

3 Marcos regulatorios: Integración, alianzas y diálogo

HECHOS FUNDAMENTALES

Las normas internacionales del trabajo proporcionan un marco regulatorio para el pilar social de la economía verde y contribuyen a garantizar prácticas de trabajo decente en los sectores afectados por la transición ecológica. También protegen el medio ambiente; en algunos casos de modo indirecto, como en el de las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST), protegiendo a los trabajadores y el medio ambiente de trabajo. En otros, abordando directamente aspectos ambientales; por ejemplo, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), que exige la realización de evaluaciones del impacto ambiental, el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174), y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

Los aspectos laborales, como los derechos ambientales de los trabajadores, la protección y promoción del empleo, y en particular la seguridad y salud en el trabajo, se integran cada vez más en los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente.

La legislación y las políticas nacionales en materia ambiental han comenzado a incluir cuestiones laborales. Por ejemplo, al examinar las políticas relativas al cambio climático de 26 países se comprueba que las de 19 de ellos abarcan temas laborales. En particular, incluyen la promoción de las calificaciones y la formación, y establecen la creación de empleo como objetivo formal o como resultado de las medidas de adaptación al cambio climático y de mitigación de sus efectos. También la legislación sectorial contempla preocupaciones con respecto al empleo y el trabajo decente. De hecho, de 40 países de distintas regiones y con diferentes niveles de desarrollo sobre los que se analizó la legislación en materia de energía, 27 incluyen en ella temas laborales, como el desarrollo de las calificaciones y la formación.

Tanto los países desarrollados como los emergentes han promulgado leyes y puesto en marcha políticas para impulsar la «ecologización» de los empleos; pero también lo han hecho países en desarrollo. Un análisis reciente de 16 países del África Subsahariana indica que desde principios del decenio de 2000 han ido promulgándose cada vez más leyes que vinculan los temas laborales con los ambientales, en particular en relación con las energías renovables y la gestión de desechos.

El diálogo social es un valioso instrumento para avanzar hacia una transición justa. En el plano internacional, los temas «verdes», junto con las normas del trabajo, ya son objeto de diálogo social entre las empresas multinacionales y las federaciones sindicales mundiales en los acuerdos marco internacionales. En el ámbito nacional, el diálogo social ha contribuido a que la gobernanza ambiental sea más favorable a los trabajadores, por ejemplo, mediante los acuerdos colectivos.

Comienza a perfilarse un consenso respecto del marco normativo y de políticas necesario para facilitar la interacción entre los programas ambientales y de trabajo decente, pero aún es demasiado pronto para identificar los obstáculos que podrían impedir seguir avanzando.

Introducción

Es indiscutible que una transición justa hacia una economía con bajas emisiones de carbono debe tomar en consideración el trabajo decente y la justicia social. Tanto la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible como el Acuerdo de París han reafirmado esta premisa. En el preámbulo de este último, las Partes reconocen «los imperativos de una reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación de empleos dignos y de trabajos de calidad, de conformidad con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional».

En la actualidad no hay un ámbito específico del derecho en relación con los empleos verdes. Si bien los investigadores jurídicos recientemente han comenzado a estudiar la posibilidad de un «derecho aplicable a una transición justa» en el marco de la sostenibilidad ambiental, también han admitido que ello no es nada inminente (Doorey, 2017)¹. Por el contrario, lo que hay son dos ramas separadas de normas y políticas dentro de los campos del trabajo y del medio ambiente.

En los capítulos 1 y 2 se analizan los motivos de la necesidad de una transición hacia economías ambientalmente sostenibles y se aportan datos que demuestran su potencial de creación de empleo. En el presente capítulo se analizan las reglas e instrumentos internacionales vigentes que forman parte de las opciones de política disponibles para el proceso de una «transición justa».

En primer lugar, se analizan los instrumentos internacionales relativos a temas laborales y ambientales. Sobre la base de su amplia aceptación y pertinencia universal, se examinan las normas internacionales del trabajo como medio de promover y asegurar condiciones de trabajo decente en los sectores más afectados por la transición². Se estudian también los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente a fin de precisar las cuestiones laborales que incluyen, sobre todo en relación con la SST (sección A). Posteriormente se analiza la forma en que se ha producido el proceso de integración de las leyes laborales y ambientales a nivel nacional. Con respecto a 52 países, se examina y compara la vinculación entre leyes y políticas ambientales y consideraciones laborales (sección B). Por último, se analiza el papel del diálogo social como instrumento para lograr una transición justa para todos hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles, así como las distintas formas en que los interlocutores sociales han contribuido al proceso de ecologización (sección C).

1. Sin embargo, la existencia de un «derecho aplicable a una transición justa» proporcionaría «un marco para organizar un corpus jurídico coherente» que abarcaría aspectos de otros ámbitos jurídicos, en particular, del derecho laboral y ambiental (Doorey, 2017).

2. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos elaborados por los gobiernos, los representantes de los empleadores y de los trabajadores, esto es, los mandantes de la OIT, que estipulan los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, protocolos y recomendaciones (OIT, 2014).

A. Integración de la protección del medio ambiente y las cuestiones laborales a nivel internacional

Esta sección examina la función de las normas internacionales del trabajo en una transición justa. Al analizar la estructura de estas normas se constata que todo el corpus de normas de los convenios y recomendaciones de la OIT es pertinente para la transición ecológica. Además, al menos 11 instrumentos de la Organización hacen referencia expresa a preocupaciones ambientales. Tal como se demuestra en la sección, las normas internacionales del trabajo pueden también contribuir a poner en práctica los principios del desarrollo sostenible, contribuyendo así a gestionar el impacto del mundo del trabajo en el medio ambiente y a formular respuestas a los problemas ambientales.

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO PERTINENTES PARA EL PROCESO DE ECOLOGIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

Las normas internacionales del trabajo aseguran una transición justa hacia una economía verde

Hasta el momento no hay una norma internacional del trabajo específica sobre una transición justa³. No obstante, las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, de carácter tripartito y anotadas por la 325.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT en 2015, estipulan las funciones de los mandantes de la OIT y proporcionan un listado no exhaustivo de instrumentos de la OIT pertinentes para el marco de la transición justa, que el presente capítulo aborda⁴. Tal como se indica en las *Directrices*, las normas internacionales del trabajo ofrecen un marco para tratar la mayor parte de las cuestiones asociadas con la ecologización de la economía, y de modo más general, con la transición hacia el desarrollo sostenible. Dada su universalidad y flexibilidad, dichas normas interesan a todos los trabajadores, sectores y lugares de trabajo, incluidos los nuevos sectores verdes⁵. Así pues, las normas internacionales del trabajo son una aportación al marco normativo del pilar social de la economía verde y pueden promover condiciones de trabajo decente en los sectores verdes. Además, tratan asuntos vinculados también con el medio ambiente, tales como la falta de empleo y de un nivel de vida adecuado, y además ofrecen un marco jurídico para las competencias pertinentes para la transición ecológica, según se analiza en el capítulo 5.

Determinadas normas internacionales del trabajo, y particularmente los convenios fundamentales y relativos a la gobernanza⁶, efectúan una contribución general a la regulación del mercado de trabajo. Además, constituyen una herramienta con la que los interlocutores sociales pueden afrontar situaciones complejas que el proceso de ecologización plantea para el lugar de trabajo y el empleo (Olsen, 2009). Por ejemplo, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ofrecen orientaciones para que la adopción de decisiones relacionadas con las políticas ambientales y sobre el cambio climático que inciden en el mundo del trabajo sea participativa.

3. Se propuso incluir un punto en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo con miras a adoptar una norma sobre una transición justa. Se defendía que con un instrumento de ese tipo, las *Directrices* «cobrarían entonces la fuerza jurídica de unas pautas que sientan autoridad» y permitirían a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) y el Consejo de Administración «vigilar la aplicación de las pautas sociales y laborales en relación con los cambios medioambientales y las políticas correspondientes». Hasta el momento, los mandantes tripartitos de la OIT no han logrado ponerse de acuerdo. Independientemente de la adopción de un instrumento sobre este tema, y, tal como se explica en el capítulo 2, las *Directrices* están comenzando a aplicarse.

4. En el anexo 1.A de OIT, 2017a, se señala que las estructuras de gobernanza del régimen del cambio climático no bastan para atender a las necesidades y realidades del mundo del trabajo, y que la CIT es el órgano más idóneo para complementar «el marco de política mundial relativo a las cuestiones ambientales».

5. Sobre *universalidad y flexibilidad*, véase por ejemplo Valticos (1979); Von Potobsky y Bartolomei de la Cruz (1990); OIT (2014); Servais (2017).

6. Los ocho convenios fundamentales son: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Los cuatro convenios relativos a la gobernanza son: el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81); el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122); el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129); y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Cuadro 3.1

Normas internacionales del trabajo pertinentes a la adaptación al cambio climático y la mitigación de sus efectos

