



Guía de formación sindical

La transición justa como marco para una recuperación sostenible en México



Guía de formación sindical

La transición justa como marco para una recuperación sostenible en México

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

Guía de formación sindical. La transición justa como marco para una recuperación sostenible en México. 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. 56 p.

Oficina de País de la OIT para México y Cuba

Diseño editorial: Roberto I. Herrera Macique

ISBN: 9789220357521 (impreso/paperback)

ISBN: 9789220357538 (web pdf)

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/publins o escríbanos a: mexico@ilo.org.

Impreso en México

► Contenido

▶ Presentación	7
▶ Siglas	8
▶ Introducción	11
▶ I. La necesidad de la transición	13
▶ El desafío ambiental, más allá del aumento de temperatura	13
▶ Comprender las causas y las consecuencias	15
▶ COVID-19 y degradación ambiental	17
▶ La necesidad y la urgencia de la transición	18
▶ Los desafíos sectoriales	19
▶ Desafíos particulares para América Latina y el Caribe	22
▶ II. Herramientas para una transición justa	25
▶ La transición justa como conquista sindical	25
▶ Las Directrices de la OIT: un marco para la transición justa	26
▶ México, el marco de políticas para una transición justa	29
▶ Empleos verdes: ¿qué son y dónde se encuentran?	30
▶ La creación de empleos verdes a nivel regional	31
▶ El Programa de Empleos Verdes de la OIT	32
▶ Empleos verdes en México	34
▶ III. Los sindicatos en la transición	35
▶ Formación ambiental: comprender el desafío y construir una mirada propia	36
▶ Involucramiento sindical en las políticas ambientales y de desarrollo sustentable	38
▶ Fortalecer y ampliar el diálogo entre los actores del mundo del trabajo	41
▶ Sobre la formación de los trabajadores y las nuevas competencias	46
▶ Sobre los nuevos desafíos acerca de la salud y seguridad en el trabajo	47
▶ La sindicalización en los sectores emergentes	48
▶ Tabla Síntesis	51
▶ Referencias	53

► Lista de gráficos, tablas y cuadros

Gráficos

Gráfico 1	Impactos del cambio climático esperados para 2050	14
Gráfico 2	Tipos de trabajos y empleos verdes	31

Tablas

Tabla 1	Sectores clave y acciones de transformación	20
Tabla 2	Líneas de acción para la transición justa	51

Cuadros

► La oportunidad de las soluciones basadas en la naturaleza	21
► Algunas experiencias sindicales en América Latina	29
► Trabajo decente y empleos verdes en la Ciudad de México	34
► Las estrategias de transición justa para la implementación de compromisos climáticos	35
► Los trabajadores de la educación, actores clave para avanzar en la agenda ambiental	37
► La importancia de construir conocimientos y miradas propias acerca de la transición para tener incidencia	37
► Garantizar servicios públicos de calidad para la transición justa	38
► El involucramiento de los trabajadores en la gestión integral de residuos	39
► Incluir la dimensión laboral en los planes de transformación	39
► El papel del Estado y lo público en la transición	40
► La importancia de la participación sindical en el proceso de la Agenda 2030 y los ODS	41
► Promover el diálogo y hacer oír la voz de las personas trabajadoras	43
► Cláusulas en convenios y acuerdos de transición	44
► Europa. La participación sindical en los procesos de consulta	46
► Formación profesional en sectores emergentes	47
► Reducir la exposición a sustancias químicas peligrosas	48
► Por qué integrar a las personas trabajadoras de la economía informal en sindicatos	48
► La organización de las personas trabajadoras en el sector de las renovables	49
► ¿Qué pueden hacer los sindicatos?	49

► Presentación

La guía de formación sindical “La transición justa como marco para una recuperación sostenible en México”, tiene como objetivo fortalecer la capacidad de las organizaciones sindicales para apoyar a su membresía en procesos de transición justa e intervenir en una recuperación rápida, que asegure el respeto de los derechos laborales, la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, y que contribuya a construir sociedades, culturas y economías ambientalmente sostenibles en las que nadie se quede atrás.

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”.

Las Directrices de la OIT tienen por objeto proporcionar orientación práctica no vinculante a los gobiernos y a los interlocutores sociales con algunas opciones específicas sobre cómo formular, aplicar y supervisar el marco normativo, de conformidad con las circunstancias y prioridades nacionales. Son una herramienta para garantizar una transición justa al abordar los impactos negativos directos e indirectos del cambio climático y la degradación ambiental para los trabajadores y el mercado laboral. Una transición justa es una transición hacia un futuro que garantice el desarrollo sostenible y el trabajo decente para todos, tanto en su proceso como en sus resultados.

La transición justa es también una demanda sindical que tiene muchos años de estarse planteando, y que ahora se ha convertido en una herramienta política principal aplicada por las instituciones y los tratados internacionales. Las organizaciones sindicales se constituyen así en agentes de cambio, capaces de desarrollar nuevos caminos hacia la sostenibilidad para garantizar que una transición no sólo cumpla con los objetivos de la política climática, sino que incorpore los principios más amplios del desarrollo sostenible y el trabajo decente.

El desarrollo sostenible requiere la participación activa del mundo del trabajo a través del diálogo social y el tripartismo. Las organizaciones sindicales y los 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 suscriptores en junio del 2019 del Programa de Trabajo Decente de la Ciudad de México.

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 la presente Guía de Formación Sindical, con la atención puesta en México y la Región; la cual aborda los distintos desafíos y oportunidades para el mundo del trabajo frente a la profundización de la crisis ambiental y la necesidad de impulsar una recuperación centrada en las personas, que sea inclusiva, sostenible y resiliente.

La crisis de COVID-19 ha puesto de manifiesto la necesidad de establecer compromisos claros y estables a largo plazo para dirigir la acción climática. Urge poner los medios y alinear la voluntades y políticas públicas para avanzar a través de una transición justa ordenada y planificada. Es menester impulsar el desarrollo de las zonas rurales y favorecer la diversificación de actividades dentro de las economías locales, apelando al consumo responsable.

La protección y el cuidado de la biodiversidad puede ser un sector muy intensivo en puestos de trabajo. La agricultura y ganadería ecológicas, el cuidado y la limpieza de los bosques, la conservación de la naturaleza, la vigilancia de espacios naturales, la recuperación de especies y de espacios degradados, la protección de especies amenazadas o en peligro de extinción, etc. son sectores altamente demandantes de puestos de trabajo. Unos puestos además de alta cualificación, verdes y de calidad.

Una transición justa requiere un importante despliegue de inversiones en sectores que contribuyan a una reducción significativa de las emisiones de GEI (rehabilitación de edificios con criterios de eficiencia energética, energías renovables, movilidad sostenible, servicios ambientales, etc.), desarrollar políticas activas de empleo, políticas de protección social, y reforzar el diálogo social como elemento que garante la transparencia, la corresponsabilidad y la participación de los agentes económicos y sociales en el diseño, implantación y gestión de las políticas de lucha contra el cambio climático, así como de las medidas socioeconómicas de acompañamiento que aseguren el desarrollo económico y la justicia social.

Es necesario activar, en las empresas grandes y pequeñas, planes de acción climática y transición energética que incluyan, entre otras acciones, el fomentar el ahorro y la eficiencia energética, incorporar instalaciones de autoconsumo con energías renovables, integrar los principios de la economía circular, e implantar programas de movilidad sostenible, capacitando y adaptando a las planillas de las personas trabajadoras.

Debe iniciarse cuanto antes una transición de la economía lineal a la economía circular, donde se maximicen los recursos naturales disponibles para que permanezcan el mayor tiempo posible en el ciclo productivo. Ello implica poner el empleo decente como eje fundamental del cambio, ya que en la economía verde existen muchas oportunidades y potencial de creación de empleos decentes verdes

Esta Guía fue elaborada para su utilización en el Curso de Formación Sindical que se llevó cabo desde septiembre hasta octubre del 2021, y fue realizada 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, 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**

ACW: Adaptación del trabajo y los lugares de trabajo canadienses para responder a los cambios climáticos (Canadá)

ACTRAV: Oficina de Actividades para los Trabajadores

AGMER: Asociación Gremial del Magisterio Entre dos Ríos (Argentina)

AGASAFE: Asociación de Magisterio de Santa Fe (Argentina)

ANP: Áreas Naturales Protegidas

ATE: Asociación de Trabajadores del Estado (Argentina)

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

BRT: Bus Rapid Transit

CARICOM: Comunidad del Caribe

CATP: Central Autónoma de Trabajadores (Perú)

CBD: Convención sobre la Diversidad Biológica

CCTD-RN: Central Costarricense de Trabajadores Democráticos

CDN: Contribuciones Determinadas a nivel Nacional

CES: Confederación Europea de Sindicatos

CGC: Comité de Gestión por Competencias (Méjico)

CGT: Central General de Trabajadores (Costa Rica)

CGTP: Confederación General de Trabajadores del Perú

CGTRA: Confederación General del Trabajo (Argentina)

CMTC: Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses

CMNUCC: Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático

CND: Contribuciones Nacionalmente Determinadas

CNT: Consejo Nacional para la Transición Ecológica

CONAPO: Consejo Nacional de Población (Méjico)

CONOCER: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (Méjico)

COP: Conferencia de las Partes

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CREAT: Conferencia sobre Energía, Ambiente y Trabajo

CSA: Confederación Sindical de las Américas

CSI: Confederación Sindical Internacional

CTA-A: Central de Trabajadores de la Argentina-Autónoma

CTA-T: Central de Trabajadores de la Argentina

CTI: Conferencia Internacional del Trabajo

CTRN: Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (Costa Rica)

CSJMP: Central Social Juanito Mora Porras (Costa Rica)

CUT: Central Única de Trabajadores (Perú)

DOF: Diario Oficial de la Federación (Méjico)

FACCyR: Federación de Carriteros, Cartoneros y Recicladores (Argentina)

FOPREDEN: Fondo para la Prevención de Desastres Naturales (Méjico)

GEI: Gases de Efecto Invernadero

GIT: Grupo Interinstitucional de Trabajo (Uruguay)

IPBES: Plataforma Intergubernamental Científico-normativa sobre Diversidad Biológica y Servicios de los Ecosistemas

INMUJER: Instituto Nacional de las Mujeres (México)

INPI: Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (México)

IPCC: Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático

ISP: Internacional de Servicios Públicos

MIPyMES: Micro, Pequeña y Mediana Industria

MWU: The Matatu Workers' Union (Kenia)

NEC: New Climate Economy

NIT: Normas Internacionales del Trabajo

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ODC: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIE: Organización Internacional de Empleadores

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PAGE: Alianza para la Acción hacia una Economía Verde

PIB: Producto Interno Bruto

PIT-CNT: Plenario Intersindical de Trabajadores/Congreso Nacional de Trabajadores (Uruguay)

PLADA: Plataforma para el Desarrollo de las Américas

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

PUTON: The Public Transport Operators' Union (Kenia)

SbN: Soluciones basadas en la Naturaleza

SCALL: Sistemas de Captación de Agua de Lluvia

SEC: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense

SENER: Secretaría de Energía (México)

SEMARNAT: Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (México)

STyFE: Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (Ciudad de México)

SST: Salud y Seguridad en el trabajo

TAWU: Kenya Transport and Allied Workers Union (Kenia)

UCRUS: Unión de Clasificadores de Residuos Urbanos Sólidos (Uruguay)

USO: La Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (Colombia)

WWF: Fondo Mundial para la Naturaleza

► Introducción

Al momento en que se escribe este texto, el mundo se encuentra en una profunda crisis social y económica provocada por la pandemia de COVID-19. Una crisis que viene a profundizar las situaciones de desigualdad, pobreza y degradación ambiental preexistentes por varias cadenas de transmisión.

Ya antes de la pandemia había una clara conciencia acerca de la necesidad de transformar profundamente los sistemas dominantes de producción y consumo hacia modos más sostenibles. La precariedad y exclusión en la que (mal) viven millones de personas en todo el mundo, y la crisis ambiental, con el cambio climático y la pérdida de biodiversidad como dos de sus síntomas más alarmantes, ya eran lo suficientemente graves como para que la humanidad, en su conjunto, se planteara un cambio de rumbo.

Por ello, el llamado Mundial a la Acción para una recuperación de COVID-19, acordado en la última Conferencia Internacional del Trabajo¹ insta, precisamente, a que los gobiernos, en diálogo con los interlocutores sociales, garanticen que la recuperación económica y social de la crisis sea “totalmente inclusiva, sostenible y resiliente”.

En este sentido, las Directrices de transición justa de la OIT brindan orientaciones en dicha dirección, asegurando que la sostenibilidad y la justicia social estén en el centro de una discusión en la que las organizaciones sindicales están llamadas a ocupar un papel protagónico, como dinamizadoras y agentes del cambio.

Este documento, elaborado especialmente como material de apoyo para el curso de formación sindical “La transición justa como marco para una recuperación sostenible en México” (México, septiembre-octubre 2021), busca aportar una mirada integral y contextualizada acerca de los desafíos que la sociedad tiene en este campo, así como brindar elementos que permitan a las organizaciones sindicales de México mejorar sus capacidades de acción e incidencia en los temas de sostenibilidad desde una mirada propia, con un enfoque de transición justa.

Hay muchos temas que abordar para promover, por ejemplo, el desarrollo de medidas de economía circular, de gestión de residuos en las empresas, de movilidad sostenible, de consumo ecológico, de eliminación de la contaminación, emisiones, vertidos, etc., contando con la participación sindical, a través del diálogo social y la negociación colectiva, incluyendo en ésta cláusulas específicas y transversales.

Es esencial crear conciencia al interior de las organizaciones y en todos los espacios en que los sindicatos interactúan con los actores sociales; hay experiencias de sindicatos que promueven la integración de delegadas/os y promotoras/es ambientales a sus estructuras organizativas. Además, es muy importante tener visibilidad externa, tener presencia institucional y ser un actor de referencia en temas ambientales relacionados con el empleo y con las oportunidades que puedan surgir para los diferentes sectores productivos y la fuerza laboral.

Es necesario estrechar el vínculo de la agenda sindical de empleos verdes decentes con el cambio climático. Se trata de avanzar hacia un nuevo contrato social y ecológico.

¹ 109a. Reunión de la CIT, junio de 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/lang--es/index.htm>



► I. La necesidad de la transición

La ciencia lo dice claramente: el mundo aumenta su huella ecológica y se acerca cada vez más a puntos de no retorno (PNUD 2020). Lo demuestran los datos científicos, basta con mirar los titulares de cualquier periódico del mundo para confirmarlo. El cambio climático ya es evidente en todos los rincones del planeta (Bárcenas y otros 2020; Climate Change 2021). Pandemias como la de COVID-19 están íntimamente relacionadas con la degradación ambiental y todo indica que, a futuro, podrían ser más frecuentes, y más severas (IPBES 2020).

Adoptar medidas es urgente. Debemos minimizar los impactos ambientales, reducir la emisión de gases de efecto invernadero (GEI), y prepararnos para la adaptación a cambios ocurridos o proyectados. Esto supone transformaciones profundas en los modos de vida, de producción y de consumo, lo que, sin duda, producirá también cambios en el mundo del trabajo.

Esta transformación no será de un día para otro, y no será sostenible si no hay una participación y un compromiso amplio de toda la sociedad. Desde el sector público y el privado, las organizaciones sociales y sindicales, los pueblos originarios, las comunidades campesinas, los jóvenes, las mujeres, la comunidad científica, deberemos llevar al máximo nuestra capacidad de construir consensos y alternativas que aseguren la inclusión y la sostenibilidad.

La urgencia que supone el momento actual no hace más que aumentar el tamaño del desafío y la ambición necesaria para afrontar el cambio. Pensar en alternativas requiere conocer las causas, las consecuencias y las oportunidades de una transición hacia nuevas relaciones entre la sociedad y la naturaleza, implicando en ello el modo de producción, los modelos económicos, estilos de vida y las formas de convivencia.

La consideración de los desafíos y las oportunidades que esto comporta para el mundo del trabajo debe, necesariamente, ser parte de la discusión.

