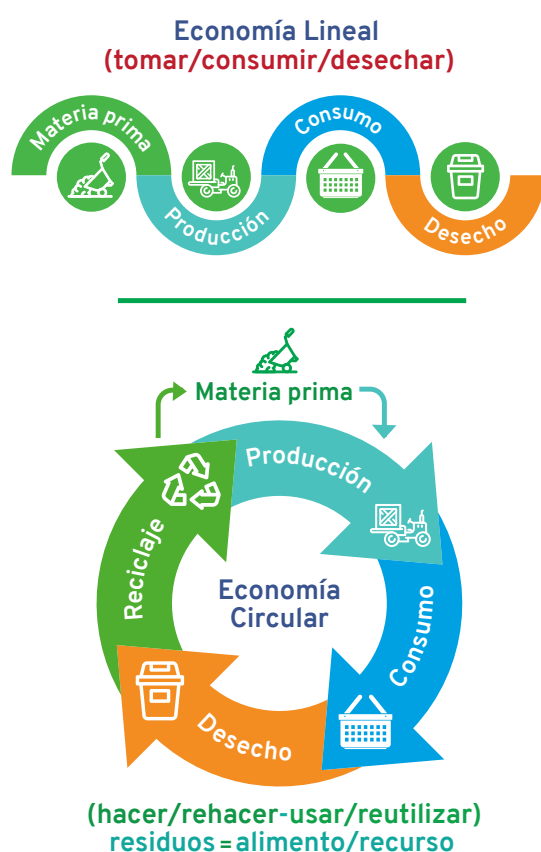
5.1 La participación sindical en las políticas de desarrollo sostenible

El objetivo a largo plazo del Acuerdo de París de 2015, es mantener el aumento de la temperatura media mundial por debajo de dos grados centígrados con respecto a los niveles preindustriales. El Acuerdo se propone ayudar a los países a alcanzar esta meta y aumentar la capacidad de la sociedad para gestionar la gran variedad de consecuencias del cambio climático.

La actividad económica y el empleo dependen de los recursos naturales, la estabilidad del medio ambiente y los servicios del ecosistema. El cambio climático y otras formas de deterioro ambiental ponen en riesgo la actividad económica y los puestos de trabajo, y son un obstáculo directo para la consecución del pleno empleo que sea productivo y decente. El avance hacia el trabajo decente es compatible con el avance hacia la sostenibilidad ambiental.

Desde la perspectiva del mundo del trabajo, alcanzar la sostenibilidad ambiental *"es una cuestión de justicia social, pues las mujeres y las personas más vulnerables del planeta –trabajadores migrantes, jóvenes, personas con discapacidad, pobres, pueblos indígenas y tribales y otros grupos demográficos vulnerables según el país o la región de que se trate– están particularmente expuestas a los riesgos y que conlleva el deterioro del medio ambiente, pese a no contribuir a ello en lo más mínimo"*. Se plantea la pregunta de si el trabajo que degrada el medio ambiente y perjudica los derechos y la productividad

de otros trabajadores se puede considerar trabajo decente⁵¹. La economía verde será un importante motor de crecimiento del empleo en el futuro del trabajo. La economía circular promueve el reuso, la reparación, el reciclaje, la remanufactura y la mayor durabilidad de bienes, como alternativa al modelo lineal de extracción, manufactura, uso y descarte que ha predominado en las últimas décadas.



Como ya se mencionó, en 2019 México se adhirió a la iniciativa Acción Climática por el Empleo, lanzada por las Naciones Unidas, y a la Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa, acordada en la conferencia de las partes (COP 24) de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC). Con la adhesión a estas iniciativas, el país se compromete a aplicar políticas o estrategias de transición justa.

Esta es una gran oportunidad para que las organizaciones sindicales se involucren de manera activa y demanden su inclusión en todos los espacios de

toma de decisiones y de implementación de dichos procesos. El ámbito tripartito del Programa de Trabajo Decente en México podría ser un espacio propicio para avanzar en tal articulación. Pero dicha participación puede ser a nivel nacional, a nivel sectorial y a nivel de empresa. A nivel nacional y sectorial (e intersectorial) pueden lograrse pactos o convenios que favorezcan la transición justa a partir de enfocar las necesidades a corto y medio plazo para la reconversión productiva limpia.

También a nivel internacional hay instrumentos valiosos elaborados entre los sindicatos globales y las empresas multinacionales, como son los Acuerdos Marco Internacionales (AMI). Muchos de estos acuerdos se asientan en principios e instrumentos internacionales, tales como los convenios de la OIT, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN), así como en las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, o en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP). Hay ejemplos de buenas prácticas que evidencian la función primordial que pueden desempeñar los AMI y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) para garantizar los derechos de los trabajadores en las Cadenas Mundiales de Suministros de las empresas multinacionales. La inclusión de referencias al medio ambiente varía según el sector y los desafíos asociados.

Los sindicatos están cada vez más involucrados con el tema ambiental y tienen una mayor conciencia sobre la necesidad de desarrollar empleos decentes y sostenibles para el futuro. Por lo tanto, los sindicatos demandan mayor acceso al proceso de elaboración y supervisión de políticas ambientales. Por eso las federaciones sindicales internacionales profundizan cada vez más el desarrollo de políticas y estrategias asociadas a cuestiones ambientales, algunas se reflejarán en los AMI, pero muchas otras se promoverán por medio de otros canales. Se ha observado que abordar la protección ambiental de las y los trabajadores a nivel mundial a través de los acuerdos marco u otros instrumentos puede facilitar la acción sindical en la esfera nacional y a nivel de la empresa.

Por otro lado, hay una creciente intencionalidad de integrar aspectos medioambientales y de desarrollo sostenible en los acuerdos de libre comercio.

51 OIT. 2018. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Sostenibilidad medioambiental con empleo. p. 4.

Se trata de que las partes de estos tratados asuman un compromiso con las obligaciones ambientales y el cambio climático. La importancia de la amenaza climática y su carácter transversal para el equilibrio de los ecosistemas, hace que la actuación para la mitigación y la adaptación al cambio climático se perfila como un objetivo clave para la gobernanza ambiental global. En estos acuerdos se podría ir vinculando el desarrollo de la actividad comercial a los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático. El Acuerdo de París⁵² (2015) podría ser un referente para nuevos tratados comerciales, o,

en el caso de Europa, tanto dicho Acuerdo como el Pacto Verde⁵³ (2019). El Acuerdo de París es un marco multilateral indispensable en la acción internacional frente al cambio climático.

En muchos países se está avanzando en la creación de espacios de diálogo y consulta que incorporan a las organizaciones sindicales en la discusión de las políticas climáticas y de transición justa. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) indagó entre sus afiliadas sobre su participación en este tipo de espacios, con resultados interesantes para tener en cuenta (CES 2018).