Políticas de adaptación	Políticas de mitigación
Estrés laboral provocado por el cambio climático: • Peligro por la contaminación del aire: C148 (medio ambiente de trabajo); • Medidas para afrontar el calor y otras causas de estrés en el trabajo: C110 (plantaciones), R116 (reducción de la duración del trabajo); • Seguridad y salud en el trabajo: C155 y P155 (SST), C187 (marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo), C161 (servicios de salud en el trabajo).	Fortalecimiento de la capacidad de adaptación: • Reducción de la pobreza: diversas normas internacionales del trabajo, en particular, sobre derechos fundamentales en el trabajo, empleo, seguridad social y SST; • Mejora de la educación/los conocimientos y las competencias: C140 (licencia pagada de estudios), C142 (desarrollo de los recursos humanos); C155 y P155 (SST); • Promoción de los derechos de los grupos vulnerables ante el cambio climático: C111 (discriminación), C159 y R168 (readaptación profesional y empleo (personas con discapacidad)), C183 (protección de la maternidad), C169 (pueblos indígenas y tribales).
Compensación y protección de los trabajadores de los sectores afectados: • Desempleo: C102 (seguridad social (norma mínima)), C168 (fomento del empleo y protección contra el desempleo); • Indemnización a las víctimas de contaminación/daño ambiental: R181 (prevención de accidentes industriales mayores); • Indemnización por la expulsión de las tierras tradicionales: C169 (pueblos indígenas y tribales); • Niveles mínimos de las prestaciones de los trabajadores en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: C121 y R121 (prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales), R202 (pisos de protección social).	Prevención de los daños al medio ambiente: • Medidas de prevención y protección: C162 y R172 (asbesto); C176 (seguridad y salud en las minas); R192 (seguridad y salud en la agricultura); • Gestión ambientalmente racional de la contaminación y la eliminación de desechos: C162 y R172 (asbesto); C170 y R177 (productos químicos); C184 y R192 (seguridad y salud en la agricultura); • Evaluación del impacto ambiental: C169 (pueblos indígenas y tribales).
Desplazamientos provocados por el clima (migración): • Normas específicas sobre migración laboral: C97 (trabajadores migrantes); C143 (trabajadores migrantes); R100 (protección de los trabajadores migrantes); R151 (trabajadores migrantes).	Reducción de las emisiones de GEI: • Agricultura: C184 y R192 (seguridad y salud en la agricultura); • Minería: C176 y R183 (seguridad y salud en las minas).
Medidas en caso de desastre: • Desastres industriales: preparación y respuesta: C174 (prevención de accidentes industriales mayores); • Desastres naturales y otras situaciones de crisis: preparación y respuesta: R205 (paz y resiliencia).	Medidas normativas para los sectores: • Agricultura: C184 y R192 (seguridad y salud en la agricultura); • Productos químicos: C170 y R177 (productos químicos); • Gestión de desechos: C170 y R177 (productos químicos); C184 y R192 (seguridad y salud en la agricultura);
Diversificación de las economías y subsanación de la desigualdad: • Política sobre el empleo: C122 (política del empleo), R189 (creación de empleo en las pequeñas y medianas empresas), R198 (relación de trabajo), R205 (paz y resiliencia); • Competencias: C140 (licencia pagada de estudios), C142 (desarrollo de los recursos humanos);	Modelos sostenibles de producción y consumo: • Eliminación/reducción de los procesos de producción potencialmente perjudiciales para el medio ambiente; respeto por los umbrales ecológicos; reducción al mínimo de los residuos: C148 (medio ambiente de trabajo); C162 (asbesto); C169 (pueblos indígenas y tribales); C170 (productos químicos); C174 (prevención de accidentes industriales mayores); C176 (seguridad y salud en las minas); C184 (seguridad y salud en la agricultura).

Nota: C = Convenio; R = Recomendación.

Fuente: Compilación de la OIT.

Las consecuencias del cambio climático sobre los medios de vida y los mercados de trabajo han ido haciendo girar la atención hacia los aspectos de los desplazamientos humanos transfronterizos (y hasta suscitando alarma por ello) (Kagan, Byrne y Leighton, 2017). Reconociendo la importancia de proteger los derechos de los trabajadores migrantes como elementos esenciales de la justicia social⁷, la OIT ha adoptado una serie de normas relativas a los trabajadores migrantes o que los afectan (Rodgers *et al.*, 2009). Estas normas incluyen el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y son aplicables a los trabajadores que se ven obligados a emigrar a consecuencia del cambio climático y los desastres naturales.

Más recientemente, la OIT adoptó la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que incluye medidas específicamente relacionadas con la recuperación y la potenciación de la resiliencia en respuesta a crisis derivadas de desastres ambientales y relacionados con el clima. Uno de los principios rectores y planteamientos estratégicos propuestos en esta Recomendación es la necesidad de una transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible. Si bien la Recomendación núm. 205 consolida los principios fundamentales relacionados con la potenciación de la resiliencia ante desastres causados por el clima, cabe señalar que una variedad mucho más amplia de normas internacionales del trabajo guardan relación con las políticas de mitigación y adaptación al cambio climático (cuadro 3.1).

7. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su versión modificada por el Instrumento de Enmienda de 1972 (entrada en vigor: 1.º de noviembre de 1974).

Los instrumentos de la OIT son pertinentes también para la transformación estructural de la economía y la protección de los trabajadores a través del diálogo social

Cabe reiterar que los convenios fundamentales y relativos a la gobernanza revisten particular importancia para impulsar una transición justa. En particular, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), puesto que promueven el diálogo social, constituyen una pieza clave para asegurar la participación del público y la celebración de consultas, elementos decisivos para el desarrollo sostenible sin los cuales las sociedades no pueden ser incluyentes, equitativas o democráticas (Olsen, 2009 y 2010).

Otros instrumentos con disposiciones destinadas a que se tenga en cuenta a los actores interesados en el proceso de ecologización incluyen el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), y la Recomendación núm. 149 complementaria, que promueven la organización de los trabajadores rurales y agrícolas e indirectamente benefician a los trabajadores migrantes, cuya participación en la agricultura es importantísima⁸. En la sección C se sigue examinando la función de los interlocutores sociales y el diálogo social, y de determinados instrumentos específicos acordados conjuntamente, como vectores de la ecologización de la economía.

LA CONTRIBUCIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO A LA PROTECCIÓN AMBIENTAL Y LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

El papel de las normas internacionales del trabajo no se limita a la dimensión social de la transición hacia una sociedad con bajas emisiones de carbono. Junto con los aspectos sociales y de desarrollo ya mencionados, apoyan y refuerzan el pilar ambiental de la economía verde y, de modo más general, el desarrollo sostenible.

En las normas internacionales del trabajo las cuestiones ambientales se abordan de diversas formas. Algunos instrumentos de la OIT guardan mayor relación, directa o indirectamente, con la protección y preservación del medio ambiente (gráfico 3.1)⁹. El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), protege directamente el medio ambiente. Potencia el papel de los pueblos indígenas y tribales en la gestión del medio ambiente, y proporciona un marco normativo para las evaluaciones del impacto ambiental¹⁰. También prevé que deberían tomarse medidas «para proteger y preservar el medio ambiente de los territorios que habitan» los pueblos indígenas. Otro instrumento que protege directamente el medio ambiente es la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). Cabe señalar que el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174), atribuye igual importancia a la protección del medio ambiente y a la de los trabajadores y la población.

En cambio, los instrumentos de la OIT relativos a la seguridad y salud en el trabajo (SST) abordan los problemas ambientales indirectamente, a partir de la protección de los trabajadores. Algunas normas internacionales del trabajo sobre el control de riesgos y la prevención de accidentes persiguen la protección del medio ambiente además de la de los trabajadores. Este planteamiento se basa en la idea de que el deterioro de las condiciones del medio ambiente de trabajo es una de las principales causas de contaminación ambiental. Esta idea se refleja en la Resolución relativa a la contribución de la OIT a la protección y mejora del medio ambiente de trabajo, adoptada por la CIT en 1972¹¹. Se consideraba

8. Algunos gobiernos han prestado servicios de apoyo a los trabajadores agrícolas para ejecutar iniciativas medioambientales. Por ejemplo, en Austria, dichos servicios ya incluyen las energías alternativas y la conservación de la energía (OIT, 2015b).

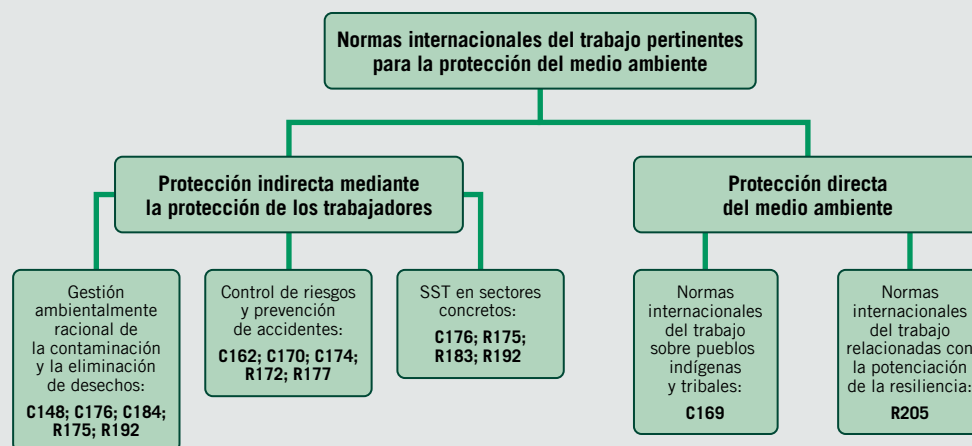
9. Olsen (2009) examina una clasificación diferente de las normas internacionales del trabajo que guardan una relación directa o indirecta con el programa sobre el cambio climático.

10. El artículo 7, 3), del Convenio prevé: «Los gobiernos deberán velar por que, siempre que haya lugar, se efectúen estudios, en cooperación con los pueblos interesados, a fin de evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el medio ambiente que las actividades de desarrollo previstas puedan tener sobre esos pueblos. Los resultados de estos estudios deberán ser considerados como criterios fundamentales para la ejecución de las actividades mencionadas».

11. Para un estudio de la participación de la OIT en asuntos medioambientales, véase Olsen y Kemter (2013).

Gráfico 3.1

La estructura de las normas internacionales del trabajo desde la óptica de la protección del medio ambiente



Fuente: *Compilación de la OIT.*

que las normas internacionales del trabajo en esta materia establecían un marco jurídico para prevenir los daños al medio ambiente derivados del lugar de trabajo. Las normas, en particular las relativas a la SST, pueden contribuir a idear soluciones políticas en situaciones de deterioro del medio ambiente y a incorporar las preocupaciones ambientales en el mundo del trabajo. Según se demuestra en la sección siguiente, las normas sobre SST ofrecen un significativo conjunto regulador destinado a proteger el medio ambiente.