El desafío ambiental, más allá del aumento de temperatura

El cambio climático ya es un hecho en todas las regiones del planeta. Las temperaturas medias aumentan año con año en las últimas tres décadas, lo que se traduce en elevación del nivel del mar, mayor frecuencia e intensidad de eventos climáticos extremos y derretimiento de glaciares, entre otras consecuencias observables. Los últimos informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), alertan de que un aumento de entre 1 y 2°C de la temperatura media afectaría seriamente la productividad alimentaria, los sistemas hídricos, la biodiversidad y la salud de las personas. De continuar las tendencias actuales, la temperatura media podría incrementarse en hasta 4°C para fin del siglo, con consecuencias muy graves y, en muchos casos, irreversibles en todo el planeta (IPCC 2013 y 2021).

Los países de América Latina y el Caribe no están exentos de sufrir estas consecuencias. Por el contrario, muchos de ellos se encuentran entre los más vulnerables frente al cambio climático y sufrirán las consecuencias de manera desproporcionada. En particular, algunas pequeñas islas del Caribe y países que ya sufren la severidad de eventos extremos o situaciones de estrés hídrico (IPCC 2021). En todos ellos, la población más pobre y en situación de vulnerabilidad social será la que correrá con los mayores riesgos, incluyendo a mujeres, niñas, niños y personas adultas mayores.

Pero el cambio climático no es el único desafío ambiental al que se enfrenta la humanidad. Informes como el de la Plataforma Intergubernamental Científico-normativa sobre Diversidad Biológica y Servicios de los Ecosistemas (IPBES 2019) o del Índice de Desarrollo Humano (PNUD 2020), señalan con alarma el grado de deterioro de los suelos y de la diversidad biológica en todo el mundo, lo que pone en riesgo la integridad de muchos ecosistemas esenciales para sostener los servicios ambientales² que dan soporte a

2 Se llama servicios ambientales a las funciones de los ecosistemas que son esenciales para el sostenimiento de la vida de todas las especies, incluida la humana. Por ejemplo, los recursos genéticos, las materias primas, la polinización, la producción de alimentos y medicinas, la regulación del clima, formación de suelos, control de inundaciones, oferta y calidad del

las sociedades, agravando la vulnerabilidad frente a los impactos del cambio climático y a otros eventos, como, por ejemplo, el surgimiento y propagación de enfermedades.

Gráfico 1. Impactos del cambio climático esperados para 2050



Fuente: CEPAL y PNUMA. Gráficos vitales del cambio climático para América Latina y El Caribe.
 Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39890/1/graficos_vitales_cambio_climatico.pdf

agua, reciclado de nutrientes, descomposición de residuos, refugio de especies, etc. Muchos autores latinoamericanos se refieren a ellos como "bienes comunes", entre otras cosas, por considerar que no pueden ser sujetos de propiedad pública o privada, ni de comercialización.

En México, los impactos proyectados del cambio climático indican que habrá una pérdida importante de áreas de bosques y selvas. El aumento del nivel del mar y la mayor frecuencia e intensidad de eventos extremos representan una amenaza para los ecosistemas y poblaciones costeras, ya que pueden causar mayor cantidad de inundaciones, erosión, intrusión de agua salada en los acuíferos, destrozos, y pérdidas humanas y materiales.

Los recursos hídricos del país podrían sufrir fuertes impactos en términos de calidad y cantidad. 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.

Además, de acuerdo con la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), 55 por ciento de los suelos están afectados por algún nivel de degradación como consecuencia, principalmente, de las actividades agropecuarias y la deforestación; y hay altos niveles de contaminación de los cuerpos de agua por vertidos industriales y municipales, a lo que se suma la fuerte presión sobre aguas superficiales y subterráneas por parte de actividades extractivas y la urbanización.

Los ecosistemas marinos también muestran signos importantes de deterioro por sobreexplotación, contaminación y degradación de áreas costeras debido a ganadería, urbanización y turismo insostenible, entre otras actividades humanas.

Fuentes: SEMARNAT 2015 y 2018.

Comprender las causas y las consecuencias

Las causas son múltiples y complejas, y se relacionan con el modo en que nuestras sociedades han hecho uso históricamente de los bienes naturales, en particular la forma que ha adoptado el sistema de producción y consumo sobre el que se ha construido el modelo de desarrollo dominante –hegemónico, occidental-, en detrimento de otras formas de vida y producción que guardan una mayor armonía con el entorno natural.

Así, la quema de combustibles fósiles, la depredación de los mares, la deforestación por el avance agropecuario, la concentración y ocupación de la tierra por intereses inmobiliarios y turísticos, la expansión de las fronteras de actividades extractivas a gran escala, entre otras expresiones de este modelo en la región, aumentan continuamente la presión sobre los ecosistemas, incrementan la degradación del ambiente y reducen la capacidad de respuesta de los ecosistemas frente a los cambios proyectados (Gligo y otros, 2020).

Si bien todas las personas ya estamos de alguna manera sufriendo el impacto del cambio climático y la degradación ambiental, está claro que son los sectores más empobrecidos y los que más dependen de los recursos y bienes naturales quienes corren con la peor parte. Por ejemplo, muchas personas de áreas rurales que trabajan en la agricultura familiar y campesina se están viendo forzadas a migrar por la pérdida de productividad de sus tierras o el agravamiento del estrés hídrico.

Los pueblos indígenas de América Latina se verán especialmente afectados. Las personas de origen indígena suelen estar sobrerepresentadas entre los sectores más pobres, afrontan mayores dificultades en el mercado laboral y habitan en zonas geográficas y dependen de bienes naturales amenazados por el cambio climático y el deterioro ambiental. Los pueblos indígenas son, a su vez, actores clave para la gestión de los territorios, la conservación de la biodiversidad, y la búsqueda de soluciones para la mitigación y adaptación al cambio climático (OIT 2017b). Distintos estudios muestran que, cuando los derechos territoriales, económicos y sociales están salvaguardados de manera adecuada, las áreas gestionadas por pueblos indígenas tienen menores índices de deforestación y de degradación ambiental que otras (OIT 2017b).

En México, de acuerdo con el Consejo Nacional de Población (CONAPO), 21,5 por ciento de la población se considera a sí misma indígena. Alrededor de 75 por ciento se concentra en las entidades federativas del sur (Oaxaca, Chiapas, Veracruz, Estado de México, Puebla, Guerrero, Hidalgo y Yucatán), y casi la mitad viven en áreas rurales.

El Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI) estima que cerca de 50 por ciento de las cabeceras más importantes de las cuencas hidrográficas del país están dentro de territorios de pueblos indígenas, así como las regiones de mayor precipitación pluvial, y la cuarta parte de las tierras agrarias. Además, 39 por ciento de los bosques y 60 por ciento de las selvas se encuentran en regiones indígenas, y muchas de las principales Áreas Naturales Protegidas (ANP) cuentan con población indígena.

Los pueblos indígenas tienen como actividad económica principal la agricultura de autoconsumo y, en menor medida, la pesca y la ganadería. Pese a la gran riqueza de sus culturas y formas de organización social y a la gran potencialidad de sus territorios, las personas indígenas suelen sufrir condiciones de pobreza, desigualdad y discriminación.

Fuente: INPI 2020 y PNUD 2019.

Las consecuencias del cambio climático tendrían, además, elevados costos económicos. Según distintas estimaciones citadas por la CEPAL (2018), un aumento de 2.5°C de la temperatura mundial costaría a América Latina y el Caribe entre 1,4 y 4,6 por ciento de su Producto Interno Bruto (PIB) para 2050. A nivel de individuos, la reducción de precipitaciones en los países de la región produjo, entre 1990 y 2013, pérdidas de alrededor de siete por ciento en los ingresos de los trabajadores formales, y 11 por ciento entre los informales (NEC 2018).

“

Una transición justa hacia sociedades inclusivas y sostenibles es, al mismo tiempo, justicia social y ambiental.

”



En México, entre 2001 y 2013, los eventos extremos han afectado a casi 10 millones de personas, en especial a población en situación de vulnerabilidad social, y han provocado importantes pérdidas económicas. Solo en 2013, los daños y pérdidas equivalieron a aproximadamente 187 veces el presupuesto del Fondo para la Prevención de Desastres Naturales (FOPREDEN) de ese año.

Fuente: SEMARNAT 2015 y 2018.

COVID-19 y degradación ambiental

La pandemia de COVID-19 dejó en evidencia las profundas interrelaciones entre degradación ambiental, pérdida de biodiversidad y salud humana. No hay duda de que, para asegurar condiciones de salud humana, es imprescindible que haya ecosistemas sanos; tampoco hay duda de que el aumento de la presión ambiental por actividades humanas insostenibles está en el origen de este tipo de enfermedades de origen zoonótico³ (IPBES 2020).

En el momento inicial de la pandemia, en muchos países hubo restricciones a la circulación y se redujo drásticamente la actividad económica que no fuera esencial. Se produjo un descenso en las emisiones de gases de efecto invernadero, mejoró la calidad del aire en muchas ciudades, se observó presencia de fauna silvestre y aves en lugares donde hacía tiempo que no se avistaban, y la recuperación de ciertos ambientes en muy poco tiempo.

Sin embargo, pasado el momento inicial, las tendencias volvieron a sus niveles habituales. En algunos casos, incluso peores, por ejemplo, el aumento de la deforestación y la minería ilegal, lo que está ocasionando mayores presiones sobre los ecosistemas y bienes naturales de la región. Una de las razones para que esto ocurra ha sido la flexibilización de los controles ambientales en muchos países (OIT 2020).

Hay consenso amplio a nivel mundial de que la prioridad inmediata es abordar la emergencia de salud pública, pero se reconoce, también, que la respuesta a largo plazo debería atacar las causas subyacentes de este género de pandemias. Sin embargo, frente al deterioro de la situación económica y el aumento de pobreza y pérdida de empleos, los planes de recuperación muestran una tendencia a soluciones de corto plazo que incrementan la presión sobre la naturaleza y la extracción insostenible de recursos. Se observa la flexibilización de normas ambientales o la reducción de impuestos a sectores contaminantes (Secretaría del CDB 2020).

De manera general, los países de la región no están impulsando su gasto público para la recuperación post-COVID-19 con criterios ambientales (OIT 2020). Por el contrario, en muchos casos, se está reforzando la degradación ambiental al sostener a sectores que son los principales impulsores de la pérdida de biodiversidad, de la destrucción de hábitats, y del calentamiento global.

Por ejemplo, un análisis sobre los paquetes de estímulo de algunos países de la región muestra que los fondos destinados a actividades negativas para la naturaleza son decididamente mayores que los destinados a actividades que podrían ser positivas: entre 40 y 70 por ciento de los estímulos fueron a sectores que se consideran perjudiciales para el ambiente, mientras que los positivos apenas superan el diez por ciento en algún país. (Vivid Economics, 2020b).

También es posible ver, que las personas que habitan en áreas o regiones con mayores niveles de deterioro ambiental tienen mayor probabilidad de sufrir cuadros más graves de la enfermedad por COVID-19.

³ Una enfermedad zoonótica es una enfermedad que puede transmitirse entre animales y seres humanos. Las enfermedades zoonóticas pueden ser provocadas por virus, bacterias, parásitos y hongos.

Respecto de México, la iniciativa Finance for Biodiversity señala, en su informe actualizado a febrero de 2021, que el país 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; y una parte muy menor a medidas que podrían contribuir con la sostenibilidad ambiental. El portal de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la recuperación de COVID-19 señala la misma tendencia para México (OCDE 2021) (Vivid Economics 2021).

Por otro lado, en cuanto a las relaciones entre deterioro ambiental y vulnerabilidad a COVID-19, según los datos recabados por la SEMARNAT y la Secretaría de Salud, 78 por ciento de los decesos se registran en las zonas del país que presentan mayores niveles de degradación ambiental. (SEMARNAT 2020).

La necesidad y la urgencia de la transición

Por todo ello, la transición hacia modelos más sostenibles es un imperativo ecológico, social y económico, pero también ético. Es necesario construir nuevos modelos de relación con la naturaleza y nuevas formas de producción y consumo que respeten los límites naturales, que minimicen los impactos y contribuyan a preservar y fortalecer la integridad de los ecosistemas. Modelos que, al mismo tiempo, aseguren una justa distribución de beneficios, que promuevan la inclusión social, protejan a los colectivos más desfavorecidos, y generen oportunidades para el pleno desarrollo de las capacidades humanas en un marco de derechos.

En el Acuerdo de París⁴ sobre cambio climático, firmado en 2015, los países se comprometieron a reducir sus emisiones para evitar que la temperatura media del planeta aumente más de 2°C respecto de 1990, un umbral que, de superarse, la ciencia considera que tendría consecuencias aún más dramáticas que las que estamos viviendo actualmente.

Por otro lado, la Cumbre sobre la Acción Climática⁵, convocada por las Naciones Unidas en septiembre de 2019, insistía en la urgencia de hacer una transición, e instaba a todos los países, al sector privado y a la población de todo el mundo, a redoblar la ambición y los esfuerzos en la lucha contra el cambio climático.

En el mismo sentido, los acuerdos alcanzados en el marco de los procesos de negociación del Convenio sobre Diversidad Biológica (CDB)⁶, como las Metas de Aichi o el Acuerdo para el Marco post-2020, hace más de una década que hacen un llamado urgente a la adopción de compromisos ambiciosos para reducir la pérdida de la biodiversidad.

Por su parte, la Agenda 2030⁷, con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), acordados por la comunidad internacional en 2015, establece metas claras para avanzar en el sentido de sociedades que sean económica, social y ambientalmente sostenibles.

A pesar de los acuerdos y compromisos, los países avanzan de manera tímida o lenta en la adopción de medidas, cuando no lo hacen en el sentido contrario de las transformaciones necesarias. Por ejemplo, sosteniendo o aumentando los subsidios a los combustibles fósiles o a la agricultura industrial de gran escala.

La pandemia de COVID-19 vino a demostrar la urgencia de la transformación. Sus impactos dejan en evidencia la fragilidad de un sistema económico insostenible, de sistemas sanitarios y de protección social frágiles y desfinanciados, y la profundización de las brechas de desigualdad entre países y dentro de cada país.

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

5 Disponible en: <https://www.un.org/es/climatechange/>

6 Disponible en: www.cbd.int

7 Naciones Unidas. Agenda 2030. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

No hay duda que al seguir reproduciendo los modos dominantes de extracción y uso de los recursos y bienes naturales aumentará la presión ambiental y, con ello, muy probablemente, se agravarán los impactos.

En ese sentido, la última Conferencia Internacional del Trabajo (109^a CIT, junio de 2021), hace un llamado expreso a que, en todo el mundo, la recuperación de la crisis causada por COVID-19 esté centrada en las personas, y que sea inclusiva, sostenible y resiliente (OIT 2021a).

Es imprescindible que el conjunto de la sociedad, incluyendo a las organizaciones sindicales de todo el mundo, transmita un mensaje claro a los gobiernos y aumente su presión para que la recuperación pueda efectivamente ser una oportunidad para cambiar el rumbo.

Los desafíos sectoriales

Llegados a este punto, ¿cuáles son, en concreto, las transformaciones necesarias?, ¿cuáles serán los sectores que enfrentarán los mayores desafíos?

Por un lado, hay sectores que son muy dependientes de los servicios ambientales y de la estabilidad del clima, cuyas actividades se van a ver seriamente comprometidas. Es el caso, por ejemplo, de los sectores agropecuario, pesquero, o turístico.

Hay, por otro lado, sectores que son impulsores de la degradación ambiental, es decir que, por sus formas insostenibles de producción, son los principales causantes de las problemáticas ambientales. Estamos hablando de sectores como el energético basado en la explotación de combustibles fósiles, modalidades insostenibles de transporte, o las industrias que son muy intensivas en agua o energía, como la minería.

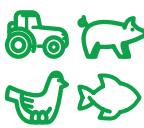
En algunos casos, los sectores más afectados por los cambios ambientales son también causantes de esa misma degradación que acabará afectándoles. Es lo que ocurre, por ejemplo, con la agricultura: el aumento de temperatura, la mayor frecuencia e intensidad de eventos extremos, el estrés hídrico, la expansión de plagas y enfermedades, la pérdida de productividad de los suelos, la disminución de la población de polinizadores, etc. Todos estos fenómenos, que se relacionan con el cambio climático y la pérdida de biodiversidad, afectarán de manera muy importante al sector agropecuario y, en consecuencia, a la producción de alimentos. Al mismo tiempo, las formas de producción dominantes de la agricultura industrial están entre los principales impulsores de la pérdida de diversidad biológica y del cambio climático debido a la deforestación, la fragmentación de hábitats, la expansión de monocultivos, la sobrecarga de fertilizantes y de agroquímicos, etc.