52 Acuerdo de París. Disponible en: <https://unfccc.int/es/process-and-meetings/the-paris-agreement/que-es-el-acuerdo-de-paris>

53 Pacto Verde Europeo. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_es

Recuadro 12. Europa. La participación sindical en los procesos de consulta⁵⁴

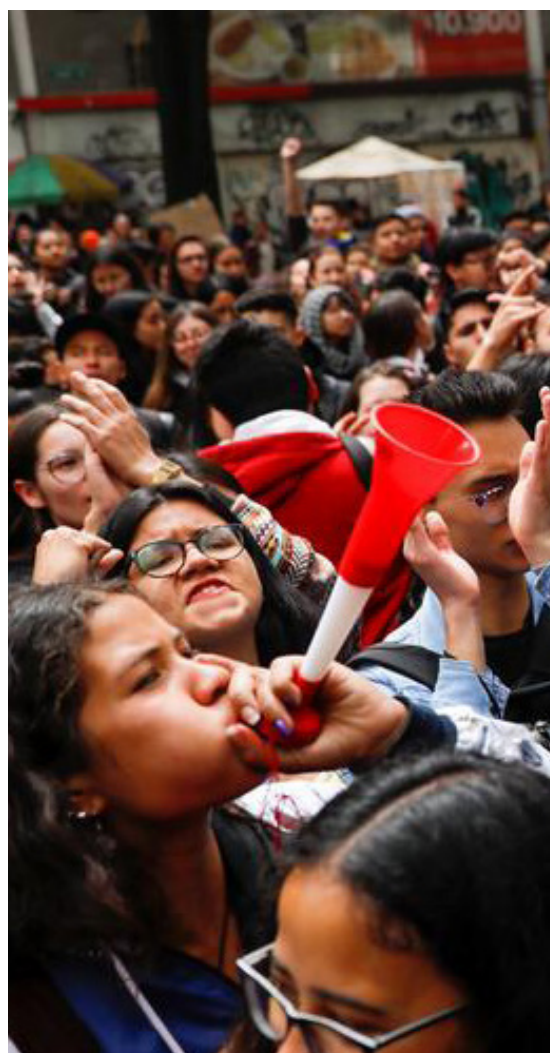
A partir de una investigación realizada entre sus afiliadas, la CES observó que, en muchos casos, las consultas se llevan a cabo a través de organismos tripartitos, que pueden ser permanentes o creados ad hoc. En algunos casos tienen un alcance muy amplio. En Francia, por ejemplo, el Consejo Nacional para la Transición Ecológica (CNTE) es el foro para el diálogo sobre la transición ecológica y el desarrollo sostenible, y reúne a organizaciones sociales, representantes sindicales, sector empresarial, sector académico, autoridades regionales, locales y legislativas, etc. En Alemania, las consultas celebradas en el marco del Plan de Acción sobre el Clima 2050, y en los Países Bajos, los acuerdos energéticos nacionales y regionales, han tenido formatos similares.

En otros países, los sindicatos también son consultados a nivel sectorial, como por ejemplo en Bélgica, para el desarrollo de los escenarios de 2050. Finalmente, otras formas de participación incluyen grupos de asesoramiento (Suecia, Bélgica, Dinamarca, Irlanda) conferencias, talleres (Finlandia) e invitaciones para enviar sus posturas por escrito (Polonia).

Más allá de la existencia de este tipo de espacios, es importante considerar su eficacia. El análisis realizado por la CES muestra que, en la mayoría de los casos, las organizaciones sindicales consideran que sus propuestas no han sido tenidas en cuenta, y que, muchas veces, las consultas son una formalidad. En contrapartida, este mismo análisis advierte que, cuando las consultas se realizan a nivel sectorial, suele haber una mayor eficacia. En ese caso, la mayoría de las organizaciones sindicales considera que sus opiniones sí se tienen en cuenta, parcial o totalmente.

De acuerdo con la conclusión de la CES, los sindicatos de base tienen un conocimiento profundo de sus sectores y empresas y pueden proporcionar soluciones muy concretas y eficaces. Sin embargo, se señala que el nivel sectorial es donde el porcentaje de consulta sindical sobre cuestiones ambientales es más bajo.

A nivel regional, varios países están trabajando también en ese sentido. Por ejemplo, en Argentina, se están promoviendo espacios tripartitos de “Diálogo nacional sobre transición justa hacia un desarrollo integral y sostenible”, con la participación de gobierno, empleadores y trabajadores en el marco de la implementación de los proyectos de la Alianza para la Acción hacia una Economía Verde (PAGE, por su siglas en inglés)⁵⁵.



54 (CES 2018).

55 Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_765064/lang--es/index.htm

Recuadro 13. Argentina, Alianza para la Acción hacia una Economía Verde (PAGE)⁵⁶

La iniciativa PAGE, que reúne al gobierno argentino con cinco agencias especializadas del sistema de las Naciones Unidas, se lanzó en Argentina en mayo de 2019 bajo el liderazgo de la OIT, con el objetivo de apoyar a los esfuerzos nacionales en la transición hacia economías verdes que sean social, económica y ambientalmente sostenibles.

El programa viene trabajando de manera estrecha con los actores del mundo del trabajo. Se ha realizado un análisis en profundidad de cadenas de valor que son clave para la transformación socioecológica, así como un inventario de políticas y un diagnóstico laboral relacionados con la transición justa hacia una economía verde en el país.

Se está trabajando, también, en la construcción de un sistema de indicadores para el monitoreo de las políticas de empleo y formación profesional desde la perspectiva de transición justa y del empleo verde.

Como ya se mencionó, también los espacios para la discusión e implementación de la Estrategia nacional de la Agenda 2030 son un ámbito de sumo interés para un mayor involucramiento de las organizaciones sindicales. En este sentido, sería importante que la participación sindical no se limite a la discusión de cuestiones vinculadas al ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico). La mirada de las organizaciones sindicales podrá hacer un aporte diferencial en cada uno de los temas que abordan los 17 ODS.

Los marcos para la elaboración o revisión de instrumentos como CDN, la Estrategia Nacional de Diversidad Biológica, planes sectoriales de ambiente, de energía, etc., tienen previstos mecanismos de participación de la sociedad. La reciente entrada en vigor del Acuerdo de Escazú, sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe, ratificado por México en noviembre de 2020, refuerza la obligación del Estado mexicano para generar estrategias y políticas que garanticen el derecho a la información y a fortalecer la participación pública en las decisiones y políticas en materia ambiental.

A pesar de la existencia de diversos mecanismos de consulta o participación, se observa que, en general, las organizaciones sindicales de América Latina, cuando participan, lo hacen como parte de la multiplicidad de entidades de la sociedad civil, y en algunos casos puede verse que sus aportes de fondo no acaban integrados a dichos procesos.

Recuadro 14. La participación sindical en el proceso de la Agenda 2030 y los ODS

Las organizaciones sindicales de la región se han involucrado de distinta forma en los procesos nacionales vinculados a la Agenda 2030 y ODS desde su lanzamiento en 2015. En Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Costa Rica, las organizaciones sindicales participaron activamente en los procesos nacionales para la elaboración de los informes de país acerca de los avances en los ODS.

Muchas organizaciones sindicales realizan distintas acciones para mejorar su capacidad de intervención en los espacios oficiales. En Argentina, la Confederación General del Trabajo (CGTRA), Central de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Argentina Trabajadores (CTA-T) y Central de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Argentina-Autónoma (CTA-A), vienen trabajando intensamente para incidir en el proceso de adopción de la agenda y sus contenidos, así como para que la misma sea internalizada en las políticas públicas y con participación de la sociedad civil. Algunos de sus aportes se sintetizan en la publicación conjunta "La perspectiva sindical sobre los objetivos de desarrollo sostenible: Argentina en la Agenda 2030"⁵⁷.

5.2 El anclaje territorial y sectorial

Es importante tener en cuenta que, si bien la transición justa debe ser entendida de manera transversal, es fundamental leerla en clave territorial y sectorial. Las políticas de transición justa deberán ser diseñadas e implementadas teniendo en cuenta las particularidades y contextos de cada país, de cada sector, de cada comunidad local.

En este sentido, es sumamente valioso el aporte que pueden hacer las confederaciones, federaciones, y los sindicatos de base sectorial o territorial,

56 OIT. Iniciativa PAGE. Disponible en: <https://www.ilo.org/buenosaires/programas-y-proyectos/page/lang-es/index.htm>

57 Disponible en: <http://www.cgtrainternacional.com.ar/pdf/La-perspectiva-sindical-de-los-ODS.pdf>

con aportes específicos en cuanto a los desafíos y las propuestas más adecuadas para garantizar una transición justa en sus respectivos sectores o espacios geográficos de actuación.