Seguridad y salud en el trabajo: de la protección de los trabajadores a la protección del medio ambiente

Si bien las preocupaciones ambientales inicialmente se abordaron a través del prisma de la protección de los trabajadores, la protección del medio ambiente ha ido imponiéndose como un objetivo en sí mismo en estas normas (recuadro 3.1). Por ejemplo, la labor preliminar, el preámbulo, el esquema y la estructura del Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), y el Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174), dejan clara la equivalencia de los objetivos de proteger el medio ambiente y a los trabajadores¹². Las normas en materia de SST pueden promover la protección del medio ambiente mediante reglas sobre: a) gestión ambientalmente racional de la contaminación y la eliminación de desechos; b) control de riesgos y prevención de accidentes; y c) protección del medio ambiente mediante la SST.

a) Gestión ambientalmente racional de la contaminación y la eliminación de desechos

El Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), y la Recomendación núm. 172 complementaria, el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), y la Recomendación núm. 177 complementaria, el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), y la Recomendación núm. 192 complementaria tratan la gestión de la contaminación y la eliminación de desechos. Estos instrumentos incluyen disposiciones referentes a los modelos insostenibles de producción. Algunos aspectos importantes de estos instrumentos son la prevención, la precaución y el respeto de los umbrales ecológicos.

12. La inclusión de consideraciones sobre la protección del medio ambiente en las normas internacionales del trabajo no siempre ha sido bien acogida por algunos mandantes de la OIT. Véase un ejemplo en OIT (1995) sobre seguridad y salud en la minería.

Recuadro 3.1

La relación entre el medio ambiente de trabajo y el medio ambiente en general

Las preocupaciones ambientales se introdujeron por primera vez en las normas internacionales del trabajo en el contexto del medio ambiente de trabajo y en relación con este. La Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156), es la primera norma de la OIT que se refiere expresamente a la relación entre la protección del medio ambiente de trabajo y la del medio ambiente en general, que la autoridad competente debería tener en cuenta (párrafo 15).

Puesto que el medio ambiente de trabajo no es un compartimiento estanco con respecto al medio ambiente general, los factores que provocan el deterioro del ambiente donde se trabaja se cuentan también entre las

principales causas del deterioro del ambiente humano (OIT, 1987, párrafo 344). El lugar de trabajo, como fuente de riesgos, es el lugar a partir del cual ejercer el control y donde deberían tomarse medidas de coordinación de la protección laboral y del medio ambiente (*ibid.*, párrafo 345).

Los instrumentos de la OIT sobre control de riesgos y prevención de accidentes en relación con la utilización de sustancias y procesos peligrosos en la industria se centran en los posibles riesgos derivados del medio ambiente de trabajo. Así pues, proporcionan un marco para seguir ampliando la definición del principio de la interdependencia entre la protección del medio ambiente de trabajo y la protección del medio ambiente en general (*ibid.*, párrafo 347).

En tal sentido, el artículo 19, 2), del Convenio núm. 162 estipula que la autoridad competente y los empleadores deberán adoptar medidas apropiadas para evitar que el medio ambiente general sea contaminado por polvos de asbesto provenientes de los lugares de trabajo¹³. La Recomendación núm. 172 especifica además las medidas que habrán de tomarse, y anima a adoptar tecnologías y procesos inocuos para el medio ambiente, que eliminen o reduzcan al mínimo la formación de polvo de asbesto y, sobre todo, su desprendimiento en los lugares de trabajo y en el medio ambiente general (párrafos 17, c), y 28, 2)).

El Convenio núm. 170 aborda el cuidado del medio ambiente en la manipulación y eliminación de productos químicos peligrosos (artículo 14)¹⁴. De manera análoga, el Convenio núm. 184 y la Recomendación núm. 192 contienen disposiciones sobre la gestión racional de los productos químicos en la agricultura. El Convenio núm. 184, en particular, reclama medidas para asegurar que haya un sistema apropiado para la recolección, el reciclado y la eliminación en condiciones seguras de los desechos químicos con el fin de eliminar o reducir al mínimo los riesgos para el medio ambiente. El artículo 5, 4), d), del Convenio núm. 176 y el párrafo 41, 3) de la Recomendación núm. 175, respectivamente, rigen la gestión ambientalmente sostenible de la eliminación de desechos en las operaciones mineras y de la construcción.

b) Control de riesgos y prevención de accidentes

Además de poder ocasionar pérdidas humanas y materiales, y lesiones dentro y fuera del lugar de trabajo, los accidentes industriales repercuten sobre el medio ambiente. El Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174), estipula que todo Estado Miembro deberá formular, adoptar y revisar periódicamente, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y con otras partes interesadas que pudieran ser afectadas, una política

13. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha pedido información sobre las medidas adoptadas en la legislación y la práctica en relación con el trabajo en tierra y en las embarcaciones para hacer efectivo el requisito de evitar que el medio ambiente general sea contaminado por polvos de asbesto provenientes de los lugares de trabajo. Véase, por ejemplo, Dinamarca – CEACR, Convenio núm. 162, solicitud directa, publicada en 2012.

14. La Recomendación núm. 177 añade dos parámetros: en primer lugar, que las fichas de datos de seguridad de productos químicos peligrosos deberían contener información especial (párrafo 10, 1)), y en segundo lugar, que los criterios establecidos para el uso de «[...] los productos químicos deberían ser compatibles, tanto como sea posible, con la protección del público en general y del medio ambiente y con los criterios establecidos con tal objeto» (párrafo 17).

Recuadro 3.2

Aplicación del Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174): Comentarios recientes de la CEACR

Los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) sobre la aplicación del Convenio núm. 174 han recalcado la importancia equivalente atribuida a la protección del medio ambiente y a los derechos de los trabajadores y de la población. Por ejemplo, al examinar la aplicación del artículo 4, la CEACR recordó que «el eje de este Convenio no reside solo en la gestión de los accidentes de trabajo en las referidas instalaciones, ni en el derecho ambiental, sino en la gestión de los accidentes industriales mayores a los cuales están expuestos tanto los trabajadores como el medio ambiente y la población»¹. Indicó también que no basta una política nacional relativa a la SST para dar efecto al objetivo y la esencia del Convenio², pues «no basta la legislación laboral ni la legislación ambiental para dar efecto a este Convenio», y, tal como señala el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio, la política referida debe ser una política

nacional coherente relativa a la protección de los trabajadores, la población y el medio ambiente contra los riesgos de accidentes mayores³, más que una regulación laboral o ambiental fragmentada o aislada⁴. Así pues, la CEACR ha recalcado el objetivo del Convenio de proteger a «los trabajadores, la población y el medio ambiente».

Mediante las solicitudes directas, la CEACR ha planteado una serie de cuestiones, en particular, ha pedido información sobre la forma en que se toman en consideración los riesgos para los trabajadores, el medio ambiente o la población al aplicar el artículo 6 en relación con la protección de información confidencial⁵, e información sobre la aplicación del artículo 15 acerca del establecimiento y mantenimiento periódico de planes y procedimientos de emergencia para proteger el medio ambiente en el exterior de las instalaciones peligrosas⁶, y sobre las consultas celebradas a tal fin⁷.

¹ Colombia – CEACR, Convenio núm. 174, observación, publicada en 2014. ² Véanse también, por ejemplo, Brasil – CEACR, Convenio núm. 174, solicitud directa, publicada en 2012. ³ Colombia, 2014, op. cit. ⁴ Brasil, 2012, op. cit.; Colombia – CEACR, Convenio núm. 174, solicitud directa, publicada en 2012. ⁵ Arabia Saudita – CEACR, Convenio núm. 174, solicitud directa, publicada en 2015; Colombia, 2014, op. cit. ⁶ Armenia – CEACR, Convenio núm. 174, solicitud directa, publicada en 2014. ⁷ Zimbabwe – CEACR, Convenio núm. 174, solicitud directa, publicada en 2015.

nacional coherente relativa a la protección de los trabajadores, la población y el medio ambiente, contra los riesgos de accidentes mayores (artículo 4, 1))¹⁵. Además, el Convenio estipula, respecto de cada instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores, el requisito de que los empleadores establezcan y mantengan un sistema documentado de prevención de riesgos de accidentes mayores en el que se prevean planes y procedimientos de emergencia (artículo 9, d), ii)). El artículo 15, sobre las responsabilidades de las autoridades competentes, prevé que estas deberán «velar por que se establezcan y actualicen a intervalos apropiados, y se coordinen con las autoridades y organismos interesados, los planes y procedimientos de emergencia que contengan disposiciones para proteger a [...] fuera del emplazamiento en que se encuentre cada instalación expuesta a riesgos de accidentes mayores» (véase el [recuadro 3.2](#)).

c) La protección del medio ambiente mediante la SST

La protección del medio ambiente también figura en varias normas de la OIT relativas a la SST en sectores específicos, incluidos algunos de los más pertinentes para la transición hacia economías sostenibles, a saber, la minería, la agricultura y la construcción. El Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), reconoce que es deseable prevenir todo perjuicio al medio ambiente que tenga su origen en las operaciones mineras. Este principio se amplía en la Recomendación núm. 183 complementaria, que estipula que el plan de acción de urgencia formulado por los empleadores

15. Los redactores del instrumento estimaban que el diseño del Convenio núm. 174 se había formulado para proteger por igual al público y el medio ambiente, ya que, en opinión de algunos Estados, los trabajadores estaban protegidos por las normas relativas a la SST (OIT, 1992).

(previsto en el artículo 8 del Convenio) podría comprender la protección adecuada de la población y del medio ambiente (párrafo 19, *d*). La Recomendación añade que debería prestarse la debida atención a las consecuencias que la actividad minera pudiera tener sobre el medio ambiente circundante (párrafo 33)¹⁶.

La Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192), indica que, al aplicar la política nacional sobre este asunto, las medidas para la prevención y el control de los riesgos profesionales deberían tener en cuenta la necesidad de proteger el medio ambiente en general del impacto de las actividades agrícolas (párrafo 3)¹⁷. Del mismo modo, la Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175), insta a garantizar la protección del medio ambiente, como lo prescriba la legislación nacional, en la utilización de materiales que contengan sustancias nocivas y en la evacuación o eliminación de desechos (párrafo 41, 3)).

El medio ambiente y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

El Convenio núm. 169 es uno de los dos instrumentos de la OIT que tratan el medio ambiente directamente. Uno de sus objetivos es reflejar la relación especial que los pueblos indígenas tienen con su tierra y el medio ambiente. Como principio general, estipula que los pueblos indígenas tienen derecho a «los recursos naturales existentes en sus tierras», en particular el derecho a «participar en la utilización, administración y conservación de dichos recursos». Estipula las obligaciones generales de los Estados ratificantes, incluida la adopción de medidas, en cooperación con los pueblos interesados, para proteger y preservar el medio ambiente de los territorios que habitan los pueblos indígenas y tribales (artículos 4 y 7).