Cada uno de los sectores mencionados tiene determinado peso en la economía y en la fuerza de trabajo, con características laborales particulares. Siguiendo con el ejemplo de la agricultura, es un sector con gran peso en la mayoría de las economías de la región y es fuente importante de trabajo para muchas personas. Sin embargo, en su mayoría, quienes trabajan en el sector agropecuario enfrentan condiciones laborales precarias e inestabilidad laboral, perciben bajos ingresos y están expuestas a riesgos para su salud y seguridad. Para estas personas, en particular en comunidades campesinas e indígenas que se dedican a la agricultura familiar y de pequeña escala, los riesgos van a aumentar y, probablemente, su trabajo se volverá aún más inestable y precario. Muchas personas se verán en la necesidad de migrar.

De una forma u otra, todos los sectores van a tener que enfrentar transformaciones de envergadura, ya sea para adaptarse a los cambios o para reducir su impacto ambiental. En esa transformación aparecen numerosos interrogantes. Nos interesan particularmente aquellos que tienen que ver con el impacto en la fuerza de trabajo y en las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Para ser sostenible, la transformación requiere tener en cuenta en la misma medida las dimensiones económicas, ambientales y sociales, esto incluye las condiciones laborales y la protección de las personas trabajadoras, de sus familias y sus comunidades.

Sin ser exhaustiva, en la tabla que sigue se hace una síntesis de algunas de las principales características de sectores clave y algunas de las opciones de transformación que están discutiéndose a nivel regional y mundial:

Tabla 1. Sectores clave y acciones de transformación

	Vulnerabilidad	Impactos	Fuerza de trabajo	Transformación
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 	<ul style="list-style-type: none"> Dependencia de servicios ambientales y condiciones meteorológicas. Eventos extremos. Estrés hídrico. 	<ul style="list-style-type: none"> 46 por ciento de las emisiones de GEI de la región. Principal impulsor de la pérdida de biodiversidad. 	<ul style="list-style-type: none"> 13 por ciento de las personas ocupadas en la región. Informalidad, bajos ingresos, trabajo temporal. Altos riesgos de salud y seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> Agroecología. Pesca sostenible. Cambio de dietas. Organización y apoyo a la producción en pequeña escala. Restauración, reforestación, etc.
Energía 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos no renovables (87 por ciento de la matriz es fósil). Daños en infraestructura. Caudales en cuencas clave (hidroelectricidad). 	<ul style="list-style-type: none"> 14 por ciento de las emisiones regionales de GEI. Contaminación. Conflictos ambientales. 	<ul style="list-style-type: none"> Baja intensidad laboral (0,4 por ciento de la población ocupada en gas, petróleo y carbón). Condiciones laborales relativamente buenas. 	<ul style="list-style-type: none"> Eficiencia energética. Desarrollo de fuentes renovables. Integración y dinamización de economías locales. Democratización energética.
Turismo 	<ul style="list-style-type: none"> Dependencia de servicios ambientales y de la estabilidad del clima. Daños infraestructura costera. Expansión de especies invasoras. 	<ul style="list-style-type: none"> Degrado en áreas costeras y ecosistemas frágiles. Introducción de especies exóticas. Intensidad en el consumo de agua y energía. 	<ul style="list-style-type: none"> Alta intensidad laboral (6,2 por ciento del total de personas ocupadas). Alta informalidad. Temporalidad. Presencia de mujeres y personas jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> Ecoturismo. Inclusión de comunidades costeras, rurales e indígenas. Turismo sostenible.
Transporte 	Daños en infraestructura.	<ul style="list-style-type: none"> 14,4 por ciento de las emisiones regionales de GEI. Contaminación en áreas urbanas. Accidentabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> 8,8 millones de personas ocupadas (cinco por ciento del total regional). Alta incidencia de accidentes laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Movilidad sostenible. Transporte ferroviario. Planeamiento urbano.
Construcción 	<ul style="list-style-type: none"> Eventos extremos. Condiciones meteorológicas. 	<ul style="list-style-type: none"> La producción de materiales de construcción representa 6,6 por ciento de las emisiones regionales de GEI. 	<ul style="list-style-type: none"> 12,8 millones de personas ocupadas (7,2 por ciento del total). Alto déficit de trabajo decente. 	<ul style="list-style-type: none"> Arquitectura sostenible. Remodelación de edificaciones. Infraestructura verde. Recuperación de áreas degradadas.

Fuentes: Saget y otros 2020; OIT 2020 y 2021b.

Dentro de las opciones de transformación aparecen numerosas oportunidades. Muchas son incipientes o de pequeña escala, pero es interesante señalar que, efectivamente, están ocurriendo y están demostrando tener resultados económicos, sociales y laborales positivos. Es sin duda necesario aumentar el apoyo y profundizar la investigación para dar escala a estas experiencias. Para garantizar su sostenibilidad, también es necesario seguir trabajando en la diversificación económica y en una mayor integración de las cadenas de producción locales y regionales.

► La oportunidad de las soluciones basadas en la naturaleza

En 2019, la Organización de las Naciones Unidas lanzó la Década de las Naciones Unidas para la Restauración de los Ecosistemas (2021-2030), un llamado urgente a aumentar la ambición y el compromiso político de los gobiernos y actores de todo el mundo para realizar un esfuerzo de restauración y rehabilitación de los ecosistemas. Se establecen objetivos y una estrategia, y se propone la multiplicación masiva a nivel mundial de Soluciones basadas en la Naturaleza (SbN)⁸.

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).

Las SbN tienen varios aspectos positivos frente a las soluciones convencionales de la ingeniería. En general, las soluciones convencionales -por ejemplo, proteger de inundaciones mediante defensas de hormigón- suelen diseñarse con un solo propósito, pueden requerir un mantenimiento costoso, y provocar impactos sociales o ecológicos no deseados. Por el contrario, la restauración de sistemas naturales -por ejemplo, proteger de inundaciones mediante recuperación de ecosistemas costeros- puede proporcionar simultáneamente varios beneficios ecológicos, sociales y económicos, mejorando la resiliencia frente a eventos extremos u otro tipo de perturbaciones. Además, al ser sistemas vivos, se fortalecen a medida que maduran, tienen la capacidad de adaptarse, de repararse y regenerarse por sí mismos después de haber sufrido daños (BID 2017) (WWF y OIT 2020).

Otro punto es que, además de los aportes técnicos y científicos, la aplicación de este tipo de soluciones se nutre de conocimientos tradicionales y socialmente construidos, contribuyendo a su valorización. Es una oportunidad para promover la participación y la iniciativa de las comunidades locales, lo que constituye un elemento central para una gestión democrática de la transición socioecológica. El involucramiento de las comunidades locales en el diseño y la implementación de estas estrategias permite que haya apropiación por parte de la población, lo que también contribuye al sostenimiento de los esfuerzos y el compromiso en el tiempo. Además, el diálogo de saberes permitirá construir las soluciones más apropiadas para cada contexto.

En los últimos años se desarrollaron numerosas iniciativas de este tipo en toda la región. Estos proyectos demuestran que las SbN, además de contribuir con la protección y restauración ambiental, aportan beneficios directos a las comunidades locales. Entre estos beneficios está la oportunidad de generar puestos de trabajo decentes, en especial en el ámbito rural y comunidades costeras, pero también en áreas urbanas. En un informe conjunto del Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) y la OIT (2020), se identifica el potencial de generación de empleo y el tipo de puestos de trabajo que podrían crearse para distintas clases de intervenciones basadas en la naturaleza. Los tipos de puestos de trabajo y los niveles de cualificación requeridos son variables: profesionales de las ciencias ambientales, de planeamiento y arquitectura, trabajadores agropecuarios, forestales, de la construcción, guardas forestales, gestores ambientales, y guías de turismo, entre otros.

Continúa...

⁸ Alguna bibliografía utiliza de manera similar los conceptos Adaptación basada en Ecosistemas" (AbE), e "Infraestructura verde" (IV, o GI en inglés)

► La oportunidad de las soluciones basadas en la naturaleza

La disponibilidad de mano de obra local con las cualificaciones y habilidades profesionales necesarias podría ser una limitante para el desarrollo de este tipo de estrategias en la región. El Plan Estratégico 2015-2019 de la Comunidad y Mercado Común del Caribe (CARICOM 2014), señala precisamente que las brechas de capacidades profesionales son una limitante en los países miembro para avanzar hacia una mejor gestión de la biodiversidad.

Fuente: adaptado de OIT (s.f.).

Desafíos particulares para América Latina y el Caribe

América Latina y el Caribe alberga a siete de los 17 países con mayor diversidad biológica del mundo, con áreas silvestres de las más extensas del planeta y una cantidad de especies animales y vegetales únicas. La región tiene también una gran diversidad socioeconómica y demográfica, a lo que se suma una gran diversidad cultural.

Sin embargo, a pesar de esta riqueza, la región presenta elevados niveles de pobreza y marginación, además de serios síntomas de degradación ambiental, con una matriz económica y productiva fuertemente marcada por el desarrollo de actividades extractivas a gran escala, lo que agrega complejidad a la hora de buscar soluciones.

Si bien se asumieron compromisos internacionales y se están desarrollando –en general, tímidamente– algunos sectores “verdes”, en la mayoría de los países de la región se ha visto en las últimas décadas una profundización del “modelo extractivista”: expansión de hidrocarburos convencionales y no convencionales, avance de la frontera de la agricultura industrial y de la minería metalífera, entre otras actividades que conllevan una gran ocupación territorial y degradación ambiental, y que hacen una explotación intensiva de recursos no renovables (principalmente orientada para la exportación), agua y energía.

En general, son sectores muy concentrados, de baja intensidad laboral, y peligrosos para la salud y seguridad de los trabajadores. Son, además, motivo de una gran conflictividad socioambiental que se cobró numerosas víctimas en las últimas décadas. Recordemos que la región es donde se registra la mayor cantidad de asesinatos de líderes ambientales, 83 de 164 asesinatos en 2018 (Global Witness 2020). Por ello, muchos sindicatos de la región rechazan de forma contundente el avance de estos modelos extractivos, y se articulan en diversas plataformas nacionales e internacionales, como la Alianza Sindical internacional contra el *fracking* o los movimientos contra la fumigación aérea, entre muchos otros⁹.

En este punto, los países de la región se encuentran en una encrucijada. Aun a sabiendas de los costos sociales y ambientales que representan, para muchos gobiernos, las actividades extractivas de gran escala aparecen como una oportunidad para generar divisas que son imprescindibles para sostener importaciones de bienes que no se producen localmente, para asumir obligaciones contraídas en moneda extranjera, y, también, para sostener las inversiones en protección social.

Sin embargo, esta ecuación no parece ser exitosa e, independientemente de la variación de los precios internacionales de los *commodities* (materias primas), la región no logra resolver los problemas estructurales de pobreza y desigualdad, y refuerza su inserción internacional como proveedora de materias primas. Tal como señala la CEPAL (2018), la expansión de las actividades extractivas generó divisas y crecimiento económico, pero ocasionó también serios impactos sociales, ecológicos y culturales, y no resulta sostenible a medio plazo (OIT 2021b).

Por ello, la región presenta desafíos particulares que requieren miradas integrales, que sean capaces de integrar estas complejidades sin ingenuidad.

⁹ Además de documentos, resoluciones de congresos sindicales y participación formal en distintos frentes y alianzas, un recorrido por las páginas de internet de las organizaciones de la región permite observar su implicación en movimientos y experiencias de lucha ambiental.

La posibilidad de construir soluciones y alternativas que sean viables y puedan sostenerse en el largo plazo requerirá voluntad política, compromiso y consensos y, además, una dosis importante de creatividad. En ese sentido, la gran diversidad natural, social y cultural que tiene la región constituye una enorme riqueza a la hora de pensar en estrategias y alternativas en el sentido de una transición hacia modelos más sostenibles. La recuperación y revalorización de las prácticas y conocimientos tradicionales y construidos socialmente, de la mano del fortalecimiento de los sistemas regionales de investigación, ciencia y tecnología, resultarán claves en este proceso.

Además, también se deberán garantizar mecanismos adecuados de acceso a la información y participación en cuestiones ambientales. En ese sentido, es muy relevante para la región, la firma del Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe, más conocido como el “Acuerdo de Escazú”¹⁰, que entró en vigor el 22 de abril de 2021, en coincidencia con el día de la Tierra.

El Acuerdo de Escazú es el único acuerdo vinculante emanado de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible (Río+20), el primer acuerdo regional ambiental y el primero en el mundo que contiene disposiciones específicas sobre la protección de las personas que defienden el ambiente.



10 El Acuerdo fue ratificado por México el 2 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://observatoriop10.cepal.org/es>

► ¿Quiénes se ven afectados por la crisis de COVID-19?			
Categorías más afectadas	► Profesionales sanitarios 	► Trabajadores de la economía informal 	► Trabajadores migrantes 
	► Trabajadores por cuenta propia y ocasionales 	► Micro, pequeñas y medianas empresas 	
Trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad			
	► Mujeres 	70% ► de profesionales sanitarios y trabajadores sociales en 104 países	70% ► de trabajadores de la economía informal en países en desarrollo
		► Las medidas de cuarentena relativas a la COVID-19 han provocado un aumento de los niveles de violencia doméstica, con las mujeres como principales víctimas. 	
Trabajadores en situación de mayor vulnerabilidad	► Jóvenes 	► Personas con discapacidad 	
	► Hay millones de jóvenes que no transitan hacia el trabajo decente y están en riesgo de exclusión social. ► La pandemia destruye empleos y perspectivas de trabajo y tiene también efectos adversos en la educación y la capacitación.	► Representan el 15% de la población mundial y se han visto afectados por la pandemia en una mayor proporción. ► Sufren marginación en términos sociales, económicos y de salud, así como limitación de servicios públicos, a los que no pueden acceder.	
Sectores más afectados	► Refugiados 	► Turismo 	
	► Muchos de ellos viven en campamentos superpoblados donde es difícil mantener el distanciamiento o hacer cuarentena.	► Debido a las medidas de confinamiento y contención, 850 millones a 1.100 millones de turistas internacionales, los hoteles, restaurantes, operadores turísticos, líneas aéreas y cruceros han suspendido la actividad indefinidamente. ► Hay entre 100 y 120 millones de empleos del sector turístico en riesgo.	
	► Transporte 	► Transporte marítimo: Las restricciones a la movilidad han afectado gravemente al transporte marítimo. 	► Aviación civil: Según la Organización de Aviación Civil Internacional, el sector ha asistido a una disminución de 1800 millones de pasajeros (69%) entre enero y agosto de 2020, lo que representa una pérdida para las líneas aéreas. 

Fuente: OIT-ACTRAV. Análisis de tendencias mundiales sobre el papel de los sindicatos en tiempos de COVID-19
Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_767977.pdf

► II. Herramientas para una transición justa

La transición hacia modelos ecológica y socialmente sostenibles implica cambios profundos en los modos en que habitamos el planeta, debemos transformar nuestras sociedades y economías. Tenemos el desafío de garantizar que esa transición sea justa, democrática, sostenible e inclusiva.

Aquí no se puede caer en simplificaciones. La transición conllevará la transformación profunda de determinados sectores –por ejemplo, de los sectores que son grandes emisores de GEI o intensivos en energía, así como el desarrollo de otros nuevos – como las energías renovables, la agroecología, la arquitectura y la movilidad sustentables y la eficiencia energética, entre otros.

Asociada a estos cambios, aparece la necesidad de adaptación del mundo del trabajo: transformación en puestos de trabajo existentes y nuevas oportunidades laborales, pero también el riesgo de destrucción de fuentes de ingreso y empleos. En este contexto, uno de los mayores desafíos consiste en asegurar que las medidas y políticas de transición que se implementen garanticen el derecho al trabajo y, además, que este trabajo reúna las condiciones de un trabajo decente¹¹.

El desafío no es solo en términos de puestos de trabajo individuales. Algunas comunidades pueden sufrir la contracción de sus principales fuentes de ingresos, mientras otras podrían ver la emergencia de nuevas actividades económicas, o la reconfiguración de sus paisajes y espacios territoriales. No se reduce, por tanto, a hacer un balance entre puestos de trabajo ganados o perdidos, se debe tener en cuenta la compleja trama de actores y factores sociales, geográficos, culturales, políticos, ecológicos y económicos, que configuran el territorio y entran en juego.