Porque la legislación ambiental sobre sectores concretos también tiende a cubrir cuestiones sobre el empleo y el trabajo decente. La vinculación entre la regulación ambiental y las cuestiones laborales está también cada vez más presente en los sectores de las energías renovables, de la construcción, los transportes e industrias para reducción de emisiones, y la gestión de desechos, entre otros.

Las prácticas verdes en empresas y centros laborales, vinculadas adecuadamente a las cadenas globales de suministros, pueden proyectarse en el marco de la negociación colectiva a través de cláusulas sobre el medio ambiente, el cambio climático y la transición justa. Dichas cláusulas pueden prever disposiciones relativas al uso de la energía (uso eficiente y de medidas de ahorro de energía, etc.), utilización sostenible de los recursos y el reciclaje (compras ecológicas, equipo con bajo consumo de energía, reducción al mínimo del uso de materiales no reciclables, elección de suministros reutilizables, medidas de bajo costo que permitan ahorrar energía, etc.), tratamientos para reciclaje de desechos, tratamiento de alimentos (sin excesivo embalaje, o evitando los embalajes descartables y el sobreprocesamiento), de transporte (diseño de planes de traslados con modalidades sostenibles, fomento de videoconferencias, etc.), y disposiciones varias como usar plantas que mejoren la absorción de CO₂, o métodos de organización del trabajo que promuevan de forma colaborativa la innovación verde en aspectos de digitalización y automatización para la transición justa.

En síntesis, es importante reconocer que los sindicatos están en una posición privilegiada para comprender los vínculos entre ambiente y trabajo y las especificidades para cada uno de los sectores y contextos territoriales en los que actúan. La mirada desde la perspectiva sindical será un aporte fundamental tanto para el diseño como para la implementación y seguimiento de las políticas de transición. El éxito de dichas políticas estará en gran medida vinculado al apoyo e involucramiento de las personas trabajadoras y sus organizaciones.

Recuadro 15. Incluir la dimensión laboral en los planes de transformación

En Francia, la región de Île-de-France inició la planificación de la construcción de una nueva red de transporte para el gran París en 2017. El proyecto, conocido como “El proyecto Grand París”, fue acompañado por un ambicioso plan de desarrollo urbano ecológico. Varias organizaciones, incluidos los sindicatos, señalaron la ausencia de una evaluación de los posibles impactos del plan sobre el empleo, las competencias y las necesidades de cualificación.

Para atender dicho déficit, se conformó un grupo de expertos de organizaciones sociales y sindicales para realizar un estudio sobre estos temas, con un enfoque específico en cinco sectores (transporte, automoción, gestión del agua, energía y residuos). Su objetivo era anticipar los cambios e informar sobre las estrategias de acción de los interlocutores sociales y las autoridades públicas en términos de política de recursos humanos para el desarrollo del empleo, las competencias y la formación en cada uno de los sectores estudiados. El trabajo ha resultado en un conjunto de recomendaciones y acciones diseñadas para acompañar los avances⁵⁸.

5.3 El fortalecimiento de las capacidades sindicales

Para poder tener un papel relevante en el diseño y puesta en marcha de la transición, las organizaciones sindicales deberán construir una visión estratégica, fortalecer sus capacidades de anticipación y diálogo, y asumir el compromiso político necesario para estar a la altura de los desafíos. También se tendrán que establecer estrategias de Preparación Permanente Prospectiva (PPP), para poder contar con: a) una adecuada interpretación de contexto dinámico, y de la organización dentro y fuera de él; b) los insumos y soportes de información objetiva, y el dominio del conocimiento político y técnico necesario para el cabildeo y/o la acción de interlocución persuasiva; y c) la estrategia de incidencia que sea proyectable en el tiempo con una visión prospectiva capaz de anticipar fenómenos y coyunturas críticas, para dar respuestas sociales solventes y contrarrestar aquellas que precarizan el trabajo y las condiciones de vida de la gente. Se trata de adquirir legítimamente un poder social (sindical) para orientar la transformación

58 (CES 2018).

socioproductiva por el camino del trabajo decente, sin producir daño ambiental.

El fortalecimiento de capacidades incluye el poder construir diagnósticos y miradas propias, sobre una buena base técnica. Más allá de los esfuerzos individuales de las distintas organizaciones sindicales, aparecen diversos tipos de iniciativas de articulación sindical, a nivel regional o nacional, que buscan realizar diagnósticos y análisis compartidos acerca de los desafíos de la transición y el papel de los sindicatos.

Por ejemplo, en Perú, las centrales sindicales - Central Autónoma de Trabajadores (CATP), Central Única de Trabajadores (CUT) y Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)- llevaron a cabo una serie de seminarios y discusiones acerca de la transición en sectores clave: agua, minería, pesca, agroindustria. Estas discusiones dieron por resultado la publicación del informe “Hacia una economía más verde y más justa en el Perú. Propuestas sindicales”⁵⁹. En Argentina, un grupo numeroso de sindicatos han conformado el Frente sindical de acción climática, desde donde comparten información, acuerdan acciones de difusión y capacitación en temas ambientales⁶⁰.

Sindicatos de los sectores de servicios públicos de la región también están trabajando de manera conjunta para generar capacidades sindicales en sectores que serán claves para garantizar la adaptación y la resiliencia de las sociedades, tanto en el ámbito urbano como rural. Por ejemplo, la reunión sindical regional sobre cambio climático organizada en enero de 2020 por la Internacional de Servicios Públicos (ISP) en la que también participaron organizaciones sindicales mexicanas.

Recuadro 16. Capacidades sindicales y la garantía de servicios públicos de calidad⁶¹

La ISP, una federación global que agrupa a 700 sindicatos de servicios públicos, servicios sociales, agua, saneamiento, salud, electricidad, etc., que representan a 20 millones de trabajadores (80 por ciento mujeres) de 163 países, está implementando el proyecto “Cambio Climático: construir capacidades sindicales y servicios públicos de calidad para una transición justa”. Se trata de un proyecto de cinco años (2018-2022), que cuenta con el apoyo de organizaciones sindicales suecas y se está llevando a cabo en Perú, Jamaica, Antigua y Barbuda, además de varios países de África.

El objetivo general del proyecto es desarrollar una estrategia sindical para intervenir en las políticas gubernamentales sobre cambio climático, en particular desarrollar herramientas de análisis y respuesta, en relación con los CDN asumidos por sus respectivos países en el marco de las negociaciones de cambio climático; así como para promover la introducción de estos temas en los procesos de negociación colectiva y otros espacios de diálogo social.

El proyecto incluye la movilización, sensibilización y fortalecimiento de capacidades de las organizaciones de trabajadores del sector de los servicios públicos de los mencionados países, buscando visibilizar y potenciar su rol para asegurar una transición justa con trabajo decente en la implementación de las políticas de mitigación y adaptación al cambio climático⁶².

La capacitación sindical y la creación de áreas específicas para el tratamiento de los temas ambientales son dos formas de fortalecer también las capacidades de intervención de los sindicatos en las discusiones ambientales, por ejemplo, en espacios de diálogo social. La educación sindical es una importante generatriz de capacidades para el desarrollo del movimiento obrero. Es estratégico darle un papel prioritario a la educación obrera para el desarrollo personal y colectivo de su dirigencia, sus bases y su afiliación.