El Convenio prevé además que deberán efectuarse estudios ambientales a fin de evaluar la incidencia que las actividades de desarrollo previstas puedan tener en los pueblos interesados. El medio ambiente se considera como un componente inseparable del derecho de los pueblos indígenas a la tierra, el uso de los recursos naturales y su vida tradicional. Así, el artículo 7 recalca el derecho de los pueblos indígenas a participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente, y especifica que los resultados de los estudios deberán ser considerados como criterios fundamentales para la ejecución de las actividades mencionadas.

Las normas internacionales del trabajo contribuyen a la aplicación de los principios de desarrollo sostenible

Las *Directrices de política para una transición justa* dejan claro que el desarrollo sostenible proporciona el marco para la transición a nivel mundial (OIT, 2015a). Al respecto, conviene comprender la contribución de las normas internacionales del trabajo a los principios del desarrollo sostenible. En el [cuadro 3.2](#) se exponen los principales puntos de convergencia y la contribución de dichas normas a la aplicación de los principios del desarrollo sostenible.

Esta ecuación de las normas internacionales del trabajo con el desarrollo sostenible arroja dos conclusiones esenciales. En primer lugar, dichas normas contribuyen a la aplicación de un amplio abanico de principios del desarrollo sostenible. Olsen (2009) señala algunos de los puntos en común entre los principios del desarrollo sostenible y las normas del trabajo, tales como que las normas en materia de SST se basan en el principio de precaución. En el [cuadro 3.2](#) se indica que las normas internacionales del trabajo contribuyen a la aplicación de los principios del desarrollo sostenible en asuntos tales como el control de las actividades y sustancias peligrosas, las evaluaciones del impacto ambiental, la integración del medio ambiente, las preocupaciones socioeconómicas, la notificación y asistencia durante una situación de emergencia, la prevención de la contaminación ambiental, la participación del público

16. Entre las medidas de diligencia debida cabe citar el control de los hundimientos, las vibraciones, las eyecciones de rocas y los contaminantes del agua, aire o suelo, una gestión segura y eficaz de las escombreras y una rehabilitación de los emplazamientos mineros (*ibid.*).

17. Estas medidas también deberían proteger el medio ambiente general de los riesgos que podrían derivarse de las operaciones agrícolas (tales como la eliminación de los desechos agroquímicos y los desechos del ganado, la contaminación del suelo y el agua, el agotamiento del suelo y los cambios topográficos).

Cuadro 3.2

Contribución de las normas internacionales del trabajo al marco normativo del desarrollo sostenible¹

Principios jurídicos y directrices de política sobre el desarrollo sostenible	Normas internacionales del trabajo	Métodos establecidos en las normas internacionales del trabajo
Desarrollo de la capacidad y los conocimientos	Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142); Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), Recomendación complementaria, 2006 (núm. 197)	- Competencias necesarias para atender a la modificación de los procedimientos de producción - Nuevas competencias para garantizar la seguridad en los puestos de trabajo relacionados con el medio ambiente
Indemnización a las víctimas de contaminación y/u otros daños ambientales	Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)	Establecimiento de un sistema para indemnizar a los trabajadores después de un accidente mayor y ocuparse adecuadamente de los efectos sobre el medio ambiente
Actividades y sustancias peligrosas	Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), y Recomendación complementaria, 1990 (núm. 177)	- Inclusión de información sobre el impacto ambiental en las fichas de datos de seguridad² - Garantías de que la utilización de productos químicos se corresponde con la protección
	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	Políticas nacionales que protejan el medio ambiente contra el riesgo de accidentes mayores (para los trabajadores y la población en general)
Evaluaciones del impacto ambiental	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	Realización y seguimiento de estudios, en colaboración con los pueblos indígenas y tribales, a fin de evaluar el impacto ambiental de las actividades de desarrollo
Integración de las dimensiones ambiental, económica y social	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148), y Recomendación complementaria, 1977 (núm. 156); Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	- Control del lugar de trabajo como fuente de riesgo para el medio ambiente - Coordinación de las medidas para proteger el medio ambiente, dentro y fuera del lugar de trabajo
	Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)	Mecanismos de SST en la agricultura que también tomen en consideración la protección del medio ambiente
	Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)	- Estrategias en pro del desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza y el crecimiento inclusivo - Apoyo al sector público y fomento de las alianzas público-privadas social, económica y ambientalmente responsables
Notificación y asistencia (desastres naturales u otras emergencias)	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	Obligación del empleador de mantener planes y procedimientos de emergencia³
	Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)	Planes de respuesta a situaciones de emergencia en operaciones de minería que incluyan la debida protección del medio ambiente
Prevención de la contaminación y/o el deterioro ambiental	Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162), y Recomendación complementaria, 1986 (núm. 172);	Eliminación y/o reducción al mínimo de la dispersión de polvo de asbesto
	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), y Recomendación complementaria, 2001 (núm. 192);	Reducción de las emisiones de GEI mediante el control de riesgos en la agricultura, y medidas de diligencia debida en relación con las actividades agrícolas y mineras
	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y Recomendación complementaria, 1995 (núm. 183)	
	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176); Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), y Recomendación complementaria, 1990 (núm. 177); Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184); Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)	- Medidas que impidan los daños al medio ambiente de las operaciones mineras - Formulación de un sistema adecuado para la manipulación y eliminación de los productos químicos de manera que no se utilicen para otros fines, y para la eliminación y/o reducción al mínimo de los riesgos para el medio ambiente - Participación de los servicios de salud en el trabajo en las medidas encaminadas a impedir que las actividades de las empresas tengan efectos perjudiciales sobre el medio ambiente general
	Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192); Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175); Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)	- Medidas de protección contra riesgos derivados de los desechos agroquímicos y los desechos del ganado. Medidas de protección contra la contaminación del suelo y el agua, el agotamiento del suelo y los cambios topográficos en las actividades agrícolas - Preservación del medio ambiente en la utilización de sustancias peligrosas, y en la evacuación o eliminación de desechos en el sector de la construcción - En respuesta a una crisis, identificación y evaluación de toda consecuencia negativa y no intencionada, para evitar los efectos colaterales perjudiciales para el medio ambiente

Cuadro 3.2 (cont.)

Contribución de las normas internacionales del trabajo al marco normativo del desarrollo sostenible¹

Principios jurídicos y directrices de política sobre el desarrollo sostenible	Normas internacionales del trabajo	Métodos establecidos en las normas internacionales del trabajo
Participación de los pueblos indígenas y tribales en la gestión del medio ambiente	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	Requisito de que los gobiernos faciliten los contactos y la cooperación entre pueblos indígenas y tribales a través de las fronteras, incluidas las actividades del ámbito del medio ambiente
Derecho a la información	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167); Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	- Obligación de que las partes interesadas faciliten información sobre: los riesgos que presentan las máquinas y los materiales; características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos - Derecho de los trabajadores (a nivel de las empresas) a ser informados y consultados sobre los riesgos del lugar de trabajo que podrían afectar a su salud y seguridad, a tener acceso a información sobre las medidas de SST adoptadas por el empleador y sobre los riesgos de las nuevas tecnologías
Modelos sostenibles de producción y consumo	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148); Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169); Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170); Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) y Recomendación complementaria, 1995 (núm. 183); Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) y Recomendación complementaria, 2001 (núm. 192)	Eliminación o reducción de los procesos de producción que podrían perjudicar al medio ambiente, de conformidad con los umbrales ecológicos, y reducción al mínimo de los residuos

¹ Los principios jurídicos y directrices de política sobre el desarrollo sostenible proceden de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (la Carta de la Tierra), que fundamenta el planteamiento de la comunidad internacional respecto del medio ambiente. ² Una ficha de datos de seguridad es un documento en el que se incluye información sobre las propiedades de las sustancias y preparados químicos peligrosos. ³ En el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT Prevención de accidentes industriales mayores (1991) se puntualiza que el objetivo de los planes para casos de emergencia es reducir al mínimo los efectos nocivos de una situación de emergencia para las personas, los bienes y el medio ambiente.

Fuente: Compilación de la OIT.

en los asuntos ambientales, la participación de los pueblos indígenas y tribales en la gestión del medio ambiente, la reducción de las emisiones de GEI y los modelos sostenibles de producción y consumo.

En segundo lugar, los instrumentos de la OIT también son capaces de ampliar el ámbito de la protección del medio ambiente, en particular en zonas no reglamentadas o insuficientemente reglamentadas. En relación con las sustancias peligrosas, por ejemplo, hay instrumentos de la OIT, como el Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170), y la Recomendación complementaria (núm. 177), que giran en torno a la eliminación de desechos en la propia *fuentes* de producción. Ello contrasta con la Carta de la Tierra, que solo aborda la reubicación o la transferencia de cualesquiera actividades y sustancias que causen deterioro ambiental grave, mientras que otros acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente, analizados en la sección siguiente¹⁸, regulan sobre todo *los movimientos transfronterizos* y el *comercio* de desechos y otras sustancias peligrosas (Mbengue, 2015)¹⁹.

De manera análoga, una serie de normas de la OIT relativas a la SST en sectores concretos (como la minería, la agricultura y la construcción) abarcan disposiciones relativas a la protección del medio ambiente. Por ejemplo, el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), exige un sistema ambientalmente apropiado para la recolección, el reciclado y la eliminación en condiciones seguras de los desechos químicos, los productos químicos obsoletos y los recipientes vacíos de productos químicos en la agricultura. Se trata de una contribución normativa de las normas internacionales del trabajo a la protección del medio ambiente, pues muchas actividades industriales y de otro tipo, tales como el transporte, la minería y la producción de energía, capaces de plantear riesgos ambientales significativos a largo plazo, «no están sujetas a una regulación internacional específica significativa sobre el medio ambiente» (Sands *et al.*, 2012, pág. 516).

18. El Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación (1989) y el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (2001), que ahondan en el tratamiento de los movimientos internacionales de desechos peligrosos, que limitan/regulan directamente la producción y utilización de los productos químicos conocidos como contaminantes orgánicos persistentes; y el Convenio de Minamata sobre el Mercurio (2013), que prevé la reducción progresiva de la minería de mercurio.