Esto exige una visión integral, anticipación y planificación, así como garantizar que haya una activa participación de la sociedad. Una transición justa implica, necesariamente, diálogo entre todas las partes involucradas, incluidos los actores del mundo del trabajo, para decidir hacia dónde y de qué forma transitar ese proceso.

La transición justa como conquista sindical

El enfoque de la transición justa ha sido el eje desde el cual el movimiento sindical internacional se ha posicionado desde hace algo más de una década en el marco de las discusiones sobre cambio climático y sobre nuevos modelos de producción y consumo.

El compromiso de las organizaciones de América Latina y el Caribe fue decisivo tanto en el contexto de las negociaciones internacionales, como en la fuerza de la acción política y sindical en sus propios países, para lograr el apoyo clave de sus gobiernos en el marco de las Conferencias de las Partes (COP, en inglés) de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC).

Tras años de un trabajo dedicado, de articulación de agendas, de profundización del análisis y debate junto con la OIT y con otros actores –organizaciones sociales, grupos de jóvenes y mujeres, academia, sector privado-, se logró, finalmente, que el concepto de transición justa se incorporara en el Preámbulo del Acuerdo de París, firmado en la 21 Conferencia de las Partes de la CMNUCC (COP 21), en 2015.

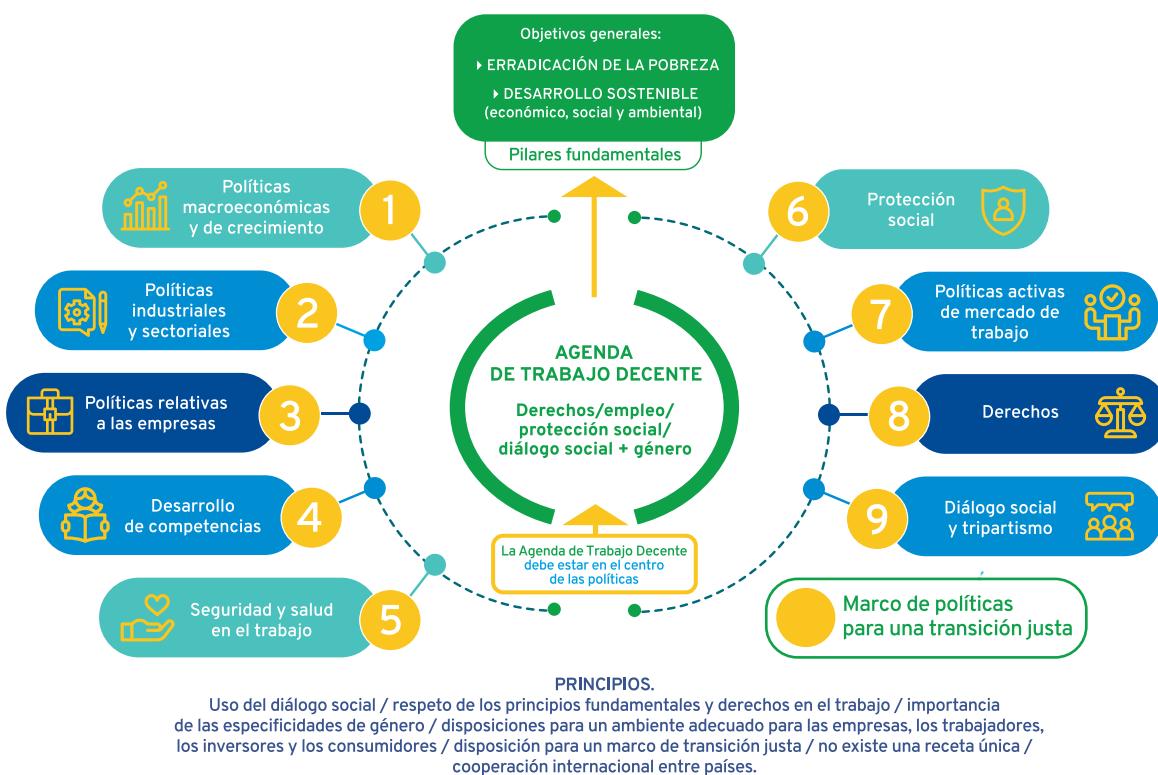
La adopción de las “Directrices de políticas para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos”, acordadas de manera tripartita por la OIT en 2015, fue un paso decisivo para la consolidación de esta agenda. En ellas se identifican oportunidades, desafíos, principios y marcos de políticas para que el trabajo decente ocupe el centro de las políticas y medidas de la transición.

¹¹ De acuerdo con la agenda de trabajo decente de la OIT, trabajo decente es aquel con un salario justo, respeto por los derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo el ejercicio efectivo del derecho a organizarse en sindicatos para negociar colectivamente, la igualdad de género y la democracia en el lugar de trabajo. (OIT 2017).

Las Directrices de la OIT: un marco para la transición justa.

Aunque es cierto que cada país enfrentará un conjunto propio de dificultades en el camino hacia el logro de su sustentabilidad social, ecológica y económica, las Directrices de la OIT para una transición justa establecen objetivos y principios comunes, y proveen un marco de políticas para orientar dicho proceso.

En el esquema que sigue puede verse la relación entre los objetivos generales del desarrollo sustentable y la erradicación de la pobreza con el fortalecimiento de la agenda de trabajo decente, y cómo las nueve esferas de políticas y disposiciones institucionales que proponen las Directrices de la OIT para una transición justa contribuyen con dicho objetivo.



Fuente: tomado de OIT (2015b) "Una transición justa para todos: ¿el pasado puede iluminar el futuro?"

Las Directrices de transición justa de la OIT plantean que esta transición debe ocurrir dentro de contexto del desarrollo sustentable, entendido como aquel que permita satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las propias. El desarrollo sustentable abarca tres dimensiones -social, económica y ecológica- que son interdependientes y que deben abordarse conjuntamente, con un mismo nivel de importancia¹².

Los objetivos finales de este proceso son, de acuerdo con las Directrices, la inclusión social y la erradicación de la pobreza. Se da relevancia al lugar central que debe ocupar el trabajo decente -empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social- dentro de las políticas de sustentabilidad y se enfatiza el rol activo que deben asumir los actores del mundo laboral -gobiernos, empleadores y trabajadores- como agentes del cambio.

12 Algunos autores, en particular en América Latina y en la visión que presenta la Plataforma para el Desarrollo de las Américas (PLADA), incorporan la dimensión política de la sustentabilidad entendiendo que es fundamental para poder abordar las estructuras de poder que dieron lugar a la crisis ambiental actual, poniendo énfasis en el papel de la democracia participativa para gestionar los procesos de transformación. (OIT 2010; CSI 2014)

Si bien es cierto que deberán implementarse transformaciones en todos los países, sectores y niveles, las Directrices reconocen la importancia de considerar el Principio 7 de la Declaración de Río (1992), sobre las responsabilidades comunes pero diferenciadas, un principio cuya importancia suelen destacar los países de América Latina y el Caribe en los acuerdos ambientales internacionales.

Uno de los principios rectores fundamentales que señalan las Directrices es la coherencia que deben guardar las políticas públicas entre sí a fin de crear un entorno propicio y proveer un marco de transición justa que sea capaz de generar consenso y motivar el compromiso de los distintos actores. Para ello se destaca la importancia de instrumentos y procesos que permitan la participación de todas las partes interesadas, tanto a escala local como nacional, regional e internacional, en la formulación y aplicación de las políticas. Es ampliamente reconocido que la participación e implicación de los distintos actores sociales es crucial para garantizar la coherencia y la adecuación de las políticas al contexto para, de esta forma, lograr los mejores resultados (OIT 2012).

El respeto de los principios y derechos fundamentales del trabajo es también un aspecto central de la transición. En este sentido, los mecanismos de diálogo social reconocidos por las normas internacionales de trabajo -negociación colectiva y tripartismo, entre otros-, son espacios de participación por excelencia para lograr la mejor aplicación de medidas relacionadas con los aspectos laborales de la transición (OIT 2019a).

El enfoque de género es uno de los principios rectores de las Directrices, y se hacen especificaciones al respecto en varios puntos del documento. Debe tenerse en cuenta que, a pesar de que se han hecho progresos en cuanto a la inserción de las mujeres en el mundo laboral, las brechas salariales de género siguen siendo importantes en todo el mundo, 20 por ciento en América Latina y el Caribe (OIT 2019c), y la mayor carga de trabajo de cuidados no remunerado sigue recayendo sobre las mujeres, 76,2 por ciento, (OIT 2018c). El trabajo de cuidados no remunerado es fundamental para la reproducción social, el sostenimiento de la economía y el bienestar de las sociedades, sin embargo, es un trabajo desvalorizado e invisibilizado. Si se considerara el valor del salario medio por hora, el conjunto del trabajo de cuidados representaría nueve por ciento del PIB mundial (OIT 2018c).

En México, previo a la pandemia, solo 43 por ciento de las mujeres participaba de actividades económicas, en contraposición con 78 por ciento de los varones¹³. Las mujeres ganaban, en promedio, 15 por ciento menos y dedicaban tres veces más tiempo a las tareas de cuidados no remunerados que los varones. Entre las mujeres jóvenes de entre 15 y 29 años, 35 por ciento no trabajaban ni estudiaban porque debían encargarse de tareas de cuidados (Gobierno de México 2020). Estas situaciones se han agravado de manera significativa con motivo de la pandemia de Covid-19¹⁴.

Estas no son las únicas brechas de género en el país. De acuerdo con datos oficiales, en 2017, 95 por ciento de los municipios tenían a varones como autoridades locales, y solo había una gobernadora mujer¹⁵.

Las Directrices identifican nueve esferas de políticas principales desde las cuales debería abordarse la sustentabilidad para garantizar un marco de transición justa: a) políticas macroeconómicas y de crecimiento, b) políticas industriales y sectoriales, c) políticas relativas a las empresas, d) desarrollo de competencias, e) seguridad y salud en el trabajo, f) protección social, g) políticas activas del mercado de trabajo, h) derechos, e i) diálogo social y tripartismo.

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

14 Senado de la República. 2021. El trabajo de cuidados en México en el contexto de la pandemia de COVID-19. Disponible en: [http://bibliodigitalbd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5225/docto%20cuidados%20aRev4%20pxp.pdf?sequence=1&isAllowed="](http://bibliodigitalbd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5225/docto%20cuidados%20aRev4%20pxp.pdf?sequence=1&isAllowed=)

15 INMUJER. 2020. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/ProIgualdad%202020-2024%20Web.pdf

Por cada una de estas esferas de políticas, las Directrices brindan orientaciones sobre los dispositivos institucionales y el papel de los gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores.

Finalmente, a pesar de que no establecen especificaciones en cuanto a la protección ambiental, las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) son una herramienta fundamental para promover una transición justa. Varios convenios, recomendaciones y protocolos de la OIT ofrecen orientaciones de políticas, medidas y marcos que pueden contribuir con la sostenibilidad al facilitar la conciliación de objetivos sociales y económicos con la política ambiental. En ese sentido, el Anexo-Directrices de la OIT contiene un listado de normas internacionales del trabajo y resoluciones que resultan especialmente pertinentes para un marco de transición justa. (OIT 2015a).

En México, a partir de la ratificación, en noviembre de 2018, del Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de la OIT (núm. 98), ya se ratificaron todas las normas internacionales relativas a los derechos fundamentales del trabajo. Resta aún un espacio importante a cubrir en relación con varias de las normas que las Directrices de transición justa identifican como más relevantes¹⁶.

Aunque las Directrices de la OIT no hacen mención específica a ellas, las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) relativas a algunos de los sectores clave de la transformación socioecológica, pueden igualmente ofrecer herramientas muy valiosas para velar por una transición justa.

► Transición justa



- ▶ Aunque los sectores “sociales” contribuyen a las crisis climáticas y ecológicas que se desarrollan, también pueden desempeñar un papel importante en su mitigación y en la adaptación a las mismas. Las transiciones verdes en los servicios, incluidos sectores específicos como la salud, el cuidado y la educación, impulsan cambios profundos en la energía y la manufactura.
- ▶ Las organizaciones de trabajadores deben elegir entre programas sectoriales y programas de transición considerablemente *ad hoc* y políticas de transición justa integrales y proactivas. Dichas políticas exigirán grandes esfuerzos iniciales, pero probablemente sean más eficaces a largo plazo.

► Políticas



- ▶ En vista de las débiles posiciones fiscales que limitan considerablemente las medidas de apoyo gubernamentales en muchos países, se necesitan reformas ambiciosas, pero muchos países no tienen instrumentos financieros, monetarios y sociales suficientes para las respuestas inmediatas y a largo plazo necesarias.
- ▶ La coordinación conjunta es esencial entre los responsables del desarrollo nacional, la educación y formación, las transiciones demográficas, las políticas salariales y las leyes laborales, la negociación colectiva para la transición social y los empleos decentes, las políticas económicas y sociales, y las políticas e instituciones del mercado de trabajo.
- ▶ Las organizaciones de trabajadores tendrán que abogar por un contrato social y acciones concertadas por todas las partes interesadas para que los efectos de las políticas perduren más allá de la crisis actual.

¹⁶ Normas Internacionales del Trabajo (NIT). Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/lang--es/index.htm>

► Algunas experiencias sindicales en América Latina

Las Directrices establecen un marco general de políticas y principios para la construcción de una transición justa. Asimismo, reconocen que la transición no podrá ser la misma para todos los contextos, sino que deberá adaptarse a las circunstancias y prioridades de cada país, incluyendo las expectativas y proyectos colectivos de sus pueblos.

En este sentido, tanto las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), como las continentales, han planteado a nivel mundial y en América Latina y el Caribe, la importancia de acciones globales y locales para hacer compatible el equilibrio entre los tres pilares del desarrollo sostenible enunciados por las Naciones Unidas.

Por ejemplo, la Confederación Sindical de las Américas (CSA) identifica al combate a la crisis ambiental como una de sus prioridades desde su fundación en 2008, estableciendo un claro vínculo entre la justicia social y la justicia ambiental.

A través de la Plataforma para el Desarrollo de las Américas (PLADA), publicada en 2014, la CSA reafirma la demanda de una transición justa frente a los desafíos del cambio climático; la defensa, preservación y acceso público a los bienes comunes; y los principios de la justicia ambiental como marco de referencia de su estrategia sindical en materia ambiental. Esto implica asegurar que no sean los trabajadores y las comunidades implicadas quienes sufran las mayores consecuencias negativas ocasionadas por cambios de los cuales no son los mayores responsables (CSA 2014 Y 2018c).

Para la CSA, la transición justa es una herramienta política que permite construir puentes entre las demandas sociales, laborales y ecológicas, trascendiendo la división tradicional entre el movimiento sindical y el ecologista, entre lo rural y lo urbano. En el sentido de construir y reforzar estos puentes, la CSA da un lugar estratégico a las alianzas con otros movimientos y organizaciones socioambientales, algo que desataca la PLADA y también las Resoluciones de su Tercer Congreso (CSA 2016) y la 3ra. Conferencia sobre Energía, Ambiente y Trabajo (3 CREAT) (CSA 2018a y 2018b).

Esta búsqueda de confluencias permite enriquecer e integrar las distintas visiones y procesos, valorizando, entre otras cosas, el aporte de las luchas y de las miradas innovadoras de los movimientos ambientalistas, campesinos e indígenas en la región en defensa de los territorios y los derechos de la naturaleza. Estas alianzas refuerzan las capacidades de incidencia de los actores sociales, en especial en contextos hostiles (OIT 2018a).

México, el marco de políticas para una transición justa¹⁷

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.

Por ejemplo, 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, en las comunidades rurales y en las regiones más postergadas, incluyendo a pueblos indígenas, pequeñas unidades productivas y economía social, entre otros grupos, para los que se han desarrollado una cantidad de programas y planes de apoyo. La transversalidad y el foco de este marco, y el conjunto de instrumentos asociados podrían, en principio, ser una buena plataforma para apoyar una transición justa en México.

¹⁷ OIT. México. Marco normativo y de políticas para una recuperación verde y con transición justa. El papel de los sindicatos.

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 excelente 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.

El diálogo social, en tanto instrumento de articulación y negociación de intereses entre los actores del mundo del trabajo, es clave para garantizar que la transición integre de manera adecuada las dimensiones laborales. La reforma laboral que se está llevando a cabo en el país es la oportunidad de fortalecer los mecanismos de diálogo social, haciéndolos más democráticos y eficaces, y podría ser también la oportunidad de ampliar sus alcances para contemplar la diversidad de desafíos ambientales y de la transformación socioecológica.