En los centros de trabajo, la creación de figuras como la del “delegado ambiental”, la ampliación de competencias de los delegados de salud o de

59 Disponible en: https://www.un-page.org/files/public/towards_a_greener_and_fairer_economy_in_peru_-_a_trade_union_proposal_with_sustainlabour_foundation.pdf

60 Disponible en: <https://www.frentesindicaldeaccionclimatica.com.ar/>

61 Disponible en: http://world-psi.org/sites/default/files/background_note_jamaica_workshop_building_trade_union_capacities_and_quality_public_services_september_2018.pdf

62 Disponible en: <https://www.itfglobal.org/es/news/bus-rapid-transit-labour-assessment-launched>

las comisiones mixtas de salud, cuando existan, no sólo refuerzan la capacidad de intervención de las personas trabajadoras y sus organizaciones, también pueden ser una vía interesante para facilitar y apoyar a las empresas en el cumplimiento de las regulaciones ambientales, e incluso ir más allá en la adopción de buenas prácticas y compromisos voluntarios.

5.4 La inclusión de las personas que trabajan en la informalidad

La Recomendación de la OIT acerca de la formalización de la economía informal (núm. 204) insta a que las organizaciones sindicales hagan esfuerzos para apoyar a la organización y a la representación de las personas que trabajan en la informalidad. Esto puede realizarse por diversas vías: incluyéndoles en sus propias estructuras organizativas y espacios de negociación, facilitando medios y recursos, o construyendo alianzas estratégicas ante determinadas situaciones coyunturales o frente a desafíos de medio y largo plazo. La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, ha elaborado guías para la utilización de dicha Recomendación, así como de la Recomendación 205. En ambas guías se explica la importancia y adecuado uso de dichas normas⁶³.

Hace muchos años ya que los sindicatos llevan planteando las necesidades de las personas que trabajan en la economía informal. Para ello enfrentan obstáculos, tanto internos como externos, para organizar en sindicatos a las personas trabajadoras de la economía informal. Entre los dilemas y compromisos que suelen plantear dificultad cabe mencionar⁶⁴:

- ▶ a quién organizar en sindicatos;
- ▶ cómo organizar en sindicatos a personas o asociaciones;
- ▶ estatutos y representación;
- ▶ recaudación y estructura de cuotas;

- ▶ servicios y beneficios que se ofrecen a los trabajadores y operarios informales; y
- ▶ cómo garantizar una cultura y tradición democráticas en las asociaciones de la economía informal.

El concepto tradicional de trabajador asalariado está cambiando, y ya no puede ser el criterio exclusivo para la afiliación sindical. Muchas personas, especialmente los jóvenes, pasan por varias transiciones en las que diversos empleos, algunos de ellos con una condición jurídica y unos derechos discutibles, se combinan con otras actividades fuera del mercado de trabajo. El empleo independiente, ya sea verdadero o encubierto, voluntario o involuntario, se ha convertido en una opción más frecuente en las industrias de servicios en línea⁶⁵.

La sindicación de los trabajadores del sector informal a menudo depende de la cooperación con otras organizaciones sociales y políticas. La Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA, por sus siglas en inglés) de la India, una de las más grandes de la economía, con casi dos millones de miembros en 2013 (afiliada a la CSI), ha sido pionera en un enfoque del trabajo informal, al poner de relieve todos los derechos civiles, sociales y económicos, y hacer las veces tanto de cooperativa como de sindicato.

Según Jelle Visser⁶⁶ los casos de éxito expuestos en una recopilación reciente del instituto alemán Friedrich Ebert Stiftung de casos de los trabajadores del transporte ugandeses, de guardias de seguridad kenyanos, de trabajadores de la industria textil nigerianos, de vendedores ambulantes indios y de limpiadores de la República de Corea, muestran cómo los trabajadores con modalidades atípicas de empleo evitaron las formas tradicionales de sindicalismo y crearon nuevas coaliciones u organizaciones híbridas en las que se pasaba del sector informal al formal y viceversa. Combinar una flexibilidad organizativa, una comprensión más inclusiva de la solidaridad y de quién es un trabajador, permitió a los sindicatos dirigirse a los trabajadores con mecanismos informales, y concebir formas

63 OIT. 2015. Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Guía para los trabajadores. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_545968.pdf y OIT. 2019. Guía para los trabajadores relativa a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. Disponible en: https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_745519/lang-es/index.htm

64 OIT. 2019. Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal. Una guía para los sindicatos. p. 7.

65 OIT. 2019. Boletín Internacional de Investigación Sindical. p. 46.

66 Op cit, p. 47

innovadoras de colaboración y de representación de intereses.

ACTRAV también elaboró un compendio con una recopilación de ejemplos concretos, recogidos en todo el mundo, que ilustran las vías seguidas por los sindicatos para tratar de llegar a los trabajadores de la economía informal, con el propósito de

reducir los déficits de trabajo decente que allí se registran y de apoyar su transición hacia la economía formal⁶⁷. Dicho compendio busca alentar a las organizaciones de trabajadores de todo el mundo a aprender de estas experiencias y establecer o ampliar prácticas similares en su propio medio, a fin de facilitar la transición de los trabajadores informales hacia una actividad en la economía formal.

Recuadro 17. Los sindicatos de América Latina y el apoyo a las personas que trabajan en la informalidad

En América Latina y el Caribe, la informalidad laboral es uno de los grandes desafíos para poder avanzar hacia un desarrollo más sostenible. Dependiendo del país y del sector, la informalidad puede afectar entre 50 y 80 por ciento de la población ocupada.

En la mayoría de los países de la región, las organizaciones sindicales han incorporado en los últimos años a personas que trabajan en la informalidad creando espacios dentro de sus propias estructuras, ya sea para incorporar a grupos organizados o por afiliación directa de personas que trabajaban de manera independiente. De acuerdo con un estudio realizado por la Confederación Sindical de las Américas (CSA) con base en 36 experiencias sindicales de la región, los sindicatos suelen brindar apoyo por medio de capacitación, recursos materiales y asistencia administrativa y legal, como una forma de contribuir con los esfuerzos de organización de quienes trabajan en la informalidad (CSA 2016).

Por ejemplo, en Uruguay, el Plenario Intersindical de Trabajadores-Congreso Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), la central sindical nacional, hace años trabaja junto con los recuperadores urbanos de residuos para la mejora de sus condiciones laborales, contribuyendo, entre otras cosas con la organización de los trabajadores del sector, conformándose la Unión de Clasificadores de Residuos Urbanos Sólidos (UCRUS). Desde las organizaciones sindicales se trabajó intensamente para la sanción, en 2019, de una Ley Nacional de Residuos que prioriza la reducción en la generación, la reutilización y el reaprovechamiento productivo de los residuos, a la vez que promueve la inclusión productiva y la mejora de las condiciones laborales de los clasificadores informales.

Las estrategias de articulación no necesariamente implican la afiliación a la estructura sindical. Es habitual en la región que se establezcan alianzas de medio o largo plazo, o acuerdos coyunturales ante situaciones concretas. Por ejemplo, en Asunción, Paraguay, se evitó la privatización del servicio municipal de recolección gracias a la acción conjunta del Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de Asunción (SINOEMA) y los recuperadores informales de residuos (RSCD 2018).

También, muchas veces, las organizaciones sindicales incluyen acuerdos específicos sobre el trabajo en la informalidad en sus negociaciones colectivas. Por ejemplo, en Argentina, existen convenios bipartitos en sectores como construcción, industria del papel, y trabajadores de mercados particulares que establecen mecanismos de control y responsabilidades solidarias para el caso de tercerización o subcontrataciones. También en Argentina, entre 2011 y 2017, hubo 33 negociaciones colectivas sectoriales que incorporaron alguna referencia a la economía informal, incluyendo temas de salud y seguridad, inspección y formación (RSCD 2018).