19. Por ejemplo, el artículo 4, 2), del Convenio de Basilea obliga a los Estados partes a «adoptar medidas razonables» para reducir al mínimo la producción de desechos peligrosos y asegurar la disponibilidad de instalaciones adecuadas para su gestión ambientalmente racional.

Cuadro 3.3

Temas laborales en los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente

Ámbito de política	Acuerdo multilateral sobre el medio ambiente
Trabajo decente	• Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (1982) • Convenio sobre Protección del Medio Marino de la Zona del Mar Báltico (1992) • Convenio Internacional de las Maderas Tropicales (2006) • Acuerdo de París en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (2015)
Promoción y protección del empleo	• Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación en los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación, en particular en África (1994) • Acuerdo sobre la Aplicación de las Disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar de 10 de diciembre de 1982 relativas a la Conservación y Ordenación de las Poblaciones de Peces Transzonales y las Poblaciones de Peces Altamente Migratorios (1995) • Convenio Internacional de las Maderas Tropicales (2006)
Derechos ambientales de los trabajadores	• Protocolo de Kiev sobre Registros de Emisiones y Transferencias de Contaminantes a la Convención sobre el Acceso a la Información, la Participación del Público en la Toma de Decisiones y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales (2003)
Transición justa	• Acuerdo de París en virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (2015)
SST	• Convención sobre Seguridad Nuclear (1994) • Convención Conjunta sobre Seguridad en la Gestión del Combustible Gastado y sobre Seguridad en la Gestión de Desechos Radiactivos (1997) • Protocolo al Convenio de 1979 sobre Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Gran Distancia en materia de Metales Pesados (1998) • Convenio de Rotterdam sobre el Procedimiento de Consentimiento Fundamentado Previo Aplicable a Ciertos Plaguicidas y Productos Químicos Peligrosos Objeto de Comercio Internacional (1998) • Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (2001) • Convenio Internacional sobre el Control de los Sistemas Antiincrustantes Perjudiciales en los Buques (2001) • Convenio Internacional de Hong Kong para el Reciclaje Seguro y Ambientalmente Racional de los Buques (2009) • Convenio de Minamata sobre el Mercurio (2013)
Normas sobre la resolución de conflictos de leyes relativas a la indemnización de los trabajadores	• Convención de Viena sobre Responsabilidad Civil por Daños Nucleares (1963) • Convenio Internacional sobre Responsabilidad e Indemnización de Daños en relación con el Transporte Marítimo de Sustancias Nocivas y Potencialmente Peligrosas (1996) • Convención sobre Indemnización Suplementaria por Daños Nucleares (1997)

Nota: Para un análisis completo de los parámetros de empleo y trabajo decente en los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente, véase el anexo 3.

Fuente: Compilación de la OIT.

ASPECTOS DEL EMPLEO Y EL TRABAJO DECENTE EN LOS ACUERDOS MULTILATERALES SOBRE EL MEDIO AMBIENTE

Los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente, que son tratados internacionales suscritos entre Estados sobre temas ambientales²⁰, conllevan consecuencias jurídicas y de política para la legislación y la práctica laborales. Se suele plantear la preocupación de que estos acuerdos y su incorporación en la legislación nacional pueden desplazar puestos de trabajo, o de que, si bien fomentan la creación de empleo, los puestos resultantes carecen de componentes de trabajo decente. Un examen de los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente permite precisar sus aspectos laborales y las fórmulas posibles para expresar efectivamente las preocupaciones laborales al formular las políticas ambientales.

Acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente que incluyen preocupaciones laborales

En los últimos decenios, el número de este tipo de acuerdos ha aumentado, en particular desde la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano de 1972 (la «Conferencia de Estocolmo»). La primera generación de estos acuerdos tenía por objeto proteger a especies o ecosistemas específicos. Sin embargo, en los años noventa, comenzó a observarse un aumento de la inclusión de consideraciones socioeconómicas en los reglamentos, marcos y mecanismos ambientales, en particular sobre el empleo y el trabajo decente. En efecto, desde 1992 se han adoptado 18 de 20 acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente²¹. Tal como se aprecia en el **cuadro 3.3**, los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente que incluyen disposiciones laborales abarcan diversas esferas de actuación

20. Para un examen de las características de estos tratados y su evolución histórica, véase Brunnée (2011).

21. La Convención de Viena sobre Responsabilidad Civil por Daños Nucleares de 1963 es el primer acuerdo registrado que incluye una referencia al «trabajo». Prevé que, cuando los regímenes de seguro sobre enfermedad, seguridad social, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales prescriban la indemnización de los daños nucleares, la legislación especificará los derechos de reparación de los beneficiarios de dichos regímenes.

Recuadro 3.3

Integración del medio ambiente y el trabajo en un mismo instrumento normativo: el caso del Convenio Internacional de Hong Kong para el Reciclaje Seguro y Ambientalmente Racional de los Buques (2009)

La industria del transporte marítimo ha sido eficaz en el reciclaje y reutilización de materiales, gracias a la adopción de prácticas relacionadas con la sostenibilidad y al «enfoque del ciclo de la vida». Ahora bien, el desguace de embarcaciones se ha asociado con procesos peligrosos para la seguridad y la salud humanas y que provocan contaminación ambiental, en particular en las economías emergentes y en desarrollo, donde la industria del reciclaje de buques ofrece nuevas oportunidades económicas. Habida cuenta de que el marco jurídico marítimo no se aplica al ciclo de vida de una embarcación, hasta hace poco tiempo no había normas que rigieran el desmantelamiento y la eliminación de los buques (Andersen, 2001).

El Convenio Internacional de Hong Kong para el Reciclaje Seguro y Ambientalmente Racional de los Buques (2009) (el «Convenio de Hong Kong») es una respuesta normativa a algunas de estas cuestiones en torno al desguace de buques. Este instrumento cuestiona los antiguos modelos de producción que ignoran el impacto ambiental y de seguridad del diseño de los buques en el ciclo de la vida. Además, se propone proteger el medio ambiente y la salud humana, particularmente la de los trabajadores que intervienen en

el reciclaje de un buque. Si bien determinados convenios de la OIT proporcionan un marco jurídico sobre SST en los astilleros, y la OIT ha elaborado directrices sobre el desguace de barcos (OIT, 2004), el Convenio de Hong Kong es un instrumento que contempla preocupaciones ambientales y laborales en una única regulación.

El Convenio de Hong Kong incorpora los aspectos laborales del desguace, e incluye importantes aspectos de las normas internacionales del trabajo, incluidas las normas fundamentales del trabajo y las relativas a la SST, diálogo social, orientación y capacitación¹. Por ejemplo, incluye un marco para la formulación de un programa que contemple el suministro de información apropiada, capacitación y equipo a los trabajadores, para el reciclaje seguro y ambientalmente racional y para la gestión de materiales peligrosos (reglas 18 y 20); información y capacitación en preparación y actuación en caso de emergencia para todos los trabajadores de la instalación de reciclaje (regla 21); seguridad de los trabajadores (incluida la utilización de equipo de protección personal) y formación de todos los trabajadores, incluso del personal y de los empleados de los contratistas (regla 22).

¹ Estas normas se incluyen en el anexo al Convenio (Normas para el reciclaje seguro y ambientalmente racional de los buques), el cual, de conformidad con el artículo 1, forma parte integrante del Convenio.

de la OIT en elaboración de normas, tales como el trabajo decente, la promoción y protección del empleo, la transición justa, la SST, las cuestiones atinentes a la resolución de conflictos de leyes relativas a la indemnización de los trabajadores y, en menor medida, la protección de determinados derechos ambientales de los trabajadores (véase un ejemplo en el [cuadro 3.3](#)).

La SST es un ámbito regulado por los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente y las normas internacionales del trabajo. Varios acuerdos de esta clase relativos al impacto ambiental de las sustancias y actividades peligrosas remiten a normas de SST. Hay varios ejemplos: la Convención Conjunta sobre Seguridad en la Gestión del Combustible Gastado y sobre Seguridad en la Gestión de Desechos Radiactivos (1997), el Convenio de Minamata sobre el Mercurio (2013), el anexo II del Protocolo al Convenio de 1979 sobre Contaminación Atmosférica Transfronteriza a Gran Distancia en materia de Metales Pesados (1998) y el Reglamento relativo al Transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por Ferrocarril (2015). Estos acuerdos incluyen referencias específicas a la seguridad y salud de quienes trabajan en la gestión de desechos radiactivos, y a la formación de los trabajadores sobre la exposición al mercurio, las radiaciones y las partículas de la producción pirometalúrgica. El [recuadro 3.3](#) presenta un ejemplo de una interfaz sinérgica entre el trabajo y el medio ambiente presente en el Convenio Internacional de Hong Kong para el Reciclaje Seguro y Ambientalmente Racional de los Buques (2009).

Algunos acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente tienen la finalidad de apoyar a los grupos vulnerables potenciando la generación de ingresos y las oportunidades de empleo²². Otros, como el Protocolo de Kiev sobre Registros de Emisiones y Transferencias de Contaminantes de la Convención sobre el Acceso a la Información, la Participación del Público en la Toma de Decisiones y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales (2003), incluyen elementos de los derechos ambientales de los trabajadores, concretamente la protección de los trabajadores que notifican violaciones de leyes nacionales de aplicación del Protocolo.

22. La Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación en los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación, en particular en África, 1994, y el Convenio Internacional de las Maderas Tropicales, 2006.

Por último, otros acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente, si bien no se refieren expresamente a temas laborales concretos, como la SST o el diálogo social, repercuten indirectamente en la actividad de determinados sectores y las condiciones de trabajo en los mismos. Tal es el caso, por ejemplo, del Protocolo de Montreal relativo a las Sustancias que Agotan la Capa de Ozono (en vigor desde 1989), que fue enmendado en 2016 con ocasión de la 28.^a reunión de las Partes, celebrada en Kigali. En la enmienda, las Partes convinieron reducir progresivamente la producción y el consumo de hidrofluorocarburos por ser poderosos GEI, contribuyendo así a la mitigación de los efectos del cambio climático. Al alterar los métodos de producción de determinadas industrias, estos acuerdos pueden tener efectos directos e indirectos (véanse más detalles sobre los efectos de la sostenibilidad en toda la economía en el capítulo 2).