Asimismo, es importante garantizar que las organizaciones sindicales tengan un mayor protagonismo en los procesos de diálogo 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 posibilidades e interés para integrar las cuestiones relacionadas con la introducción de medidas de adaptación, mitigación y desarrollo de sectores verdes, y lo que ello implica en términos laborales: necesidades de capacitación, desafíos en materia de salud y seguridad, readecuación y movilidad laboral, entre otros aspectos.

Empleos verdes: ¿qué son y dónde se encuentran?

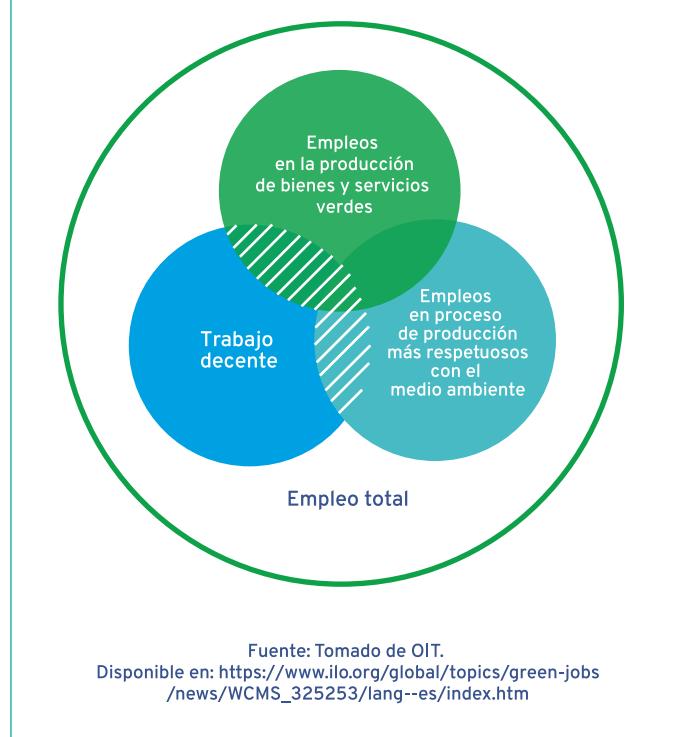
Tal como se define en el documento “Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y bajo en emisiones”, elaborado conjuntamente por la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), los “empleos verdes” son puestos de trabajo decente que contribuyen a la conservación, restauración y mejora de la calidad ambiental en cualquier sector económico (agricultura, industria, servicios, administración, energía, etc.).

Los empleos verdes implican reducir el impacto ecológico de las empresas y de los distintos sectores económicos por varias vías: hacen un uso más eficiente de la energía, el agua y los materiales, descarbonizan la economía y reducen emisiones de gases de efecto invernadero, minimizan residuos y contaminación, protegen y restauran los ecosistemas y la biodiversidad, y contribuyen a la adaptación al cambio climático.

Como se observa en el gráfico 2, los empleos verdes serán aquellos que se encuentren en la zona rayada del diagrama. Se puede distinguir entre dos tipos de empleos verdes: puestos de trabajo en sectores económicos que producen bienes y servicios verdes, y puestos en procesos de producción respetuosos del ambiente. El trabajo decente es prerrequisito en cualquiera de los casos para garantizar la sustentabilidad en todas sus dimensiones (OIT 2015a).

La generación de puestos de trabajo o empleos verdes es, por tanto, parte de la agenda para la construcción de una transición justa hacia sociedades ambiental y socialmente sustentables. De hecho, según las últimas estimaciones del informe “Perspectivas Ambientales y Sociales en el Mundo” (OIT 2018b), una transición justa podrá crear hasta 24 millones de nuevos empleos verdes a nivel mundial, y se perderían 7 millones en sectores con alto impacto ecológico. Sin embargo, se alerta que estos puestos de trabajo

Gráfico 2. Tipos de trabajos y empleos verdes



no necesariamente se generarán al mismo tiempo, ni en los mismos sectores, ni en las mismas regiones geográficas en las que se pierden otros, ni garantizarán por sí solos una mayor inclusión de las mujeres. Tampoco requerirán de las mismas calificaciones profesionales. De hecho, un informe reciente de la OIT (2019a) señala que hará falta una inversión masiva en formación para que los trabajadores adquieran las competencias profesionales necesarias para ocupar los nuevos puestos de trabajo.

La creación de empleos verdes a nivel regional

En su informe de 2018 sobre la “Coyuntura Laboral en América Latina. Sostenibilidad ambiental con empleo en América Latina y el Caribe”, la OIT y la CEPAL analizan algunos de los efectos que la adopción de medidas de sustentabilidad ambiental podría tener sobre el mundo del trabajo en la región. Según sus cálculos, una transición energética compatible con los compromisos de lucha contra el cambio climático podría generar más de un millón de puestos de trabajo netos a nivel regional para 2030. La mayoría (75 por ciento) serían en el sector de la construcción, y alrededor de 15 por ciento en energías renovables. Las pérdidas se concentrarían mayoritariamente en el sector de la refinería y extracción de petróleo (casi 300 000 empleos), y en la minería y producción de electricidad a partir del carbón.

Por su parte, la adopción de modelos de economía circular reduciría la demanda de extracción –algo fundamental para avanzar hacia la sustentabilidad social y ambiental de la región – y permitiría crear trabajos decentes en sectores que se caracterizan por la alta precariedad laboral, como es el de la gestión de residuos, la recuperación de materiales y reciclado. Según las estimaciones del estudio citado, esto permitiría generar un aumento de 4.8 millones de empleos netos para 2030, compensando sobradamente las posibles pérdidas de empleo en la extracción de minerales y otros materiales.

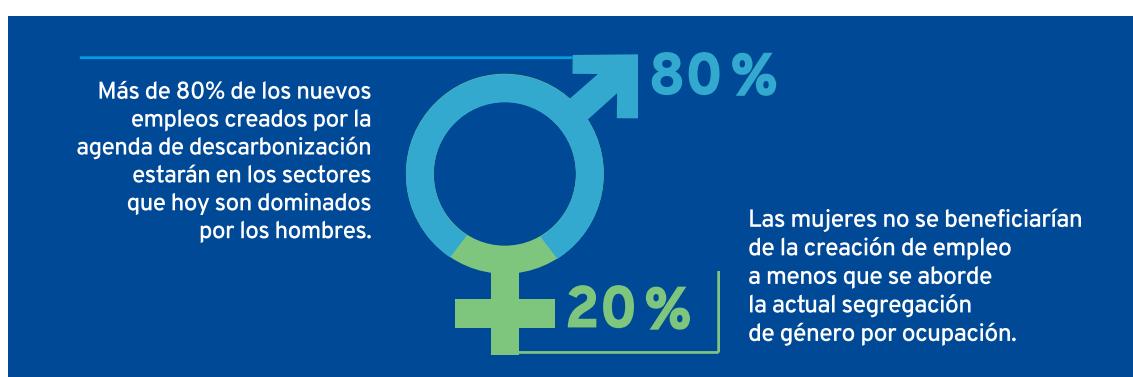
Las inversiones en infraestructura de adaptación al cambio climático podrán tener importantes efectos para el empleo en la construcción, con efectos multiplicadores sobre la economía que varían de país en

país en función, entre otras cosas, de la capacidad de producir insumos localmente. Asimismo, las políticas de protección social y de desarrollo de competencias para hacer frente a los efectos del cambio climático podrían ser también importantes fuentes de generación de empleo (CEPAL y OIT 2018).

La OIT y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), por su parte, calculan que, con la adopción de cambios estructurales en los patrones de producción y consumo, para 2030, se podrían crear 22.5 millones de puestos de trabajo en los sectores de la agricultura, la producción de alimentos de origen vegetal, las energías renovables, la silvicultura, la construcción y la manufactura. Al mismo tiempo, se perderían 7.5 millones de empleos vinculados a la extracción y electricidad a partir de combustibles fósiles y la producción de alimentos de origen animal. Esto da un saldo positivo de 15 millones de puestos de trabajo a nivel regional (Saget y otros 2020).

Además de que los puestos de trabajo que se generen no garantizan la reinserción laboral de las personas que podrían ver destruida su fuente de trabajo, del estudio realizado por el BID y la OIT surgen otros datos a los que se le debe prestar atención. Por un lado, las necesidades de cualificación para los nuevos puestos de trabajo y, por otro, el predominio de sectores tradicionalmente masculinizados.

¿Quiénes se beneficiarán de los puestos de trabajo creados en la región?



Fuente: Adaptación de OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_752041/lang--es/index.htm. Datos de Saget y otros (2020).

El Programa de Empleos Verdes de la OIT

A través de su Programa de Empleos Verdes, la OIT¹⁸, desde 2009, presta asistencia a países de todo el mundo para desarrollar sus propios programas e iniciativas para la creación de empleos en sectores verdes.

¹⁸ Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432895.pdf

A partir de la demanda de gobiernos, el programa brinda asistencia y busca mejorar la coherencia entre políticas económicas, ecológicas y sociales, contribuyendo a crear capacidades, promoviendo estudios y evaluaciones, y asesorando en la planificación estratégica e implementación de proyectos piloto en distintos sectores económicos.

Como se ve en el diagrama que acompaña, todas esas actividades son parte de un ciclo de política coherente que debería guiar el proceso desde la fase de diagnóstico inicial hasta la implementación y evaluación de políticas, proyectos y estrategias. El diálogo social con los actores del mundo del trabajo y otras partes interesadas está en el centro de dicho proceso.



En estos años, el Programa de Empleos Verdes de la OIT ha trabajado en distintas iniciativas en la región: Argentina, Barbados, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Guyana, México, Perú, y Uruguay.

Los empleos verdes permiten:

- ▶ mejorar la eficiencia del consumo de energía y materias primas;
- ▶ limitar las emisiones de gases de efecto invernadero;
- ▶ minimizar los residuos y la contaminación;
- ▶ proteger y restaurar los ecosistemas;
- ▶ contribuir a la adaptación a los efectos del cambio climático.

Con este trasfondo, la OIT incluyó la “Iniciativa Verde”¹⁹ en el conjunto de las siete Iniciativas para el Centenario de la OIT que fue presentado por el Director General en 2012. La Iniciativa Verde apunta a ampliar la gestión de conocimientos aplicable a toda la Oficina, el asesoramiento en materia de política y las herramientas para gestionar una transición justa hacia un futuro sostenible con bajas emisiones de carbono.

El objetivo de la Iniciativa Verde es conferir a los actores del mundo del trabajo los medios para comprender los desafíos y las oportunidades de la transición que se avecina, y ayudarlos a asumir el papel activo que deben desempeñar para hacer frente a este cambio. Contribuirá a reforzar los argumentos que sustentan que los enfoques de trabajo decente y diálogo social son indispensables para un verdadero cambio transformador.

¹⁹ OIT. 2017. Trabajo y cambio climático: la iniciativa verde. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554699.pdf

Empleos verdes en México

En un estudio de 2013 realizado por la OIT (OIT, 2013) se contabilizaban en el país 1.8 millones de empleos directos relacionados con el sector ambiental, representando alrededor de 4,5 por ciento de la población ocupada en 2011. Estos estaban agrupados en 9 sectores: a) agricultura orgánica, b) energía eléctrica renovable, c) industria limpia, d) construcción sostenible, e) actividades forestales sustentables, f) gestión de residuos, g) turismo sostenible, e) transporte masivo, y h) actividades del gobierno federal. En conjunto, transporte, industria limpia y construcción sostenible, representaban casi 80 por ciento del total²⁰.

Según la SEMARNAT²¹, entre 2013 y 2017 los empleos verdes crecieron seis por ciento, pero se destaca que este crecimiento fue inferior al del crecimiento del empleo en el conjunto de la economía, y lejos de alcanzar la meta gubernamental de generar al menos 100 000 empleos verdes por año, en industrias energéticamente eficientes o vinculadas a procesos productivos no contaminantes²².

► Trabajo decente y empleos verdes en la Ciudad de México²³

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

El Programa se enfoca en un conjunto de prioridades consensuadas junto a representantes de empleadores y de trabajadores, y está diseñado con base en cuatro objetivos estratégicos: crear trabajo, garantizar los derechos de las personas trabajadoras, extender la protección social, y 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 PyMES para la transición energética, gestión de residuos en mercados públicos, levantamiento de datos sobre tecnología en agua, 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 residuos.

20 OIT. (2020a). 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

21 Estadísticas sobre empleos verdes de SEMARNAT, actualizada a 2018. Disponible en: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/indicadores-de-crecimiento-verde--innovacion-oportunidades-economicas-y-politicas-publica/resource/e4ae2c64-22d6-471e-b0b4-c7392f2e45ac>

22 Estrategia Nacional de Implementación de la Agenda 2030.

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

► III. Los sindicatos en la transición

Los cambios ya están ocurriendo y muy probablemente se acelerarán en los próximos años. En muchos países de la región se están desarrollando y aplicando diversas iniciativas en relación con compromisos asumidos en el proceso de negociación de cambio climático. Por ejemplo, la instalación de energías renovables. Sin embargo, en algunos casos este proceso no está generando los beneficios que se podrían esperar en términos de dinamización de las economías locales o creación de puestos de trabajo calificados. Entre otras cosas, porque se están implementando de manera vertical y sin tener en cuenta los términos de una transición justa (Núñez 2020).

Muchos países han puesto en marcha diversas estrategias de transición justa con la participación de las organizaciones sindicales, como Canadá, Sudáfrica, Nueva Zelanda, Gana, España o Francia. A nivel regional, se puede mencionar el trabajo que se está realizando en Uruguay, con la conformación de un Grupo Interinstitucional de Trabajo (GIT) de Economía Verde e Inclusiva, y la Alianza para una Economía Verde (PAGE, por inglés), proceso en el que participan representantes de gobiernos, empleadores, trabajadores y sociedad civil; y en Costa Rica, con su Plan Nacional de Descarbonización 2018-2050.

► Las estrategias de transición justa para la implementación de compromisos climáticos

En Costa Rica, el gobierno aplica el Plan Nacional de Descarbonización 2018-2050, que recoge una serie de medidas y acciones para el cumplimiento de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (CND) en el marco de las negociaciones de cambio climático. El Plan abarca diversos sectores, como transporte, construcción eficiente o gestión de residuos, con metas específicas que, sin duda, representarán importantes desafíos para su reestructuración.

Por ello, el Plan incluye “Estrategias Nacionales de transición justa”, reconociendo que “la viabilidad de esta transformación y el logro de los objetivos dependerá del proceso de adaptación a las oportunidades y desafíos que surjan en el mundo laboral”. El Plan se propone identificar las mejores prácticas para garantizar una transición justa, y desarrollar planes sectoriales para aquellas áreas que podrían verse más impactadas. Para reforzar el tripartismo en este campo, las autoridades deben brindar nuevas oportunidades y alternativas de integración al movimiento sindical para compartir y aportar a la hoja de ruta del Plan hacia el logro de sus metas.

Para saber más: <https://minae.go.cr/images/pdf/Plan-de-Descarbonizacion-1.pdf>

En septiembre de 2019, durante la Cumbre de Acción Climática, 46 países del mundo asumieron el compromiso de crear sus propios Planes Nacionales de transición justa. Los 12 países de América Latina y el Caribe que suscribieron este compromiso fueron: Argentina, Bolivia, Costa Rica, República Dominicana, Guatemala, Honduras, Jamaica, Mexico, Nicaragua, Panamá, Perú y Uruguay²⁴.

Esta es una gran oportunidad para que las organizaciones sindicales de los países que han firmado estos compromisos se involucren de manera activa en dicho proceso y demanden su inclusión en todos los espacios de toma de decisiones e implementación. En el caso de los países que aún no han asumido este tipo de compromisos sería importante que los sindicatos llamen la atención de los demás actores del diálogo social sobre este punto.

En un mundo globalizado, en un contexto de crisis climática que se agudiza, con serios conflictos y problemáticas socioambientales que toman un cariz particularmente desafiante en la región, es importante que las organizaciones sindicales tengan un rol protagónico para promover procesos que garanticen la justicia social y ambiental. La visión estratégica y la capacidad de anticipación son claves para avanzar en esa dirección.