5.5 Los nuevos desafíos acerca de la salud y seguridad en el trabajo

La ausencia de datos y las deficiencias en el registro de las cuestiones de salud y seguridad laboral son un problema recurrente y generalizado en todo el mundo. Las organizaciones sindicales pueden jugar

un papel importante en este aspecto, participando activamente en el seguimiento, involucrándose en la identificación de riesgos, etc., tanto a nivel de los sectores como en los centros de trabajo.

Además México tiene ratificados convenios importantes en esta materia, como es el caso del C.155, que establece la necesidad de una política nacional con acciones específicas a nivel estatal y a nivel de

67 OIT. 2018. Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas.

empresa; también el C.155 pondera el diálogo tripartito: *Todo miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo* (art. 4.1).

Como ya se señaló, el fortalecimiento de la inspección laboral y la constitución de las Comisiones mixtas de salud y seguridad en el trabajo son una de las claves para avanzar en la reducción de riesgos laborales. Las organizaciones sindicales

deben involucrarse en esos procesos para asegurar su implementación efectiva.

También es importante el aporte que pueden hacer en la investigación e identificación sobre los posibles nuevos riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, a través de instituciones sindicales de investigación, en alianzas con universidades y demás instituciones públicas y privadas. Deberían incluirse en el análisis cuestiones relacionadas con la salud ambiental general para poder contemplar la “doble exposición” que muchas veces sufren los trabajadores en el trabajo y en el hogar, o en el entorno.

Recuadro 18. CSA. La Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas⁶⁸

La CSA viene trabajando hace años a través de su Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas (ESSLA). Para la CSA, la protección de la salud y seguridad laboral deben inscribirse en el marco de “un modelo de seguridad social integral, solidario, redistributivo y universal bajo la responsabilidad del Estado, rechazando cualquier propuesta de privatización”.

La ESSLA reconoce la importancia de la Estrategia Iberoamericana de Salud Laboral, y señala la necesidad de crear y fortalecer mecanismos tripartitos de seguimiento a nivel regional, nacional y subnacional.

La CSA plantea que los riesgos laborales producidos por agentes químicos, biológicos y físicos son cada vez mayores, por lo que insta a que las organizaciones sindicales de la región identifiquen y desarrollen acciones prioritarias y articuladas en los planos formativo, jurídico, de lobby, movilización, de incidencia y difusión acerca de los principales riesgos de salud y seguridad laboral.

Hace un llamado, asimismo, a que la salud laboral sea incluida en la agenda sindical en el ámbito nacional, con la creación de departamentos, secretarías o comités de salud laboral, así como la adopción de planes de trabajo específicos.

Enfatiza, también, la importancia de la negociación colectiva como herramienta fundamental de la clase trabajadora para la reivindicación y garantía de sus derechos, y considera fundamental la incorporación y fortalecimiento de las cláusulas de salud laboral desde una perspectiva integral y de género en los convenios colectivos.



68 CSA. Disponible en: <https://csa-csi.org/trabajo-decente-y-libertad-sindical/> ; ESSLA. Disponible en: <http://csa-csi.org/wp-content/uploads/2020/01/15-Estrategia-Sindical-en-Salud-Laboral-para-las-Américas.pdf>

Recuadro 19. Argentina, la exposición a sustancias peligrosas en las escuelas rurales⁶⁹

Argentina tiene un alto uso de pesticidas y fertilizantes, y presenta índices alarmantes en cuanto a la incidencia de enfermedades que podrían vincularse con el uso de agroquímicos en las zonas de mayor producción de cereales y oleaginosas. Por ello, muchas organizaciones sindicales ubicadas en las zonas de mayor producción agrícola están llevando a cabo diversas acciones para reducir la exposición de las comunidades afectadas por la fumigación aérea y terrestre: campañas de sensibilización y difusión, acciones en la justicia, proyectos de ley, y promoción de modos de producción agrícola más sustentables.

Particularmente grave es el caso de las escuelas rurales, donde estudiantes y trabajadores de la educación muchas veces sufren este tipo de episodios. Los sindicatos de trabajadores de la educación - Asociación Gremial del Magisterio de Entre Ríos (AGMER) y la Asociación del Magisterio de Santa Fe (AMSAFE), trabajan intensamente en este sentido, por ejemplo, mediante la campaña "Paren de fumigar escuelas" (AGMER). El establecimiento de un protocolo de actuación frente a casos de fumigación cerca de escuelas públicas es una demanda recurrente de estas organizaciones en las negociaciones paritarias. Esto afecta de manera directa a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.



69 Disponible en: <https://agmer.org.ar/index/34311-escuelas-fumigadas-agmer-vuelve-a-exigir-una-intervencion-activa-de-la-justicia/>





Conclusiones





► 6. CONCLUSIONES

México viene transitando transformaciones muy importantes en los últimos años, que buscan mejorar la protección de las personas e incluir a los sectores que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

El acceso a un trabajo decente como derecho es eje estructurante del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. El conjunto de políticas ha puesto énfasis en las personas jóvenes y, en las comunidades rurales y regiones más postergadas, incluyendo a pueblos indígenas, pequeñas unidades productivas y, economía social, entre otros grupos para los que se han desarrollado programas y planes de apoyo. La transversalidad y el foco de este marco, y el conjunto de instrumentos asociados son, en principio, una buena plataforma para apoyar una transición justa en México.

En materia ambiental, aunque existe abundante normativa, políticas e instrumentos interesantes, hay una baja articulación de políticas, el presupuesto destinado al área ambiental continúa siendo insuficiente, y persiste el reclamo de mayor participación y protección de las personas que defienden el ambiente. Los distintos estudios acerca de la situación ambiental en México observan que algunas de las políticas sectoriales no están alineadas con los compromisos ambientales asumidos internacionalmente, incluso, algunas podrían ser contrarias al marco jurídico ambiental.

En este contexto, la crisis provocada por la pandemia de COVID-19 ha golpeado con fuerza en la economía y en el empleo, ha agravado las situaciones de pobreza y exclusión, y ha impactado en los presupuestos y las medidas de protección ambiental. Al mismo tiempo, la recuperación de COVID-19 puede ser una oportunidad para mejorar la coordinación y la coherencia de las políticas y estrategias de desarrollo, incluyendo las políticas sectoriales, laborales, ambientales, educativas, etc., así como también para buscar una mejor articulación entre los distintos niveles de la administración.

En lo laboral, existen grandes brechas de desigualdad entre regiones y entre grupos sociales. Gran parte de los trabajadores se desempeñan en la informalidad, tienen condiciones precarias de contratación, salarios de entre los más bajos de la región, e importantes carencias en cuanto a

prestaciones laborales y protección social. Entre las mujeres y los jóvenes la situación de vulnerabilidad social y laboral es aún más pronunciada. La mayor parte de los puestos de trabajo se encuentran en el ámbito de las MIPyMES, donde suelen ser mayores las tasas de informalidad, los déficits de protección social, y la precariedad del salario.

Respecto de los desafíos ambientales, México ya está enfrentando algunas de las consecuencias del cambio climático, las cuales vienen a agravar situaciones preexistentes de degradación y erosión de suelos, fragilidad de determinados ecosistemas, situaciones de estrés hídrico y vulnerabilidad frente a eventos extremos. Una gran cantidad de municipios se consideran vulnerables frente a estos impactos, y la mayoría de ellos carecen de capacidad institucional de respuesta. Los efectos del cambio climático, si no se logran invertir su tendencia, profundizarán las situaciones preexistentes de degradación y vulnerabilidad ambiental.