La promoción de las normas internacionales del trabajo puede ampliarse mediante los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente

La forma en la cual los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente hacen referencia directa a las normas internacionales del trabajo constituye otra modalidad de integración. Por ejemplo, la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (1982), el Convenio Internacional de las Maderas Tropicales (2006) y el Convenio Internacional de Hong Kong (2009) consideran los instrumentos de la OIT como marcos jurídicos pertinentes para la aplicación de sus medidas.

La Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (1982) se refiere a las regulaciones internacionales aplicables, entre las que se cuentan las normas internacionales del trabajo, para garantizar la seguridad y salud en el mar en lo que respecta a las condiciones de trabajo (artículo 94). Vinculaciones jurídicas comparables en relación con el trabajo y el trabajo decente también se aprecian en el Convenio de Minamata sobre el Mercurio (2013), el cual prevé la cooperación internacional entre los Estados Partes en el Convenio y la OIT al examinar cuestiones de salud y seguridad (artículo 16). Dichas referencias dan fe de la repercusión de las normas internacionales del trabajo en los procesos de elaboración de tratados, y dan pie a la amplia incorporación de dichas normas en la aplicación de los tratados internacionales sobre el medio ambiente.

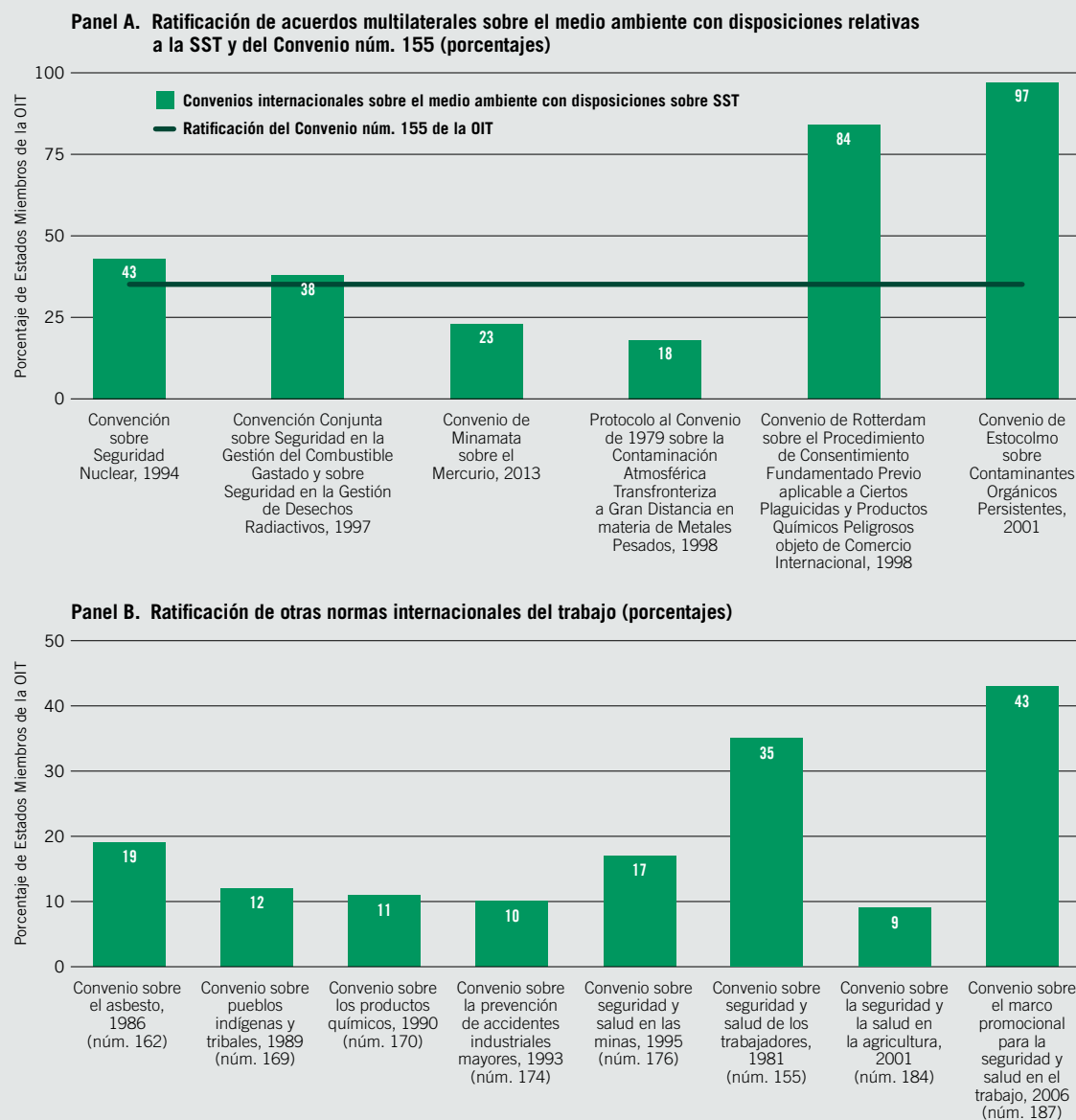
En algunos casos, los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente que incluyen disposiciones relativas a la SST han recibido más ratificaciones que los convenios de la OIT en esa materia, tal como se aprecia en el [gráfico 3.2](#). Por ejemplo, el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (2001) ha sido ratificado por el 97 por ciento de los Estados Miembros de la OIT, mientras que solo el 35 por ciento de ellos ha ratificado el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (panel A). El panel B presenta el porcentaje de Estados Miembros de la OIT que ha ratificado convenios sobre SST y otros convenios conexos.

Con todo, independientemente de su nivel de ratificación, es posible que los convenios de la OIT estén reflejados en la legislación, las políticas y la práctica de los países. Por ejemplo, 21 países que no habían ratificado el Convenio núm. 155 dieron cuenta a la OIT de que el Convenio había sido tomado en consideración, o estaba siéndolo, en iniciativas destinadas a mejorar la legislación y la práctica internas en materia de SST, en algunos casos, con miras a la futura ratificación (OIT, 2009). Entre los obstáculos que impiden la ratificación de los convenios sobre SST cabe mencionar dificultades para sellar acuerdos con el pleno apoyo de los interlocutores sociales, la necesidad de mejorar la coordinación entre las autoridades gubernamentales que se ocupan de diversos temas de SST, la falta de capacidad, y la falta de conformidad entre el convenio y la legislación nacional vigente²³. Toda vez que las Partes se dispongan a dar efecto a alguna referencia laboral incluida en un acuerdo multilateral sobre el medio ambiente, podrían buscar orientación en el contenido de las normas internacionales del trabajo. Por ejemplo, el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (2001) estipula que una técnica de prevención o reducción de determinados productos químicos será apropiada si tiene en cuenta la necesidad de garantizar la SST en el lugar de trabajo. Para cumplir esa obligación, los Estados pueden remitirse a las normas internacionales del trabajo relativas a la SST. Así pues, los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente con aspectos laborales podrían ayudar a mejorar la incidencia de las normas internacionales del trabajo, pues amplían su ámbito y alcance sustanciales.

23. Véase el capítulo IV de OIT (2009) sobre la repercusión, los obstáculos y las perspectivas de otras ratificaciones de las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo.

Gráfico 3.2

Comparación entre la ratificación por parte de los Estados Miembros de la OIT de acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente con disposiciones relativas a la SST y la del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y la ratificación de otras normas internacionales del trabajo determinadas



Fuente: Compilación de la OIT.

B. Incorporación del trabajo decente en las leyes y las políticas a nivel nacional

A nivel nacional, las reglas y políticas destinadas a hacer más sostenible el medio ambiente se distribuyen en reglamentos que rigen temas o ámbitos específicos (como el cambio climático) y sectores determinados, incluidos las energías, el uso de la tierra y la agricultura, la silvicultura, la gestión de desechos y el transporte. En consecuencia, pese a que ha ido aumentando el número de marcos jurídicos y de política sobre la «economía verde» o el «crecimiento verde», aún no es una práctica generalizada en todos los países y regiones. Se han formulado diversas modalidades de leyes y políticas en materia medioambiental que reflejan el contexto de cada país. La presente sección se centra en las leyes e instrumentos nacionales regulatorios de países con diferentes niveles de desarrollo. Señala determinadas tendencias y documenta la evolución jurídica en determinados sectores y esferas de interés para la economía verde (por ejemplo, el cambio climático). Explica además la forma en que se han integrado los parámetros del empleo y el trabajo decente en la legislación nacional, y proporciona una base para el debate de los nuevos enfoques normativos del empleo en la transición²⁴.

LEYES Y POLÍTICAS NACIONALES QUE RIGEN LA TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA VERDE

Las dimensiones laborales están presentes en diversos tipos de políticas y leyes nacionales favorables a la economía verde

Las leyes y políticas destinadas a «ecologizar» los empleos son variadas y se adaptan a diversos contextos²⁵. Esta sección explica cuatro modalidades en particular. En la primera, estas leyes y políticas se adoptan como parte de un marco jurídico o normativo específico sobre el empleo en la transición y abordan la mayoría de cuestiones conexas. Algunos países han adoptado o examinado leyes sobre los empleos verdes en relación con todos los sectores o con los sectores de interés (por ejemplo, el proyecto de ley sobre una ley relativa a los empleos verdes, presentado en 2016 en New Brunswick, Canadá)²⁶.

En la segunda modalidad, los países integran temas relativos al empleo en la transición en leyes, políticas y planes más amplios sobre desarrollo y crecimiento verde. Por ejemplo, en la República de Corea, la Ley Marco sobre el Crecimiento Verde Bajo en Carbono (2010) abarca disposiciones laborales. En la definición de «crecimiento verde»²⁷ se incluye la creación de nuevas oportunidades de empleo, y se define el empleo como uno de los principios fundamentales para la promoción del crecimiento con bajas emisiones de carbono. Además, el Gobierno tiene la obligación de prestar asistencia técnica, y de crear empleos y ampliarlos en los ámbitos de la tecnología y las industrias ecológicas, a fin de que todos los ciudadanos se beneficien del crecimiento verde y conozcan las nuevas tecnologías (artículo 35).