²⁴ Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/areas-of-work/climate-change/WCMS_732060/lang--en/index.htm

Las Directrices de la OIT reconocen este rol fundamental y señalan algunas áreas específicas sobre las que los sindicatos deberían actuar. Por ejemplo:

- ▶ “Promover la sensibilización de sus miembros (...), para potenciar su comprensión de los cambios y aportar directrices al respecto”.
- ▶ “Participar activamente en la formulación, aplicación y seguimiento de las políticas nacionales de desarrollo sostenible”.
- ▶ “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 Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) en el lugar de trabajo” que incorporen, cuando sea pertinente, “temas relacionados con el ambiente”.

En las páginas que siguen se presentan distintos tipo de acciones que podrían desarrollar los sindicatos, incluyendo ejemplos de iniciativas sindicales que se están llevando a cabo en la región y otros países. En este sentido, es importante conocer, valorar y aprovechar esas experiencias de la sustentabilidad.

Formación ambiental: comprender el desafío y construir una mirada propia

La sensibilización y formación ambiental de los trabajadores implica comprender las interrelaciones entre las dimensiones ecológica, económica y social; los impactos de la crisis ecológica sobre el mundo del trabajo y sobre las comunidades; la dimensión y la profundidad de los cambios necesarios; los conflictos de intereses en el uso y acceso a bienes y servicios ambientales; las necesidades de adaptación y protección de los grupos más vulnerados: mujeres, personas trabajadoras informales y precarizadas, y pueblos indígenas, entre otros.

La formación sindical, política, y ambiental de la membresía sindical (afiliadas/os, delegadas/os, cuadros, y alta dirigencia), permitirá construir una mirada propia y una fuerte toma de conciencia colectiva acerca de los retos y las distintas posibilidades de abordaje, una visión que será diferente –aunque probablemente complementaria- de la que puedan aportar otros grupos de interés. La perspectiva de género debe ser un componente transversal de las políticas públicas, así como al interior de los sindicatos en sus estrategias y planificaciones de incidencia socioeconómica, laboral y ambiental.

Las organizaciones sindicales de la región vienen trabajando hace décadas en este sentido, algunas con propuestas formativas en temas ambientales dentro de espacios permanentes dedicados a la formación político-sindical, otras con actividades puntuales en el marco de algún proyecto o situación particular. A nivel regional, es importante señalar el acumulado que viene desarrollándose hace algo más de una década a partir del trabajo de la Confederación Sindical de las Américas (CSA), las iniciativas de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT, y, en su momento, los aportes de la Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible (*Sustainlabour*, en inglés)²⁵.

25 Véase, por ejemplo, el manual “Desarrollo sustentable y trabajo decente: manual formativo para trabajadores y trabajadoras de Las Américas” (OIT y Sustainlabour 2010).

► Los trabajadores de la educación, actores clave para avanzar en la agenda ambiental

Río Negro es una provincia de la Patagonia Argentina que presenta un fuerte avance de las fronteras extractivas de hidrocarburos y minería a cielo abierto, y con una historia de pasivos ambientales mineros e industriales. Allí, la Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro (UnTER) tiene un área específica para el abordaje de las cuestiones ambientales dentro de su Escuela de Formación Pedagógica-Sindical, Política y Ambiental, Rodolfo Walsh.

Desde este espacio, se realizan actividades de formación y educación ambiental con miembros y delegados del sindicato, además de publicaciones, campañas, congresos ambientales, etc. La cuestión ambiental es parte de la política gremial de la organización, la cual tiene un nivel de sindicalización que ronda 80 por ciento, representando a más de 14 000 profesores y maestros y garantizando la llegada a todas las escuelas del territorio provincial.

La UnTER es, además, miembro de la “Mesa de Transición productiva y energética de Río Negro”, junto con la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), organizaciones socioambientales y representantes del mundo académico de distintas universidades e instituciones públicas.

Para saber más:

UnTER. Disponible en: www.unter.org.ar

Mesa de Transición productiva y energética. Disponible en: <http://www.ejes.org.ar/transicionproductivaRN/>

► La importancia de construir conocimientos y miradas propias acerca de la transición para tener incidencia

En Europa, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) desarrolló un proyecto de investigación, para explorar junto con los sindicatos qué es lo que se necesita concretamente para mantener los puestos de trabajo al tiempo que se reducen las emisiones. Se examinaron siete casos de estudio en el Reino Unido, Alemania, España, Bélgica, Suecia, Bulgaria y Polonia, en regiones mineras que se verán fuertemente afectadas por el cierre de minas y centrales térmicas de carbón en el marco de las políticas europeas.

Entre otras herramientas, la CES ha publicado también una guía dirigida a los sindicatos para promover su involucramiento en la acción climática y contribuir así a lograr una transición justa. La guía incluye ejemplos sobre cómo los sindicatos están participando en los procesos de ecologización y transición en varios países de Europa.

Durante 2014, 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 conjuntamente, con el apoyo de Sustainlabour, discusiones acerca de la transición en sectores clave: agua, minería, pesca, agroindustria. Estas discusiones ocurrieron en el marco de la implementación en el país de PAGE y dieron por resultado la publicación del informe “Hacia una economía más verde y más justa en el Perú. Propuestas sindicales”.

Más información:

Disponible en: <https://www.etuc.org/en/issue/sustainable-development-climate-change> (inglés)

Disponible en: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_ES.pdf

Perú. 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

► Garantizar servicios públicos de calidad para la transición justa

La Internacional de Servicios Públicos (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 replicando en Perú, Jamaica, Antigua y Barbuda, además de varios países de África (Kenia, Tonga, Túnez y Zambia).

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 compromisos asumidos por sus respectivos países en el marco de las negociaciones de cambio climático (Compromisos Determinados Nacionalmente), 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 climático.

Para saber más: Disponible en: http://world-psi.org/sites/default/files/background_note_jamaica_workshop_building_trade_union_capacities_and_quality_public_services_september_2018.pdf

Involucramiento sindical en las políticas ambientales y de desarrollo sustentable

Hasta no hace mucho tiempo, había una visión limitada acerca de la importancia de la participación de los sindicatos en las políticas ambientales y de sustentabilidad. En la actualidad, está claro que el involucramiento de los actores del mundo laboral es fundamental para poder hacer frente a los inmensos desafíos que implica la transición hacia otras formas de producción.

Esta participación debe alcanzar a todos los niveles, desde el local al internacional. Por ejemplo en los procesos vinculados a las políticas de cambio climático, o los espacios dedicados a la implementación de la Agenda 2030, por mencionar solo alguno de los procesos que están teniendo lugar en la mayoría de los países de la región.

Los sindicatos están en una posición privilegiada para comprender los vínculos entre ambiente y trabajo. La mirada desde la perspectiva sindical será un aporte fundamental tanto para el diseño como para la aplicación y seguimiento de las políticas de transición. El éxito de dichas políticas estará en gran medida vinculado al apoyo e involucramiento de los trabajadores y sus organizaciones.

► El involucramiento de los trabajadores en la gestión integral de residuos

En Uruguay, el Plenario Intersindical de Trabajadores/Congreso Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), la central sindical nacional, viene hace años trabajando junto con los recuperadores urbanos de residuos -clasificadores de los Residuos Sólidos Urbanos (RSU)- para la mejora de sus condiciones laborales, contribuyendo, entre otras cosas, con la organización de los trabajadores del sector y con la conformación de la Unión de Clasificadores de Residuos Urbanos Sólidos (UCRUS).

Desde las organizaciones sindicales se trabajó para que el municipio -que representa más de 50 por ciento de la población del país- aborde la gestión integral de residuos y genere una cadena de valor para los RSU. En este sentido, en los últimos años, participaron activamente en las discusiones para la elaboración de una Ley Nacional de Residuos que priorice la reducción en la generación de residuos, la reutilización y el reaprovechamiento productivo de los residuos, a la vez que promueva la inclusión productiva y mejore las condiciones laborales de los clasificadores informales.

La ley de residuos se aprobó en septiembre de 2019. Para la UCRUS, con la aprobación de la ley, se produce un punto de inflexión, les permitirá mejorar sus ingresos y las condiciones laborales en las que realizan su tarea.

En Argentina, la Federación de Carriteros, Cartoneros y Recicladores (FACCyR), que representa a cerca de 100 000 recuperadores urbanos organizados en cooperativas, logró que en la ciudad de Buenos Aires se realice con éxito el Sistema de Gestión Social del Reciclado, premiado internacionalmente.

Aunque se reconoce que hay un espacio de mejora, en particular en cuanto hace a la ampliación de derechos laborales, este modelo permitió numerosos avances: aumentar el volumen de reciclado -se estima que los recuperadores urbanos gestionan aproximadamente 50 por ciento de lo que se genera en la ciudad-, alcanzar un ingreso promedio algo superior al salario mínimo, acceder a uniformes y condiciones de seguridad para los recuperadores urbanos, e instalar guarderías infantiles.

La organización pone énfasis en la necesidad de reconocer el valor social del servicio ambiental que brindan estos trabajadores, y de garantizar el pleno goce de derechos laborales.

Para saber más: PIT-CNT. Disponible en: www.pitcnt.uy FACCyR. Disponible en: www.faccy.org.ar

► 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 avances.

Más información. CES 2018.

► El papel del Estado y lo público en la transición

La Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), de Colombia, tiene una clara posición en defensa del ambiente ante los impactos asociados a la actividad. Rechaza la explotación de hidrocarburos no convencionales, y es una de las organizaciones impulsoras de la “Alianza Colombiana contra el fracking”. En la “Declaración Política del seminario ideológico de USO”, realizado en septiembre de 2018, ante las intenciones de privatizar la empresa estatal ECOPETROL, la organización sindical destaca entre sus argumentos de rechazo a la privatización la capacidad única de la empresa “de incidir en un cambio en la matriz energética nacional, desarrollando fuentes energéticas renovables y limpias, que le permitan depender menos de los hidrocarburos”. Queda claro que el sindicato visualiza el papel clave que podría jugar una empresa estatal para avanzar hacia una transición energética justa.

En Uruguay ha habido un gran desarrollo de las energías renovables en los últimos años con la incorporación de energía eólica. Si bien las organizaciones sindicales apoyan y valoran en general positivamente el proceso de incorporación de fuentes renovables, señalan que la introducción de renovables ha potenciado la participación del sector privado en temas que eran de exclusivo control público, lo que ha afectado el precio de la energía, además de la pérdida de soberanía nacional en materia energética.

Para saber más:

USO. Disponible en: <http://usofrenteobrero.org>

“El litio para Chile”. Disponible en: <https://www.facebook.com/pg/Movimiento-El-LITIO-PARA-CHILE-Concepcion-354942111659022/posts/> PIT-CNT. Disponible en: www.pitcnt.uy



► La importancia de la participación sindical en el proceso de la Agenda 2030 y los ODS

Desde su aprobación en 2015, las organizaciones sindicales de la región se han involucrado de distinta forma en los procesos nacionales vinculados a los 17 ODS de la Agenda 2030.

La última reunión regional sobre Cooperación al Desarrollo de la CSA, realizada en marzo de 2019, reafirmó precisamente la importancia de la participación de los sindicatos en la implementación y seguimiento de los ODS, a pesar de contextos sociopolíticos nacionales complejos.

La sostenibilidad ambiental constituye una de las tres dimensiones del desarrollo sostenible, y diversos ODS son, en primer lugar, «ambientales»: el ODS 11 (asentamientos humanos), el ODS 12 (producción y consumo sostenibles), el ODS 13 (cambio climático), el ODS 14 (océanos) y el ODS 15 (ecosistemas). La meta 8.4 de los ODS (mejorar la eficiencia de recursos en el consumo y la producción, y desvincular el crecimiento económico de la degradación ambiental...) parece ser la más pertinente. La sostenibilidad ambiental es una condición previa indispensable para el desarrollo sostenible y el empleo decente.

En Argentina, la Confederación General del Trabajo (CGTRA), Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-T) y Central de Trabajadores 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. En una publicación conjunta, construida en diálogo con otros actores sociales, estas organizaciones sintetizan los principales desafíos de la Agenda 2030 a nivel nacional.

Por su parte, Costa Rica, ha sido el primer país del mundo en suscribir un pacto por los ODS. El “Pacto Nacional por el Avance de los ODS en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en Costa Rica” fue firmado en 2016 por representantes de los tres poderes del Estado costarricense, gobiernos locales, cámaras empresariales, universidades estatales y organizaciones de la sociedad civil. Hacia fines de 2017, sumaron su firma las seis confederaciones nacionales: Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), Central Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD-RN), Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP), Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT), Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), y la Central General de Trabajadores (CGT). También fue suscrito por el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense (SEC).

Para saber más:

CSA. Disponible en: <http://csa-csi.org/NormalMultiItem.asp?pageid=12518>

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

Costa Rica. Disponible en: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_613967/lang--es/index.htm

Fortalecer y ampliar el diálogo entre los actores del mundo del trabajo

La OIT define el diálogo social como todo tipo de negociación, consulta o sencillamente intercambio de información entre representantes del Gobierno, trabajadores y empleadores, sobre asuntos de interés común relativos a políticas económicas y sociales. El diálogo social toma muchas formas diferentes. Puede existir como proceso tripartito, con el Gobierno como parte oficial del diálogo, o puede consistir en relaciones bipartitas entre los representantes de los trabajadores y la gerencia de una empresa (o entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores a niveles más elevados). El diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y a menudo implica ambas opciones. Puede tener lugar a nivel nacional, regional, internacional, transfronterizo o local. Puede que involucre a los interlocutores sociales en diversos

sectores de la economía, dentro de un solo sector o en una sola empresa o un grupo de empresas. Todos los instrumentos de la OIT son el resultado de un proceso tripartito²⁶.

Las instituciones para el diálogo social que se basan en los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y libertad de negociación colectiva toman en cuenta el contexto cultural, histórico, económico y político de cada país. Muchos de los países de la región cuentan con una tradición importante de diálogo social, aunque actualmente las organizaciones sindicales de la región observan un proceso de debilitamiento de estos espacios en varios de ellos.

Aun funcionando, estos mecanismos suelen limitarse a cuestiones relacionadas con las condiciones laborales, en particular, a aquellas vinculadas a temas salariales. Por otro lado, la implementación de políticas ambientales, aunque considere aspectos laborales, suele dejar de lado la participación de los trabajadores organizados. Por ejemplo, de un análisis de los marcos jurídicos del sector energético para siete países de la región, puede verse que en seis de ellos hay mención explícita al desarrollo de competencias, en cinco países se hace una referencia general al mundo del trabajo y en cuatro a la creación de empleo. Pero en ninguno de los países se hace referencia al diálogo social (CEPAL y OIT 2018).

Es necesario, por tanto, no solo fortalecer los espacios de diálogo sino también ampliar su alcance a fin de incorporar los temas ambientales y de transición. Por ejemplo, mediante la inclusión de cláusulas ambientales en los convenios colectivos, la creación de figuras como la del “delegado ambiental”, la ampliación de competencias de los delegados de salud, o de las comisiones mixtas de salud cuando existan.

Por otra parte, con objeto de lograr la meta 5.5. de los ODS de “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisarios en la vida política, económica y pública”, es fundamental²⁷ que las mujeres estén representadas en los órganos de diálogo social y en los equipos de negociación colectiva. Si estos órganos y equipos cuentan con más mujeres, el diálogo social no sólo será más pertinente y aportará más capacidad de respuesta a la vida laboral de las mujeres, sino que también impulsará cambios transformacionales en otras esferas sociales, siempre y cuando se aliente y se forme a las mujeres y a los hombres para hacer avanzar la igualdad de género en el diálogo social, en el mercado de trabajo y en el lugar de trabajo en general.



26 No obstante, entre los convenios de la OIT que son de particular importancia para el diálogo social se incluyen: el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ; el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) ; y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) . Los siguientes instrumentos proporcionan orientación adicional: la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) y la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94) ; la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113) ; la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm.129) ; la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130) ; la (Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la OIT), 1976 (núm.152) ; y la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

27 OIT. 2019. La contribución del diálogo social a la igualdad de género. p. 4. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679961.pdf

► Promover el diálogo y hacer oír la voz de las personas trabajadoras

En Nairobi, Kenia, las autoridades están desarrollando un cambio en la modalidad de transporte público (Bus Rapid Transit) (BTR, por sus siglas en inglés), que permitirá reducir la congestión, disminuir la contaminación y mejorar la calidad del transporte. Los propietarios de micro-ómnibus están tomando parte de las discusiones para el diseño del nuevo sistema, no así las organizaciones de trabajadores del sector, que ocupa a más de 70 000 personas.