El diálogo social y el tripartismo, en tanto instrumentos de articulación y negociación de intereses entre los actores del mundo del trabajo, son clave para garantizar que la transición integre de manera adecuada las dimensiones laborales a la política ambiental. La reforma laboral es una oportunidad para fortalecer los mecanismos de diálogo social, y podría ser también la oportunidad de ampliar sus alcances para contemplar la diversidad de desafíos ambientales y de la transformación socioecológica. Existen numerosos ejemplos a nivel internacional de cómo se pueden integrar estas cuestiones en distintos tipos de espacios y niveles, desde los ámbitos tripartitos, hasta los contratos colectivos sectoriales o las comisiones mixtas en el centro de trabajo, etc. Se trata de que las políticas del mundo del trabajo impulsen la sostenibilidad del medio ambiente, y las políticas ambientales garanticen el trabajo decente. Un marco jurídico armónico e integrado representa un avance en esa dirección.

Los acuerdos marco nacionales e internacionales, los pactos tripartitos a nivel de país, de sector o de empresas, y los programas de trabajo decente, son recursos democráticos a disposición de los actores sociales para avanzar consensos con alternativas solventes para contribuir a la coherencia de políticas en los diversos niveles de intervención

económica, laboral y ambiental. La negociación colectiva es el instrumento por excelencia de buen gobierno en las relaciones laborales, sea a nivel de empresa, territorial o sectorial, para abordar aspectos clave del desarrollo sostenible que le permitan al movimiento sindical tener un papel proactivo en cuanto a los derechos.

Asimismo, es importante garantizar que las organizaciones sindicales tengan un mayor protagonismo en los procesos de diálogo tripartito, respecto de políticas de desarrollo sostenible y ambientales, teniendo en cuenta la especificidad de sus contribuciones.

En ese sentido, el espacio tripartito para la implementación del Programa de Trabajo Decente en México podría constituirse en un espacio de gran interés para integrar las cuestiones relacionadas con la introducción de medidas de adaptación, de mitigación y de desarrollo de sectores verdes, y lo que ello implica en términos laborales: necesidades de capacitación, desafíos en materia de salud y seguridad, y readecuación y movilidad laboral, entre otros aspectos.

Una transición justa implica tener en cuenta, además, los contextos y las necesidades específicas de cada región, localidad y sector. Por ello, resulta clave la inclusión de las organizaciones sindicales de base, que son quienes conocen con mayor profundidad las características, los desafíos y las necesidades del respectivo sector y territorio. Las alianzas locales y estatales con grupos ecologistas, universidades, instituciones públicas y/o privadas, comunidades étnicas, y otras asociaciones de la sociedad civil, convergentes en objetivos hacia la transición justa, son parte de la estrategia de incidencia, así como el cabildeo con las comisiones del poder legislativo que tengan facultades en este ámbito.

En cualquiera de los casos, es necesario reforzar las capacidades de las organizaciones sindicales y la formación de las personas con responsabilidades de representación a fin de asegurar la pertinencia y eficacia de las intervenciones, incluyendo también una mayor capacidad de integrar los aspectos de género y fortalecer el papel de las mujeres y su liderazgo dentro de las propias estructuras sindicales. Los sindicatos tienen que ser proactivos en la gestión de todas las etapas de la transición justa, pues las estrategias defensivas para preservar un *statu quo* dado no van a funcionar y, también, gestionar transiciones del mercado laboral.

El Estado tiene un rol protagónico como garante del derecho a la información, a la participación, a la protección, y a la educación en materia ambiental. Pero también las organizaciones sindicales, en cooperación o coalición con instituciones académicas, organizaciones especializadas de la sociedad civil, y otras entidades o grupos de intereses afines, podrían reconstituir sus propias capacidades y definir las prioridades y estrategias de capacitación de su dirigencia y afiliación en este campo.

En cuanto a las dificultades que muchas veces representan la fiscalización y el control, podrían aprovecharse las innovaciones en algunas herramientas, como las certificaciones y autoevaluaciones respecto de la seguridad y salud en el trabajo, para ampliar su alcance e incluir criterios de desempeño ambiental. De la misma forma, las certificaciones de sostenibilidad o desempeño ambiental podrían incluir o reforzar criterios vinculados a las dimensiones del trabajo decente y sus indicadores. Resulta de gran importancia reforzar la valoración de los indicadores de trabajo decente que necesariamente deben incluir un “empleo verde” para ser considerados como tales. Hay que cruzar datos entre dichos indicadores con los de la política ambiental. Las organizaciones sindicales pueden cumplir un papel importante en la validación de certificaciones y evaluaciones y, sobre todo, impulsando la inclusión necesaria en los contratos colectivos y colaborando con las empresas y centros de trabajo para que mejoren su desempeño ecológico y sus consecuentes políticas de recursos humanos, y sean más ambiciosas en sus compromisos ambientales.

Cuando se diseñen sistemas de incentivos para la promoción de una producción limpia e inversiones de economía verde, los sindicatos pueden insistir (por ejemplo, en adquisiciones y compras públicas), en incluir estándares laborales y de seguridad y salud en el ambiente de trabajo y el entorno empresarial, en los criterios de aplicación y evaluación.

En materia de nuevas capacidades profesionales, ya se han realizado en el país esfuerzos por identificar brechas formativas y de competencias en algunos sectores clave para la transición y la eficiencia energética. Sería de gran utilidad dar continuidad a ese trabajo y ampliarlo a otros sectores. La anticipación será clave para lograr una mayor competitividad y productividad en sectores que están destinados a crecer en las próximas décadas, lo que podría abrir muchas oportunidades.

Por ejemplo, para desarrollar tecnología nacional, fabricar componentes localmente, generar e integrar tejidos productivos locales con mayor valor agregado, etc. La experiencia y las estrategias sindicales de formación profesional, incluyendo redes y alianzas con otras instituciones públicas y privadas, pueden ser de gran ayuda para el desarrollo de contenidos, programas y estrategias de formación en los sectores emergentes. El vínculo de la formación profesional con las políticas de empleo va a requerir una perspectiva innovadora en la participación sindical para la transición justa, para favorecer el tránsito juvenil de la escuela al mercado laboral, elevar la empleabilidad de nuevos perfiles ocupacionales, y promover incentivos a la inversión en economía verde y en empleos verdes decentes. La participación tripartita en las políticas de empleo y formación profesional es una acción clave para el presente y el futuro del trabajo. Las organizaciones sindicales deben alcanzar el protagonismo necesario en estas materias para poder tener mayor incidencia en la gobernanza global.

Sería importante avanzar en la armonización y, eventualmente, unificación de la normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo para evitar dispersión e ineficiencias. Estos son aspectos sobre los que se viene insistiendo con recurrencia desde distintos ámbitos. Entre otras cuestiones, los planes sectoriales señalan la importancia de constituir las Comisiones Mixtas de SST en los centros de trabajo, un requisito legal pero que tiene bajo nivel de cumplimiento. La demanda por parte de las organizaciones sindicales será clave para lograr avanzar en este sentido.

Las organizaciones sindicales pueden cumplir un papel central en la inclusión y formalización de las personas que se encuentran trabajando de manera informal. El apoyo a la organización, la inclusión en los espacios de diálogo, la asistencia técnica y legal, entre otras muchas acciones que realizan las organizaciones sindicales de América Latina y el Caribe han sido muy eficaces para lograr una mayor inclusión de estas personas, aunque aún resta mucho camino por andar para garantizar que esa inclusión se traduzca en ingresos suficientes, protección social adecuada, y otras condiciones que hacen al trabajo decente.