Según la tercera modalidad, los países incorporan consideraciones laborales en leyes y políticas relativas a sectores específicos o esferas particulares de interés, tales como la adaptación al cambio climático y la mitigación de sus efectos, las energías renovables, la protección del medio ambiente, el uso de la tierra y la silvicultura, y la gestión de desechos. Por ejemplo, la legislación de Argelia sobre la eficiencia energética y la promoción de las energías renovables respalda la creación de un entorno propicio para la creación de empresas de servicios energéticos, y, por lo tanto, para la creación de oportunidades de empleo²⁸.

24. En el capítulo 2 se examina la repercusión de la legislación ambiental y el nivel y la composición del empleo, con especial interés en las emisiones de GEI.

25. Tras la crisis financiera de 2008, una serie de países emprendieron la vía del crecimiento y las políticas verdes. En este marco, se popularizó el concepto de «Nuevo Pacto Verde», que posteriormente dio lugar al respaldo al concepto de economía verde en la Conferencia Río+20 de 2012.

26. La finalidad del proyecto de ley es crear empleo, además de fortalecer la economía local provincial, y reducir la dependencia de los combustibles fósiles. Al momento de redactar el presente informe, la correspondiente ley aún no se había promulgado.

27. El artículo 2, sobre las definiciones, prevé: «Se denomina ‘crecimiento verde’ al crecimiento logrado gracias al ahorro y la utilización racional de la energía y los recursos, a fin de reducir el cambio climático y los daños al medio ambiente, conseguir nuevos motores de crecimiento a través de la investigación y el desarrollo de tecnologías verdes, crear nuevas oportunidades de empleo, y lograr la armonía entre la economía y el medio ambiente».

28. Ley de Gestión de la Energía, Ley núm. 99-09, de 28 de julio de 1999, véase particularmente el artículo 33.

Recuadro 3.4

La ecologización de los empleos en el África Subsahariana

El África Subsahariana es una de las regiones del mundo con el crecimiento más rápido. Sin embargo, se considera que es más vulnerable a las consecuencias del deterioro ambiental debido a factores como la pobreza generalizada, las sequías recurrentes y la excesiva dependencia de la agricultura de secano. Ello agudiza la vulnerabilidad de las economías de la región, que dependen de los recursos naturales (BMZ, 2015).

A este respecto, las Constituciones de 12 de los 16 países analizados defienden el derecho a trabajar y vivir en un ambiente inocuo, y la mayoría de los países promueven las evaluaciones del impacto ambiental. Además, las leyes sectoriales recalcan el papel de los trabajadores a la hora de respetar y proteger el medio ambiente. Tal es el caso de los Códigos de Minería de Benin (2006) y Burkina Faso (2003), el Código Forestal de la República Centroafricana (2008), el Código de Explotación Petrolera de las Comoras (2012) y las leyes relativas a la agricultura de la República Democrática del Congo (2011).

Asimismo, las medidas legislativas y de política procuran combinar el objetivo de la creación de empleo con la preservación del medio ambiente, en particular la formación de los trabajadores y la introducción de las preocupaciones ambientales en los programas de estudio. En Chad, Burkina Faso, Burundi, Malí, Níger y Senegal hay ejemplos de formulación de planes de desarrollo o estrategias nacionales sobre el cambio climático

que incluyen temas laborales. En el caso de Níger, la Política Nacional sobre Cambio Climático (2012) promueve la creación de «empleos verdes» y la adopción de incentivos fiscales para los empleadores que los creen¹.

En el caso de las leyes sectoriales, las leyes que se ocupan de las energías renovables y la gestión de desechos reconocen la necesidad de nuevos ámbitos de conocimientos y oportunidades de empleo. Para remediar la escasez de electricidad, los textos jurídicos alientan la producción, el consumo, la venta y la importación de energías renovables. Benin, Burkina Faso, Burundi, Djibouti y Malí cuentan con incentivos fiscales que apoyan a este sector. La legislación también promueve la gestión de desechos y toma en consideración el crecimiento demográfico. Compete a las autoridades del Estado el suministro de servicios adecuados para la gestión de desechos, y se anima al sector privado a complementar las iniciativas del Gobierno para preservar la salud pública.

Por último, algunos países han adoptado programas de empleos verdes. Por ejemplo, en el Senegal, un programa conjunto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo se propone promover y potenciar sectores nuevos con empleos verdes, desarrollar la capacidad de acción de determinados grupos (en particular, las mujeres) e impartir formación sobre la creación de empleos verdes. Desde 2015 se han creado al menos 1000 empleos verdes en el Senegal, y se prevé la creación de otros 10000 en los próximos cinco años (PNUD, 2015)².

¹ La Política define los empleos verdes del modo siguiente: «Se denomina empleos verdes a aquellos puestos de trabajo que reducen el impacto ambiental de los sectores de la economía y permiten mantenerlo a un nivel aceptable, con miras a que el desarrollo sea sostenible y se preserve el interés de las generaciones presentes y futuras» (traducción no oficial)

² Si bien el programa no ofrece una definición de «empleo verde», sí indica como objetivo la creación de «empleos verdes dignos». El PNUD ha reconocido que la definición de la OIT de empleos verdes es una de las más aceptadas (véase, por ejemplo, PNUD, 2013).

La cuarta modalidad es la adopción de un planteamiento mixto en el que se combinan leyes específicas sobre los empleos verdes y se incluyen temas laborales en leyes y políticas sectoriales. Por ejemplo, Filipinas ha aprobado la Ley de Empleos Verdes de 2016 y ha incorporado disposiciones laborales en leyes sectoriales, tales como la Ley de Energías Renovables de 2008 y la Ley del Fondo de Supervivencia de la Población de 2011.

No solo las economías desarrolladas han promulgado leyes relativas al medio ambiente; también lo han hecho economías emergentes y en desarrollo de diversas regiones. Un análisis de 16 países del África Subsahariana²⁹ reveló que las cuestiones ambientales guardan relación con temas de empleo y trabajo recogidos en leyes promulgadas desde principios del decenio de 2000. El **recuadro 3.4** presenta un panorama de la evolución jurídica y ejemplos de leyes relativas a los empleos verdes en sectores determinados o esferas particulares de interés en el África Subsahariana.

29. Los países analizados son: Benin, Burkina Faso, Burundi, Chad, Comoras, Djibouti, Guinea, Madagascar, Malí, Mauritania, Níger, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Rwanda, Senegal y Togo.

Cuadro 3.4

Ejemplos de aspectos laborales recogidos en leyes nacionales sobre el crecimiento verde

Aspecto laboral	País	Ley nacional	Contenido de la disposición
Trabajo decente	Côte d'Ivoire	Ley núm. 2015-537 de Política Agrícola, 2015	Establece objetivos ambientales y de trabajo decente de modo integrado. Se propone desarrollar un sector agrícola «optimizado» que preserve y restablezca la biodiversidad y paralelamente contribuya a aliviar la pobreza y crear empleo, y luchar contra el trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil. Reafirma la obligación del Estado de proteger a las personas jóvenes y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores agrícolas.
Empleos verdes	Filipinas	Ley relativa a los Empleos Verdes de 2016	Promueve la creación de empleos verdes mediante la concesión de incentivos y la asignación de fondos. Además proporciona una definición exhaustiva del concepto de «ecología», en la que se incorporan aspectos del trabajo decente (es decir, creación de empleos productivos, respeto de los derechos de los trabajadores, provisión de ingresos justos, oferta de seguridad en el lugar de trabajo y protección social de las familias, y promoción del diálogo social).
Ecologización del lugar de trabajo	México	Ley General de cambio climático, 2012	Precisa una serie de medidas para reducir las emisiones en el sector del transporte a través de cambios de comportamiento respecto del consumo en el lugar de trabajo. Las dependencias y entidades de la administración pública federal, las entidades federativas y los municipios, actuando en el ámbito de sus competencias, tienen que promover el diseño y la formulación de políticas e intervenciones de mitigación. La Ley promueve el establecimiento de programas que reduzcan los desplazamientos de los trabajadores (por ejemplo, el teletrabajo o el suministro de transporte colectivo).
Creación de empleo	Brasil	Ley núm. 12305 de implantación de la Política Nacional de Desechos Sólidos, 2010	Reconoce la reutilización y el reciclaje de desechos sólidos como un bien económico de valor social generador de trabajo e ingresos y promotor de la ciudadanía responsable. Estipula además que todo plan municipal de gestión de desechos sólidos deberá incluir, entre otras medidas, mecanismos que valoren los desechos sólidos y aprovechen este hecho para crear fuentes de comercio, empleo e ingresos.

Fuente: Compilación de la OIT.

Las leyes y políticas nacionales definen el término «empleos verdes» desde enfoques diferentes

Un análisis cualitativo de las leyes nacionales indica que los marcos normativos vigentes en distintos países aún no han establecido un conjunto de criterios comunes para definir los términos «empleos verdes», «ecologización con empleo», o lo que supondrá una transición justa hacia una economía verde. Lo que hay es sobre todo una diversidad de criterios. El [cuadro 3.4](#) expone ejemplos de diversas leyes y políticas destinadas a promover una transición justa hacia una economía verde.

Este análisis revela además una serie de componentes que configuran un concepto más amplio de empleos verdes, en el cual surgen diversos elementos esenciales al concepto de ecologización con empleos: la importancia del trabajo decente y de los derechos fundamentales en el trabajo, la participación de los interlocutores sociales, y la acción en favor del medio ambiente y los derechos de los trabajadores. La adición de los derechos ambientales de los trabajadores a la noción de ecologización con empleos es significativa ([recuadro 3.5](#)), pues todo lugar de trabajo puede contribuir a la reducción del impacto ambiental y al crecimiento verde. Esto concuerda con la idea de que la reducción de las emisiones de GEI no puede limitarse a las industrias contaminantes. Se necesita un planteamiento de base amplia que mediante la economía fomente los ajustes y cambios de comportamiento con respecto a los modelos de consumo y producción.

Las leyes y políticas nacionales también tienen repercusiones específicas para la previsión de las competencias necesarias para la transición ecológica, las encuestas sobre calificaciones y el suministro de programas de competencias (como la Ley de 2015 relativa a la Transición Energética para el crecimiento verde, de Francia). El capítulo 5 examina la forma en que las políticas de desarrollo de las calificaciones han tomado en consideración los requisitos implícitos de la legislación ambiental.