Frente a esto y la preocupación por el posible impacto que el nuevo modelo de transporte podría causar a los trabajadores del sector (se estima que se perderían la mitad de los puestos de trabajo), tres sindicatos representativos del sector - Kenya Transport and Allied Workers Union (TAWU), the Matatu Workers' Union (MWU) and the Public Transport Operators' Union (PUTON)-, con el apoyo de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, convocaron a inicios de 2019 a una reunión en la que presentaron un informe de evaluación de los posibles impactos laborales del BRT.

Participaron en el evento más de 100 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.

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

► ¿Cuál es el programa sindical para una mayor resiliencia y empoderamiento en el contexto de la crisis de COVID-19 y recuperación de la misma?

 <ul style="list-style-type: none"> ► Desarrollar voluntad política 	 <ul style="list-style-type: none"> ► Contribuir al fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social
 <ul style="list-style-type: none"> ► Desarrollar conocimientos y capacidades 	 <ul style="list-style-type: none"> ► Aumentar la capacidad de representación
 <ul style="list-style-type: none"> ► Seguir promoviendo las prioridades de los trabajadores 	 <ul style="list-style-type: none"> ► Brindar servicios nuevos
 <ul style="list-style-type: none"> ► Ampliar alianzas 	 <ul style="list-style-type: none"> ► Participar en los procesos de las Naciones Unidas sobre desarrollo sostenible
 <ul style="list-style-type: none"> ► Compartir información 	 <ul style="list-style-type: none"> ► Establecer nuevas alianzas
 <ul style="list-style-type: none"> ► Aprender de crisis anteriores 	

► Cláusulas en convenios y acuerdos de transición

En los últimos años se ha incrementado la inclusión de cláusulas ambientales en distintos convenios y acuerdos fruto de la negociación colectiva. La iniciativa “Adaptación del trabajo y los lugares de trabajo canadienses para responder a los cambios climáticos” (ACW), recopila en una base de datos específica 196 acuerdos colectivos con cláusulas de este tipo, principalmente de Canadá, pero también de Australia, Estados Unidos y Reino Unido, a nivel de empresarial y sectorial. Estas incluyen previsiones en cuanto a desplazamientos laborales, adquisiciones o compras ecológicas, gestión de residuos, capacitación, entre otras.

En la región, se puede mencionar como ejemplo el convenio colectivo del sector eléctrico en El Salvador. Este convenio tiene una cláusula que da garantía de estabilidad laboral ante riesgo de modificaciones o reestructuración del sector, como “modificación en los procesos de trabajo, automatización o implantación de nueva tecnología”. Dicha cláusula establece la obligación de la empresa de formar a los trabajadores en su adaptación a los cambios o la reubicación. En caso de que sea inevitable el despido se aseguran facilidades de reincorporación en el mercado laboral, indemnizaciones especiales, etcétera²⁸.

En Perú, la Central Autónoma de Trabajadores (CATP) se encuentra actualmente trabajando para la inclusión de cláusulas ambientales en los convenios colectivos de diversos sectores. De manera general, estas cláusulas contemplan la formación de los trabajadores en temas ambientales e instan a que las empresas promuevan acciones ecológicamente responsables, como reciclaje, movilidad sustentable, forestación, eficiencia energética, así como tener en cuenta el desempeño ambiental de los proveedores para disminuir la huella ecológica de la cadena de suministros.

En España, se alcanzó un acuerdo en 2018 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), todas afiliadas a la *Industrial Global Union*, para implementar un plan de transición justa para las comunidades y personas trabajadoras de minas de carbón 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 reincorporación laboral. Cada comunidad minera contará con un plan de acción específico, incluso planes para desarrollar energías renovables y mejorar la eficacia energética, así como invertir en nuevas industrias y desarrollarlas.

Otro acuerdo notable es el que firmaron en marzo 2021 el Gobierno de España, los sindicatos CCOO y UGT, y las compañías energéticas denominado “Acuerdo por una Transición Energética Justa para las centrales térmicas: el empleo, la industria y los territorios”, que recoge el compromiso de las tres partes para acompañar el abandono del carbón con su correspondiente transición laboral y de una reactivación económica de las zonas afectadas por el cierre de las centrales térmicas. Todas las centrales térmicas de carbón de España quedan incorporadas a este acuerdo, único en el mundo por el consenso alcanzado.

El gobierno se comprometió a elaborar un plan específico de apoyo a la formación profesional e inserción laboral de las personas afectadas por los cierres (tanto de las centrales térmicas como de sus empresas auxiliares).

Continúa...

28 Contrato colectivo sector eléctrico. Cláusula 59^a.

► Cláusulas en convenios y acuerdos de transición

Las compañías eléctricas se comprometieron a elaborar un plan de acompañamiento para los trabajadores y los territorios que incluya una propuesta de nuevas inversiones en las zonas relacionada con la generación de energías renovables y con otras oportunidades de negocio surgidas en el ámbito de su actividad; el acuerdo también contempla el diseño de planes de recolocación para el personal propio y la prioridad de la contratación de la plantilla de empresas auxiliares en las labores relacionadas con el desmantelamiento de las instalaciones, la restauración ambiental y las futuras actividades productivas. Además, las empresas colaborarán a través de acciones específicas en la formación profesional de las personas trabajadoras para mejorar su empleabilidad en las nuevas actividades.

Por su parte, los sindicatos se comprometieron a facilitar el cumplimiento y seguimiento de los acuerdos alcanzados en materia de formación, prevención de riesgos laborales, reindustrialización y divulgación, así como de aquellos pactos que se puedan ir sumando en la consecución de los objetivos de este acuerdo.

Para saber más:

ACW. Disponible en: <https://adaptingcanadianwork.ca/green-collective-agreements-database/>
Transición justa en España. Disponible en: <http://www.industrial-union.org/es/los-sindicatos-espanoles-del-carbon-consiguen-un-acuerdo-historico-para-la-transicion-justa>

Disponible en: <https://www.miteco.gob.es/es/prensa/ultimas-noticias/el-gobierno-firma-con-sindicatos-y-empresas-el-acuerdo-para-la-transicion-justa-que-ampara-desde-hoy-a-todas-las-centrales-termicas-de-carbon-de/tcm:30-524274>

Disponible en: https://www.eldiario.es/economia/gobierno-sindicatos-electricas-firman-acuerdo-transicion-justa-centrales-carbon_1_7342058.html



► Europa. La participación sindical en los procesos de consulta

A partir de una investigación entre sus afiliadas, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) observó que, en muchos casos, las consultas sobre temas de transición 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 y empresarial, academia, autoridades regionales, locales y legislativas, etc. En Alemania, las consultas 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, hay también consultas a nivel sectorial. Por ejemplo, para el desarrollo de los escenarios de 2050 en Bélgica. Otras formas de participación incluyen grupos de asesoramiento (Suecia, Bélgica, Dinamarca, Irlanda); conferencias y talleres (Finlandia); y solicitud de comentarios 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, los sindicatos consideran que sus propuestas no se consideraron 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.

Según 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.

Más información: CES. 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%20Guide_ES.pdf

Sobre la formación de los trabajadores y las nuevas competencias

En el proceso de cambio se producirá la transformación de algunos puestos de trabajo, aparecerán puestos que antes no existían, y desaparecerán algunos otros. Esto requerirá para muchos trabajadores la necesidad de adquirir nuevas competencias. Es fundamental en este sentido poder anticiparse e identificar brechas entre las capacidades existentes y las necesidades de competencias y puestos a cubrir a futuro.

En México, la Secretaría de Energía (SENER 2016) identificó que en la cadena de valor de las energías renovables sería necesario, para 2030, crear capacidad en hasta 50 ocupaciones en las áreas de factibilidad de proyectos, ingeniería, compras y construcción.

Más allá de las instancias de formación político-sindical, muchos sindicatos de la región cuentan con estructuras de formación profesional. Sería de utilidad identificar las capacidades disponibles, evaluar necesidades de adecuación y, eventualmente, establecer redes o sistemas entre estructuras sindicales y públicas de formación sindical que permitan fortalecer y ampliar la oferta, considerando también la distribución geográfica de la demanda.

Sería conveniente involucrarse junto con los demás actores del mundo del trabajo en la definición de nuevas acreditaciones y certificación de competencias. Es importante considerar en este sentido la posible necesidad de desplazamiento de los trabajadores en función de los cambios proyectados.

► Formación profesional en sectores emergentes

En Argentina, la Unión de Obreros de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), realiza cursos de formación profesional en reciclaje de residuos de la construcción y en energías renovables a través de la Fundación UOCRA. A su vez, a partir de un convenio firmado con el Ministerio de Desarrollo Social en 2017, la UOCRA tiene a su cargo un nuevo Centro de Formación, Investigación y Promoción de Energías Renovables (CeFIPER), ubicado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se trabaja también sobre propuestas para la determinación de nuevas competencias para el sector. La organización participa muy activamente en espacios nacionales e internacionales de discusión de cuestiones ambientales vinculadas a transición justa y empleos verdes.

También en Argentina, la Unión de Obreros y Empleados del Plástico (UOyEP) realiza cursos de formación profesional en reciclaje de plástico través de una red de centros de formación que se extiende por todo el país. Junto con otras 13 organizaciones sindicales de diversas ramas de actividad, la UOyEP conforma la Red Sindical de Escuelas de Formación Profesional (RESEFOP), como 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 socio-productivo en permanente fluctuación”.

Para saber más:

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

RESEFOP. Disponible en: www.resefop.com.ar

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

Sobre los nuevos desafíos acerca de la salud y seguridad en el trabajo

La modificación de las condiciones ambientales, como el aumento de temperatura, la mayor probabilidad de eventos extremos, los cambios en los patrones de distribución de enfermedades de vector, entre otras muchas consecuencias derivadas del cambio climático y otros aspectos de la degradación ambiental, podrán tener también incidencia en algunos factores de riesgo para la salud de los trabajadores. Por ejemplo, la exposición a estrés térmico en determinadas regiones de América Central y del Sur, en particular para quienes trabajen al aire libre, y países que presentan déficits de trabajo decente (OIT 2019b).

Sería necesario promover y profundizar en la investigación sobre los posibles nuevos riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, a través de instituciones sindicales de investigación, en alianza con universidades y demás instituciones públicas y privadas, demandando que se destinen recursos públicos a estas áreas de investigación.

Es necesario también que se incluya en las discusiones sobre salud laboral cuestiones relacionadas con la salud ambiental general, a fin de poder contemplar la “doble exposición” que muchas veces sufren los trabajadores, en el trabajo y en el hogar, o en el entorno.

► Reducir la exposición a sustancias químicas peligrosas

Argentina es uno de los países con mayor 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 estas regiones están llevando a cabo diversas acciones para reducir la exposición de las comunidades afectadas por la fumigación aérea y terrestre. Entre estas acciones destacan las campañas de sensibilización y difusión a nivel de la población en general, y se trabaja sobre distintas estrategias para hacer frente a esta problemática, como acciones en la justicia e iniciativas para modificar el marco legal. Incluye también campañas para difundir y promover la transición hacia 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 de Magisterio de Santa Fe (AMSAFE- trabajan intensamente en este sentido, por ejemplo, mediante la campaña "Paren de fumigar escuelas" (AGMER) y diversas acciones judiciales. La implementación de un protocolo de actuación frente a casos de fumigación en cercanía 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.

Para saber más:

AGMER. Disponible en: www.agmer.org.ar

AMSAFE. Disponible en: www.amsafe.org.ar

La sindicalización en los sectores emergentes

Es necesario tener en cuenta que muchos de los sectores que probablemente reducirán su peso en un mundo más sustentable, son sectores que se caracterizan por tener altos niveles de organización sindical y condiciones laborales relativamente buenas. A su vez, muchos de los sectores que se espera que crezcan son sectores nuevos y que muchas veces incorporan trabajadores jóvenes que, en general, no tienen suficiente conocimiento sobre sus derechos laborales. Por ello, es necesario redoblar esfuerzos para lograr la organización y sindicalización de estos trabajadores.

Es necesario también que las organizaciones sindicales intensifiquen su apoyo a la organización de los trabajadores informales. Muchos de los sectores emergentes, como por ejemplo el de gestión de residuos, tienen altas tasas de informalidad y condiciones laborales absolutamente precarias.

Para el caso de algunos puestos de trabajo emergentes no está clara la categoría o el sector bajo el cual se encuadran estos nuevos trabajadores, lo que muchas veces dificulta la identificación de representación gremial. Esto afecta, por ejemplo, el tratamiento de necesidades específicas en negociaciones o en los convenios colectivos.

► Por qué integrar a las personas trabajadoras de la economía informal en sindicatos²⁹

Los segmentos más pobres de la mano de obra, especialmente los trabajadores de la economía informal, son los más vulnerables y los que menos posibilidades tienen de hacer oír sus voces a legisladores, gobiernos, empleadores, agencias internacionales y otros agentes.

- Los trabajadores de la economía informal necesitan estar sindicados para reforzar su poder y confianza de cara a la negociación colectiva, ganar reconocimiento y gozar de una voz y representación efectiva en su lucha por la formalización de su trabajo.

²⁹ OIT. 2019. Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal – Una guía para los sindicatos. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_711056.pdf

► Por qué integrar a las personas trabajadoras de la economía informal en sindicatos²⁹

- Es importante fomentar organizaciones democráticas, basadas en la representación de sus miembros, para poder propiciar cambios en el entorno económico, político y jurídico hostil en el que trabajan.
- Integrarse en estructuras sindicales formales ofrece a los trabajadores de la economía informal y a sus asociaciones acceso a la tradición histórica y combativa por construir organizaciones democráticas basadas en la representación de sus afiliados.
- Organizarse en sindicatos permite acceder a la representación por la voz sindical ya reconocida a todos los niveles.
- Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal permite construir una voz sindical fuerte y unida.

► La organización de las personas trabajadoras en el sector de las renovables

En Alemania, la introducción de energías renovables produjo un rápido crecimiento del sector, pero la organización y representación de los trabajadores no acompañó este proceso. Para revertir esta situación, el sindicato alemán IG Metall llevó a cabo una campaña de movilización a gran escala de 2009 a 2014, dirigida a las empresas más relevantes del sector, con un enfoque específico en las industrias eólica y solar. Esta campaña, tuvo varias fases y requirió la definición de un plan de acción y una intensa preparación que incluyeron: identificación de empresas y de personas de contacto, creación de una organización interna: creación de equipos sindicales especializados, definición de planes de acción específicos, reuniones de coordinación, movilización de medios financieros, apoyo legal desde la sede, etc., y organización de campañas de comunicación de gran alcance, entre otras.

Al final, los resultados superaron las expectativas. Se crearon 20 nuevos comités de empresa, se eligieron 150 delegados sindicales por primera vez en la industria, se firmaron varios acuerdos de negociación colectiva y se sindicalizó a 1 500 trabajadores, entre ellos, trabajadores de empresas que anteriormente estaban cerradas a los sindicatos.

► ¿Qué pueden hacer los sindicatos?³⁰

1. Ser proactivos y definir estrategias de transición justa para el futuro.

En primer lugar, el objetivo es proteger a los trabajadores y comunidades de los efectos más adversos de las políticas de descarbonización y, por tanto, el diálogo social es vital. No obstante, los sindicatos no pueden pretender que los gobiernos formulen planes de transición justa. 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 funcionarán. Por ello, los sindicatos no deben dudar en formular y gestionar la agenda ellos mismos si han de cumplirse los objetivos de transición justa. Por esta razón, la construcción de capacidades es esencial y se necesitan alianzas con las organizaciones de la sociedad civil, las ONG y los defensores del medio ambiente.

Continúa...

³⁰ OIT. 2018. Transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Reseña de políticas. p. 14 y 15. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_654165.pdf

► ¿Qué pueden hacer los sindicatos?³⁰

2. Implicarse a todos los niveles.

Los sindicatos tienen que implicarse activamente a todos los niveles de la toma de decisiones para conformar la transición justa, incluyendo las contribuciones determinadas a nivel nacional y el diálogo facilitador. La planificación estratégica y el diálogo social son los pilares más importantes para los sindicatos con arreglo a la recomendación de las Directrices OIT. Conformar el marco legal e institucional de la transición justa a nivel nacional es importante para que las soluciones concretas de casos de transición justa no dependan de la benevolencia de determinados gobiernos. El establecimiento de coaliciones con las ONG medioambientales no sólo es beneficioso en casos concretos, sino también para definir marcos legales a nivel nacional. Cuando se idean sistemas de incentivos, los sindicatos pueden insistir (por ejemplo, en adquisiciones públicas) en incluir estándares laborales en los criterios de aplicación y evaluación. En los países en que la desigualdad está profundamente enraizada en las estructuras económicas y sociales, se deberían plantear políticas específicas a fin de beneficiar a grupos vulnerables.