Finalmente, es importante tener en cuenta que para llevar a cabo este tipo de transformaciones es necesaria una visión de largo plazo, que supera los tiempos políticos de una gestión de gobierno.

La implementación de la transformación involucra una compleja coordinación interinstitucional y de actores en distintos niveles y con diversidad de intereses en juego. Es un proceso que lleva tiempo y cuyos resultados no son observables en el corto plazo. Por ello resulta crucial que estos procesos cuenten con un fuerte respaldo político y que los actores del mundo del trabajo, del sector académico, y la sociedad en su conjunto, identifiquen los beneficios potenciales de tal transformación, de manera que se involucren en el proceso, y lo conviertan en una demanda social.

La crisis provocada por la pandemia de COVID-19 ha golpeado de lleno en las economías, las empresas, y al empleo en todo el mundo; ha agravado la exclusión y la desigualdad, entre países y al interior de los países; y ha tenido impactos también en los presupuestos de protección ambiental y en los sistemas de control, monitoreo y gestión ambiental. Al mismo tiempo, la crisis ha dejado en evidencia los estrechos vínculos entre degradación ambiental, pobreza y la mayor probabilidad a sufrir de manera más severa la enfermedad. No son pocas las voces que, a nivel internacional, señalan que el cuidado y la restauración ambiental son claves de protección y adaptación para la salud y el bienestar de las personas.

La crisis de COVID-19 sirve también como ejemplo de una cantidad de situaciones inéditas para las que no había respuestas preparadas ni capacidades adquiridas. Esta debería ser una oportunidad para aprender acerca de la necesidad de anticipar, y de diseñar políticas y estrategias que permitan mejorar las capacidades de adaptación y resiliencia frente a los futuros desafíos que se proyectan en relación con algunas de las graves problemáticas ambientales globales, en particular, el cambio climático y la pérdida de biodiversidad.

La recuperación de la crisis provocada por COVID-19 tal vez sea una de las últimas oportunidades de impulsar un verdadero cambio transformativo, desde lo social y lo ecológico. La cantidad de recursos que están movilizándose a nivel internacional y de los países debería dirigirse a fortalecer y hacer posible esa transformación. En ello, la transición justa debería constituirse en una herramienta estratégica para asegurar que las dimensiones laborales son integradas de manera adecuada.

Los sindicatos, por lo específico de su misión, su capilaridad y sus facultades de organizar y articular

las demandas sociales, son actores estratégicos de este proceso. Necesitan fortalecer sus capacidades de organización, diálogo, y negociación, además de mejorar constantemente la comprensión, estudio y formación acerca de las cuestiones ambientales y sus vínculos con lo laboral, lo productivo y lo social, para construir visiones, interpretaciones y posiciones propias de medio y largo plazo, e integrales acerca de las problemáticas socioecológicas, explotando al máximo sus fortalezas de articulación intra e intersindical, de trabajo en redes y de alianzas de solidaridad.

Una transición justa necesita contar con organizaciones sindicales fuertes, democráticas y comprometidas con las generaciones presentes, con las generaciones futuras, y con el resto de los seres con quienes compartimos el planeta.

La transición justa también requiere que los sindicatos escalen a prácticas innovadoras de organización, comunicación, gestión e intervención sociolaboral, y puedan avanzar más allá del tradicional modelo industrial de protección de los trabajadores cuando estos se enfrentan a reestructuraciones, reducciones de personal o cierres de empresas: *"Luchar por los derechos de los trabajadores despedidos sigue siendo esencial y vital para*

*una transición justa, pero no es suficiente. La ayuda no concluye con el cese de la relación laboral, pues lo que viene después se refiere igualmente a la transición justa"*⁷⁰.

Las organizaciones sindicales pueden tener un papel primordial como agentes de cambio para contribuir a las metas de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, pero en este caso combinando las mejores gestiones y aportes sinérgicos entre ellos, en particular integrando los nexos de los ODS 3, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14 y 15. Sin olvidar la importancia capital que en este esquema tiene el ODS 8 y sus metas, en especial la meta 8.4: *"Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados"*. La acción exitosa en este ámbito podría reflejarse a medio plazo en una más amplia y beneficiosa legislación para el progreso equilibrado de lo ambiental, lo económico, lo productivo, lo social, lo político, y lo cultural.



70 OIT. 2018. Transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Reseña de políticas. p. 15.



Referencias





► 7. REFERENCIAS

- Cabrera Espinosa, C. 2018. "Perspectivas para la formación profesional en México y el mercado laboral. Dudas razonables". Nexos. Disponible en: <https://educacion.nexos.com.mx/perspectivas-para-la-formacion-profesional-en-mexico-y-el-mercado-laboral-dudas-razonables/>
- CCE. Consejo Coordinador Empresarial. 2018. *Estudio de Energías Limpias en México 2018-2032*. Disponible en: <https://asolmex.org/GSD/Estudio-Energias-Limpas-Mexico-2018-2032.pdf>
- CES. Confederación Europea de Sindicatos. 2018. *Involucrar a los sindicatos en la acción climática para crear una transición justa*. Disponible en: [https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA %20 Guide_ES.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_ES.pdf)
- CONABIO. Comisión Nacional para el Conocimiento y Uso de la Biodiversidad. (s.f.). Disponible en: www.biodiversidad.gob.mx
- CONEVAL. Comisión Nacional para la Evaluación de la política de Desarrollo Social. (s.f.). Disponible en: www.coneval.org.mx
- CSA. Confederación Sindical de las Américas. 2013. *Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina: campaña libertad sindical, negociación colectiva y autor-reforma sindical*.
- _____. 2016. *Experiencias sindicales de inclusión de trabajadores informales*.
- FABLE. 2020. *Pathways to Sustainable Land-Use and Food Systems. 202. Report of the FABLE Consortium. Laxenburg and Paris: International Institute for Applied Systems Analysis (IIASA) and Sustainable Development Solutions Network (SDSN)*. Disponible en: <http://pure.iiasa.ac.at/id/eprint/16896/>
- Feix, N. 2020. *México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf
- Gobierno de México. 2017. *Seguridad y salud en el trabajo en México. Avances, retos y desafíos*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/279153/Libro-Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_en_Mexico-Avances_retos_y_desafios_Digital_.pdf
- _____. 2018. *Informe Nacional Voluntario para el Foro Político de Alto Nivel sobre Desarrollo Sostenible. Bases y fundamentos en México para una visión del desarrollo sostenible a largo plazo*.
- _____. 2018. *Política Nacional de Mares y Costas de México*. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5545511&fecha=30/11/2018
- _____. 2018. *Programa Nacional de los Pueblos Indígenas 2018-2024*. Disponible en: <https://www.gob.mx/inpi/es/articulos/programa-nacional-de-los-pueblos-indigenas-2018-2024-mexico-185839?idiom=es>
- _____. 2018. *Sexta Comunicación Nacional a la CMNUCCC*. Disponible en: <https://cambioclimatico.gob.mx/sexta-comunicacion/>
- _____. 2019. *Estrategia Nacional para la implementación de la Agenda 2030*. Disponible en: <https://www.gob.mx/agenda2030/documentos/estrategia-nacional-de-la-implementacion-de-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible-en-mexico>
- _____. 2019. "Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND)". *Diario Oficial de la Federación*. Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019
- _____. 2020. *NDC revisada*. Disponible en: [https://www4.unfccc.int/sites/ndcstaging/PublishedDocuments/Mexico por ciento20First/NDC-Esp-30Dic.pdf](https://www4.unfccc.int/sites/ndcstaging/PublishedDocuments/Mexico%20por%20ciento20First/NDC-Esp-30Dic.pdf)
- _____. 2020. *Programa de Desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional 2020-2034*. Disponible en: <https://www.gob.mx/sener/articulos/prodesen-2020-2034>
- _____. 2020. "Programa de Trabajo y Previsión Social 2020-2024". *Diario Oficial de la Federación (DOF 24/06/2020)*. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595490&fecha=24/06/2020
- _____. 2021. *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social. Avances y resultados 2020*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/636783/Informe_Avance_y_Resultados_2020_STPS.PDF
- Gómez Durán, T. 2021. "Los desafíos ambientales de México en 2021". *MONGABAY*. Periodismo ambiental independiente en Latinoamérica. Disponible en: <https://es.mongabay.com/2021/01/desafios-ambientales-mexico-2021-acuerdo-de-escazu-nuevas-leyes-bosques-clima/>
- Gómez Tovar, L. y Cruz, M. 2004. *La agricultura orgánica*

- en México: un ejemplo de incorporación y de resistencia a la globalización. Disponible en: https://dlc.dlib.indiana.edu/dlc/bitstream/handle/10535/1679/GomezTovar_Agricultura_040508_Paper407f.pdf?sequence=1
- Ibarra-Olivo, y. o. 2021. *Estimación de la informalidad en México a nivel subnacional*. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46789/1/S2000736_es.pdf
- ICM. Iniciativa Climática México. 2021. *Consecuencias ambientales de las modificaciones de la Ley de la Industria Eléctrica (LIE)*. Disponible en: http://www.iniciativaclimatica.org/wp-content/uploads/2021/04/LIEreforma_ESP.pdf
- INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2021. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx>
- INMUJER. Instituto nacional de la Mujer. 2020. *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024*. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad_por_ciento2020-2024_por_ciento20Web.pdf
- López-Feldman, A. y. 2020. *COVID-19: impactos en el medio ambiente y en el cumplimiento de los ODS en América Latina*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1691/169164492006/html/index.html>
- OCDE. Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico. 2019. *Educación superior en México: resultados y relevancia para el mercado laboral*. Disponible en: https://www.oecd-ilibrary.org/education/educacion-superior-en-mexico_a93ed2b7-es
- _____. 2020. *Educación y competencias. Aumentar las competencias cognitivas y laborales de los adultos. México policy brief*. Disponible en: <https://www.oecd.org/policy-briefs/Policy-Brief-Mexico-Education-and-Skills-ES.pdf>
- OIT. 2015. *Directrices de políticas para una transición justa hacia economías y sociedades sostenibles*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf
- _____. 2016. *Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_492374.pdf
- _____. 2017. *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Guía para los trabajadores*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_545968.pdf
- _____. 2017. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_749666.pdf
- _____. 2018. *Transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Reseña de políticas*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_654165.pdf
- _____. 2018. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_628710.pdf
- _____. 2019. *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_735636.pdf
- _____. 2019. *Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf
- _____. 2019. *Competencias profesionales para un futuro más ecológico: Conclusiones principales*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_709122.pdf
- _____. 2019. *Panorama laboral 2018. América Latina y el Caribe*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf
- _____. 2020. *México. Potencial de creación de empleos verdes en un marco de transición justa*. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_750514/lang-es/index.htm
- _____. 2020. *OIT: el COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en América Latina y el Caribe*. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_741222/lang-es/index.htm
- _____. 2020. *Seguridad + salud para todos programa de referencia de la OIT: Hechos y cifras clave (2016-2020)*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_769711.pdf
- _____. 2021. *Manual para formadores. Reglamentación*

- en materia de seguridad y salud en el trabajo para la agricultura en México. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_766182.pdf
- _____. (s.f.). *Transición Justa y empleo verde en el marco de la protección de la biodiversidad en América Latina y el Caribe*.
- PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2019. *BIOFIN - Iniciativa finanzas para la biodiversidad*. Disponible en: <https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/projects/biofin-iniciativa-finanzas-para-la-biodiversidad.html>
- _____. 2019. *Informe de Desarrollo Humano 2018*. Disponible en: <http://hdr.undp.org>
- PNUMA. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. 2008. *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_098489.pdf
- Retamoza Yocupicio, R. R. 2021. "La otra cara del empleo en México: informalidad y subempleo durante el COVID-19". *Nexos*. Disponible en: <https://economia.nexos.com.mx/la-otra-cara-del-empleo-en-mexico-informalidad-y-subempleo-durante-el-covid-19/>
- RSCD. Red Sindical de Cooperación al Desarrollo. 2018. *Agenda 2030 y economía informal*.
- SEDATU. Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano. 2019. *Plan de Mejoramiento Urbano 2019* (PMU). Disponible en: <https://mimexicolate.gob.mx/programa-de-mejoramiento-urbano-2019/>
- SEMARNAT. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. 2015. *El medio ambiente en México 2013-2014*. Disponible en: https://apps1.semarnat.gob.mx:8443/dgeia/informe_resumen14/00_mensajes/00_intro.html
- _____. 2018. *Estrategia Nacional de Movilidad Eléctrica*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/395715/6_SEMARNAT_EstElectroMovilidad.pdf
- _____. 2018. *Informe de la situación del medio ambiente en México*. Disponible en: <https://apps1.semarnat.gob.mx:8443/dgeia/informe18/index.html>
- _____. 2018. *Informe de la Situación del Medio Ambiente en México*. Disponible en: https://apps1.semarnat.gob.mx:8443/dgeia/informe18/tema/recuadros/descargas_pdf.html
- _____. 2018. *Inventario Nacional de emisiones de Gases y Compuestos de Efecto Invernadero 1990-2015*. Disponible en: <http://cambioclimatico.gob.mx:8080/xmlui/handle/publicaciones/226>
- _____. 2020. *Enfrenta México doble crisis sanitaria: por el COVID-19 y por degradación ambiental*. Disponible en: <https://www.gob.mx/semarnat/prensa/enfrena-mexico-doble-crisis-sanitaria-por-el-covid-19-y-por-degradacion-ambiental>
- _____. 2020. *Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2020-2024*. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/566832/PROMARNAT-2020-2024.pdf>
- SENER. Secretaría de Energía. 2016. *Prospectiva de talento del sector energía 2016-2030. Volumen 4: análisis de las cadenas de valor del subsector de sustentabilidad energética*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/54341/Prospectiva_de_Talento_Volumen_4_27_01_16.pdf
- UDLAP. Universidad de las Américas Puebla. 2021. *Impunidad ambiental en México. Índice Global de Impunidad Ambiental México 2020*. (IGI-AMB). Disponible en: <https://www.udlap.mx/cesij/files/indices-globales/IGI-Ambiental-2020-UDLAP.pdf>
- UNTFSSSE. Grupo Interagencia de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaridad. 2020. *¿Qué papel para la economía social y solidaria en la recuperación de la crisis post COVID-19?*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_763348.pdf
- Vivid economics. 2021. *Greenness os Stimulus Index*. Disponible en: <https://www.vivideconomics.com/wp-content/uploads/2021/02/Greenness-of-Stimulus-Index-5th-Edition-FINAL-VERSION-09.02.21.pdf>
- WWF. Fondo Mundial para la Naturaleza y OIT. 2020. *Nature hires, How Nature-based Solutions can power a green jobs recovery*. Disponible en: https://wwwfeu.awsassets.panda.org/downloads/nature_hires_report_wwf_ilo.pdf

► **Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente**

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

ilo.org/mexico

Oficina de País de la OIT para
México y Cuba
Mariano Escobedo No. 218, Piso 2
Colonia Anáhuac
11320 Ciudad de México, México

T: +(5255) 5437 3801
E: mexico@ilo.org
www.ilo.org/mexico