3. Establecer coaliciones

Hay distintas etapas en el proceso de transición justa con diferentes niveles de urgencia. Los sindicatos se enfrentan a grandes dificultades cuando la restructuración verde no se produce por medio de una política y regulación gubernamental planificada, sino por decisiones de empresas privadas. En esos casos, el establecimiento de amplias coaliciones resulta vital. Aunque usar todos los canales de diálogo social es indispensable, ejercer presión sobre compañías privadas y locales o gobiernos centrales sobre la base de amplias coaliciones puede marcar la diferencia. En casos conflictivos con decisiones unilaterales y comunicadas con escasa antelación, el primer y más importante paso es ganar tiempo (un proceso de transición equilibrado necesita un marco temporal ordenado), movilizar coaliciones de intereses y defender a los trabajadores frente a las prácticas de despido abusivo. La consulta y transmisión de información adecuada y oportuna son, pues, de capital importancia.

4. Gestionar transiciones del mercado laboral

Las transiciones del mercado laboral, los planes sociales y las vías hacia nuevos trabajos sostenibles y decentes con un compromiso a largo plazo de desarrollo regional y local son elementos esenciales de una hoja de ruta para una transición justa. Pueden establecerse, a propuesta sindical, programas de capacitación adaptados a las necesidades individuales y ofrecidos por centros especiales de transición al empleo. Para ello, es precisa la participación en un diálogo social proactivo a nivel local y regional en cooperación con todas las partes interesadas. Los sindicatos también deberían insistir en que tanto los empleadores como el Estado asuman la responsabilidad de respaldar los programas de transición laboral, y mejor si es mediante un fondo específico, pero también es necesario luchar por establecer compromisos para cada caso individual.

5. Desarrollar enfoques innovadores de cara al futuro

La transición justa también requiere que los sindicatos innoven y vayan más allá del tradicional modelo industrial de protección de los trabajadores cuando estos se enfrentan a restructuraciones, reducciones de personal o cierres de compañías. 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. En los casos de restructuración con un impacto a nivel regional también es necesario establecer planes de revitalización. Asimismo, los sindicatos necesitan definir nuevas estrategias para organizar a los trabajadores dentro de las estructuras emergentes de una economía baja en carbono.

Tabla Síntesis

En la tabla que sigue se sintetizan algunas de las líneas de acción que pueden seguir las organizaciones sindicales para avanzar hacia la transición justa desde su propia perspectiva y protagonismo sociolaboral. Aunque se presentan a manera de tabla, es importante señalar que éstas no son áreas cerradas, sino que cada una sus dimensiones está estrechamente vinculada con las restantes en múltiples sentidos.

Para cada una de estas áreas es importante tener en cuenta la dimensión transversal del enfoque de género. Las mujeres se encuentran, en general, entre los grupos más vulnerables frente a los cambios ambientales y, además, presentan diversos déficits en términos de trabajo decente que se asientan en los estereotipos de género arraigados en la región.

► Tabla 2. Líneas de acción para la transición justa

► Dimensión	► Tipo de acciones
Sensibilización y formación de las personas trabajadoras en temas ambientales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Integrar la dimensión ambiental en las estrategias de formación político-sindical de las organizaciones. ▶ Diseñar programas de formación o educación ambiental dentro de las estrategias de formación político-sindical existentes. ▶ Utilizar los diferentes canales y recursos con los que cuenta la organización para difundir, divulgar y sensibilizar, desde la mirada sindical, sobre las cuestiones ambientales y sus vínculos con lo laboral y lo social en general. ▶ Recuperar y revalorizar los esfuerzos realizados por los sindicatos en los últimos años en materia de formación y educación ambiental, y generación de conocimiento sobre la temática. ▶ Construir conocimiento crítico y reflexivo propio respecto de las cuestiones ambientales. ▶ Incorporar en todas estas estrategias los aportes y conocimientos construidos por otras organizaciones ambientales, comunidades originarias y expresiones de lucha socioambiental que abundan a nivel local, regional e internacional.
Participación en las políticas de desarrollo sustentable. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Identificar posibles espacios de incidencia y mecanismos de participación existentes en todos los niveles, del local al internacional. ▶ Demandar el acceso a la información, promover o exigir, según sea el caso, la apertura e institucionalización de espacios de participación que incluyan a las organizaciones de trabajadores. ▶ Generar espacios de intercambio con otros sectores y actores afines relevantes, inclusive el sector académico y empresarial (en particular MIPyMES), para construir posiciones y estrategias de intervención informadas y dialogadas. ▶ Diseñar estrategias de incidencia para promover la integración de la dimensión laboral, tanto en los espacios de participación de las políticas públicas, como en los programas de otros actores que puedan resultar clave a la hora de impulsar la agenda laboral. ▶ Involucrarse de manera proactiva en el diseño, implementación y seguimiento de políticas, proyectos y medidas concretas en todos los niveles, para asegurar que se tenga en cuenta la perspectiva laboral y poder evaluar tempranamente necesidades de intervención.

Continúa...

► Tabla 2. Líneas de acción para la transición justa

► Dimensión	► Tipo de acciones
Participación activa en el diálogo social. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Integrar cuestiones ambientales y de transición justa en espacios de diálogo bipartito o tripartito; ▶ Introducir cláusulas ambientales o de transición justa en la negociación colectiva y convenios colectivos; ▶ Promover, cuando exista, la integración de la dimensión ambiental en los programas por país de trabajo decente (Guayana, Haití). ▶ Impulsar desde los espacios de diálogo la implementación de programas de transición justa, basados en las Directrices de la OIT y el marco normativo laboral internacional. ▶ Promover la figura del “delegado ambiental” en los lugares de trabajo o, cuando existan, ampliar las áreas de intervención de los delegados sindicales de salud o de comisiones mixtas, a fin de facilitar el tratamiento de las cuestiones ambientales en los espacios de diálogo el ámbito de la empresa.
Formación de las personas trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Identificar vacíos o brechas entre las necesidades de los nuevos sectores, o de los sectores transformados, y las capacidades disponibles. ▶ Adecuar, cuando exista, la oferta de los centros sindicales de formación profesional a las nuevas demandas. Evaluar, entre otras cuestiones, la posibilidad de establecer redes de centros sindicales de formación profesional aprovechando las nuevas tecnologías de información y comunicación. ▶ Involucrarse en la definición y certificación de nuevas competencias junto con los demás actores del mundo del trabajo. ▶ Contribuir para identificar necesidades de adecuación de los programas o contenidos de la educación general, en particular la educación técnica. ▶ Considerar, en todos los casos, aspectos relacionados con los estereotipos de género, promoviendo una mayor participación de mujeres en los sistemas de educación técnico-profesional y orientaciones relacionadas con los sectores emergentes.
Nuevos riesgos y desafíos para garantizar la salud y seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Promover la investigación sobre los posibles nuevos riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, a través de instituciones sindicales de investigación, en alianza con universidades, demandando que se destinen recursos públicos a estas áreas de investigación. ▶ Incluir en las discusiones sobre salud laboral cuestiones relacionadas con la salud ambiental general, a fin de poder contemplar la “doble exposición” que muchas veces sufren los trabajadores (en el trabajo, en el hogar, y en el entorno). ▶ Considerar en ambos casos las especificidades respecto de las trabajadoras.
Sindicalización y organización de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Redoblar esfuerzos para sindicalizar sectores emergentes, normalmente sectores nuevos y que muchas veces incorporan trabajadores jóvenes que no tienen suficiente conocimiento sobre sus derechos laborales. ▶ Apoyar la organización de los trabajadores informales. Muchos de los sectores emergentes tienen alta tasa de informalidad, la cual suele ser más pronunciada en sectores que emplean a personas jóvenes y mujeres. ▶ Para el caso de algunos puestos de trabajo emergentes, no está clara la categoría o el sector bajo el cual se encuadran estos nuevos trabajadores, lo que muchas veces dificulta la identificación de representación gremial. Esto afecta, por ejemplo, el tratamiento de necesidades específicas en negociaciones o en los convenios colectivos.

► Referencias

- Bárcena, A.; J. Samaniego; W., Peres; J.E., Alatorre, 2020 y 2021. *La emergencia del cambio climático en América Latina y el Caribe: ¿seguimos esperando la catástrofe o pasamos a la acción?* Libros de la CEPAL, N° 160 (LC/PUB.2019/23-P). Santiago. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45677/1/S1900711_es.pdf
- BID. Banco Interamericano de Desarrollo. 2017. *Soluciones basadas en la naturaleza para fortalecer la resiliencia costera*. Kelsey Schueler. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Soluciones-basadas-en-la-naturaleza-para-fortalecer-la-resiliencia-costera.pdf>
- CARICOM. Comunidad del Caribe. 2014. *Strategic Plan for the Caribbean Community 2015 – 2019: Repositioning*. Disponible en: https://caricom.org/wp-content/uploads/STRATEGIC-PLAN-2016_opt.pdf
- CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2018. *La economía del cambio climático en América Latina y el Caribe: una visión gráfica*. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42228/4/S1701215A_es.pdf
- CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe y OIT. 2018. *Coyuntura Laboral en América Latina. Sostenibilidad ambiental con empleo en América Latina y el Caribe*. Disponible en: https://www.ilo.org/santia-go/publicaciones/coyuntura-laboral-am%C3%A9rica-latina-caribe/WCMS_647780/lang--es/index.htm
- CES. Confederación Europea de Sindicatos. 2018. *Una Guía para los Sindicatos. 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%20Guide_ES.pdf
- Climate Change. 2021. *The Physical Science Basis*. Disponible en: <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-i/>
- CSA. Confederación Sindical de las Américas. 2014. *Plataforma de Desarrollo de las Américas – PLADA*. Disponible en: <http://csa-csi.org/Plada.asp?pageid=195>
- _____. 2016. *Resoluciones del Tercer Congreso de la CSA*.
- _____. 2018a. *Declaración de la 3ra. Conferencia Regional CSA sobre energía, ambiente y trabajo*. Disponible en: <http://csa-csi.org/NormalMultiItem.asp?pageid=12399>
- _____. 2018b. *Documento borrador para debate de la 3ra. Conferencia de la CSA sobre energía, ambiente y trabajo*.
- _____. 2018c. PLADA x Agenda 2030. Disponible en: http://www.cgtrainternacional.com.ar/pdf/198e82_pladaxagenda2030-2018-8-6.pdf
- _____. 2019. *Declaración del Grupo de los Trabajadores y Trabajadoras de la 44º Reunión Técnica de Cinterfor (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional), de la OIT*. Disponible en: <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStream.asp? fileId=4888>
- Gligo, N. y otros (2020). *La tragedia ambiental de América Latina y el Caribe*. Libros de la CEPAL, núm. 161 (LC/PUB.2020/11-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46101/1/S2000555_es.pdf
- Global Witness. 2020. *Global Witness registra un récord de personas defensoras de la tierra y el medio ambiente asesinadas en un año, vinculado al preocupante avance del cambio climático*. Disponible en: <https://www.globalwitness.org/es/comunicados-de-prensa/global-witness-records-the-highest-number-of-land-and-environmental-activists-murdered-in-one-year-with-the-link-to-accelerating-climate-change-of-increasing-concern-es/>
- Gobierno de México. 2020. "Programa de Trabajo y Previsión Social 2020-2024". México. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 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
- INPI. Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas. 2020. *Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas*. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/576936/20200808142822-49900-programa-Institucional-INPI.pdf>
- IPBES. Plataforma Intergubernamental Científico-normativa sobre Diversidad Biológica y Servicios de los Ecosistemas. 2019. *Summary for policymakers of the global assessment report on biodiversity and ecosystem services of the Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services*. Disponible en: <https://>

- www.ipbes.net/sites/default/files/2020-02/ipbes_global_assessment_report_summary_for_policymakers_es.pdf
- ____ 2020. *Pandemic Reports. Escaping the Era of Pandemics*. Disponible en: https://ipbes.net/sites/default/files/2020-10/20201028%20IPBES%20Pandemics%20Workshop%20Report%20Plain%20Text%20Final_0.pdf
- IPCC. 2013. Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático. *Quinto informe de evaluación (AR5)*. Disponible en: <https://www.ipcc.ch/languages-2/spanish/ipcc-en-espanol-publications/>
- ____ 2021. *Climate Change 2021: the Physical Science Basis*. Disponible en: <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-i/>
- NEC. *New Climate Economy*. 2018. *Unlocking the inclusive growth story of the 21st Century: accelerating Climate Action in urgent times*. Disponible en: www.newclimateeconomy.report
- Núñez, Jonatan (2020). *Transición Justa. Debates latinoamericanos para el futuro energético*. Observatorio Petrolero Sur. Disponible en: <https://opsur.org.ar/wp-content/uploads/2020/11/Transicion-Justa-Jonatan-Nunez-1.pdf>
- OECD. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. 2021. *Environmental impact of COVID-19 recovery measures by country*. Disponible en: <https://www.oecd.org/coronavirus/en/themes/green-recovery-#Green-recovery-database>
- OIT. 2012. *Social dialogue for sustainable development. A selection of national and regional experiences*. Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible, Sustainlabour. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_176786/lang--en/index.htm
- ____ 2015a. *Diretrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432865.pdf
- ____ 2015b. *Una transición justa para todos: ¿el pasado puede iluminar el futuro?* Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_375288.pdf
- ____ 2017b. *Indigenous peoples and climate change: from victims to change agents through decent work*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_551189.pdf
- ____ 2018a. *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
- ____ 2018b. *WESO. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Sostenibilidad medioambiental con empleo*. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_638150/lang--es/index.htm
- ____ 2018c. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf
- ____ 2019. *Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal – Una guía para los sindicatos*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_711056.pdf
- ____ 2019a. *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
- ____ 2019b. *Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work*. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_711950/lang--en/index.htm
- ____ 2019c. *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- ____ 2020. *Una recuperación verde y justa en América Latina y el Caribe: una perspectiva desde el mundo del trabajo. Panorama Laboral en tiempos de COVID-19*. Nota técnica regional. Ana Belén Sánchez, Braulio Torres. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_763724.pdf
- ____ 2020a. *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
- ____ 2021a. *Conferencia Internacional del Trabajo – 109.º reunión, 2021. Resolución relativa a un llamamiento mundial*

- a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.* Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf
- ____ (s.f.). *Transición justa y empleo verde en el marco de la protección de la biodiversidad en América Latina y el Caribe.* Maffei, Laura.
- PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2019. *Informe de Desarrollo Humano 2018.* Disponible en: <http://hdr.undp.org/en/2018-update>
- ____ 2020. *La próxima frontera: el desarrollo humano y el Antropoceno.* Disponible en: <http://hdr.undp.org/en/2020-report>
- Saget, Catherine; Adrien, Vogt-Schilb y Trang Luu. 2020. *El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe.* Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_752078.pdf
- Secretaría del CDB. Convenio Sobre la Diversidad Biológica. 2020. *Perspectiva Mundial sobre la Diversidad Biológica 5 (PMDB-5).* Disponible en: <https://www.cbd.int/gbo/gbo5/publication/gbo-5-es.pdf>
- SEMARNAT. 2015. Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales. *El medio ambiente en México 2013-2014.* Disponible en: https://apps1.semarnat.gob.mx:8443/dgeia/informe_resumen14/00_mensajes/00_intro.html
- ____ 2018. *Informe de la situación del medio ambiente en México.* Disponible en: <https://apps1.semarnat.gob.mx:8443/dgeia/informe18/index.html>
- ____ 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>
- Senado de la República. 2021. *El trabajo de cuidados en México en el contexto de la pandemia de COVID-19.* Disponible en: <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5225/docto%20cuidados%20aRev4%20pxp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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
- Vivid Economics. 2020b. *Greenness of stimulus index. An assessment of COVID-19 stimulus by G20 countries and other major economies in relation to climate action and biodiversity goals.* Disponible en: https://a1be08a4-d8fb-4c22-9e4a-2b2f-4cb7e41d.filesusr.com/ugd/643e85_3c3ff551af364f0f9d097546b0eb28c1.pdf
- ____ 2021. *Greenness of 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://wwfeu.awsassets.panda.org/downloads/nature_hires_report_wwf_il0.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