Recuadro 3.5

Derechos ambientales de los trabajadores: El Código del Trabajo de Francia

El Código del Trabajo de Francia incluye elementos ambientales en los derechos y obligaciones de los empleadores y los trabajadores. La sección L.4133 establece el derecho de alerta (*droit d'alerte*), o alerta temprana. Este derecho procede de la obligación constitucional de proteger el medio ambiente, y de la Ley núm. 2013-316 de 16 de abril de 2013, según la cual las personas físicas o jurídicas pueden difundir información que, de no estar disponible al público, podría plantear un riesgo grave para el medio ambiente. Los trabajadores pueden ejercer el derecho a alertar de la presencia de tres condiciones acumulativas: la existencia de un riesgo para el medio ambiente; la gravedad del riesgo; y su relación con el producto o el proceso de fabricación utilizado por la empresa. El representante del personal puede presentar una notificación

a la comisión de seguridad, salud y condiciones de trabajo. La alerta habrá de registrarse por escrito, y el empleador está obligado a comunicar al trabajador notificante las medidas adoptadas en consecuencia. El empleador decide la medida a adoptar. Ahora bien, podría argumentarse que las comunicaciones registradas constituyen un sistema de seguimiento incorporado, y que el empleador debería estar obligado a demostrar la diligencia debida y la idoneidad de las medidas adoptadas en caso de un procedimiento civil o penal. El derecho de alerta parece ser un hecho positivo, pues contribuye a una mejor integración del mundo del trabajo y el medio ambiente. Lo importante es que este mecanismo de alerta temprana puede ayudar a una empresa a tomar medidas en caso de una amenaza inminente de daño ambiental.

LA DIMENSIÓN LABORAL EN LAS LEYES Y POLÍTICAS DE IMPORTANCIA ESTRATÉGICA PARA LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Políticas relativas al cambio climático que además abordan cuestiones sobre el empleo y el trabajo decente

Teniendo en cuenta el papel atribuido a los marcos de política sobre cambio climático, en particular a las contribuciones previstas determinadas a nivel nacional (CPDN), en el contexto actual de transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, la inclusión de disposiciones relacionadas con el empleo y el trabajo decente es importante. Una cuestión a este respecto es si en las políticas vigentes relativas al cambio climático (enmarcadas en las políticas verdes) se busca la coherencia entre los objetivos económicos, ambientales y sociales.

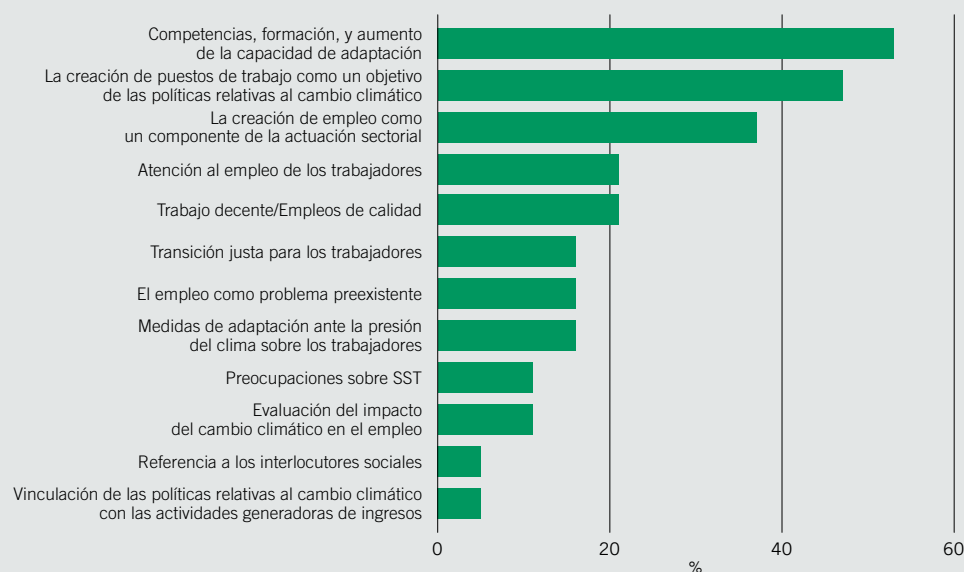
Al analizar las políticas sobre cambio climático (que comprenden medidas de adaptación y mitigación) de 26 países se determinó que 19 de ellas incluyen aspectos laborales³⁰, 10 de las cuales hacen referencia a las competencias, la formación y el aumento de la capacidad de adaptación; 8 se refieren a la creación de empleo como un objetivo o resultado de las políticas sobre cambio climático; y 7 consideran la creación de empleo como un componente de la actuación sectorial. Otros aspectos laborales varían desde la integración del cambio climático en el programa de estudios de diversas profesiones y la formulación de estrategias de aumento de la capacidad de adaptación (conciencia del fenómeno y sus repercusiones técnicas e institucionales) hasta la readaptación profesional de grupos de profesiones específicos. En el gráfico 3.3 se desglosan los ámbitos laborales recogidos en las políticas relativas al cambio climático.

Pocos marcos de política sobre cambio climático (3 de los 26 países estudiados) incluyen referencias expresas a una transición justa. De manera análoga, varios incluyen referencias al trabajo decente y a la calidad del empleo. En cambio, la política de Francia sobre el clima especifica pormenorizadamente medidas sobre la transición, como: la inclusión (se toma en consideración a todas las personas afectadas directa o indirectamente); la formulación de planes para estudiar la conversión de fábricas

30. Las políticas examinadas no incluyen las CPDN. Un examen por separado de las CPDN de países del G-20 indica que la integración del empleo y el trabajo decente ha sido bastante limitada.

Gráfico 3.3

Desglose de los ámbitos laborales contemplados en las políticas generales sobre cambio climático



Nota: Basado en datos de 26 países (Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Bangladesh, Bélgica, Brasil, Burkina Faso, Canadá, Chile, China, Colombia, Federación de Rusia, Francia, India, Kazajistán, Kenya, México, Namibia, Nepal, Reino Unido, Senegal, Singapur, Sudáfrica, Suiza y Tailandia). Se realizaron exhaustivos exámenes documentales, análisis y revisiones de las leyes y políticas relativas al cambio climático de estos países a fin de precisar el contenido laboral.

Fuente: Cálculos de la OIT.

Cuadro 3.5

Ejemplos de políticas ecológicas que incluyen temas laborales

País	Política nacional	Contenido de la política
Camboya	Política Nacional sobre Crecimiento Ecológico, 2013	Gira en torno al desarrollo estratégico de los recursos humanos en el marco del crecimiento ecológico. Algunas medidas previstas: incorporación del principio de crecimiento ecológico, en particular, empleos en la economía verde (es decir, el empleo en sectores tales como el de las inversiones, las telecomunicaciones, el transporte, la energía y el turismo ecológicos); e integración del crecimiento verde en el programa de estudios de las escuelas de formación profesional.
Canadá	Marco Pancanadiense sobre Crecimiento Limpio y Cambio Climático, 2016	Además de mejorar el rendimiento ambiental, las tecnologías limpias podrían mejorar la productividad y la competitividad de las empresas e impulsar la creación de empleo. Por lo que respecta a las competencias, el Canadá debería poder disponer de trabajadores competentes de todo el mundo e impartir formación a los trabajadores del país.
Fiji	Marco de Fiji sobre Crecimiento Ecológico, 2014	Apunta a solucionar los problemas del desempleo y el subempleo mediante la mejora de las competencias laborales para el desarrollo sostenible, centrándose en los jóvenes y proyectándose a 2020. Contempla programas de aprendizaje, competencias comerciales, incentivos para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y programas de formación profesional.
Francia	Plan sobre el Clima, 2017	Prevé la creación de «contratos para la transición ecológica» para aquellos trabajadores cuyo empleo se vea amenazado. Las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, contribuyen a los debates sobre los cambios de los puestos de trabajo en sectores tales como la energía en razón de la transición vigente y las transiciones ulteriores.
Mongolia	Política de Desarrollo Ecológico, 2014	Establece el «empleo verde» ¹ como un objetivo estratégico y un indicador fundamental para medir la evolución en la transición hacia una economía verde. Prevé medidas tales como: asegurar los ingresos mediante el empleo decente para el 80 por ciento de la población activa como mínimo; captar la participación de los ciudadanos en programas de formación profesional; crear servicios de colocación laboral; proporcionar compensaciones suficientes a las mujeres para el cuidado de los hijos; y mejorar la resiliencia ante las consecuencias del cambio climático.

¹ La política define como «empleo verde» todo empleo que contribuya a reducir el consumo de energía, materias primas y agua; limitar las emisiones de GEI, los desechos y la contaminación; preservar y restaurar los ecosistemas; y cuyo propósito sea proteger y mejorar la calidad del medio ambiente mediante la adaptación al cambio climático.

Fuente: Compilación de la OIT.

que afrontan el cierre; y la participación de los interlocutores sociales en la formulación de soluciones para los sectores afectados por la transición³¹. El **cuadro 3.5** incluye otros ejemplos del diseño y el contenido de políticas relativas al cambio climático y el crecimiento verde que incluyen cuestiones laborales. Los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo han comenzado a formular marcos nacionales de política para tratar de resolver los desplazamientos causados por el clima mediante oportunidades de migración laboral anticipada hacia otros países³².

Litigios sobre el cambio climático: herramienta útil, aunque de limitada pertinencia para los temas laborales

En algunos países, los litigios por cuestiones relacionadas con el cambio climático han comenzado a utilizarse para solucionar problemas relacionados con el mismo³³. Un informe reciente concluye que, fuera de los Estados Unidos, ha habido más de 250 procesos judiciales en los que el cambio climático ha sido objeto de litigio, pero no la reclamación principal (Nachmany *et al.*, 2017). La mayor parte de los pleitos se centran en obtener más información y comunicación de los gobiernos o las fuentes consideradas como emisoras. Otros giran en torno a la aplicación de leyes y políticas, incluso adoptadas a nivel internacional, como el Protocolo de Kyoto y el Acuerdo de París, mientras que otros se refieren a reclamaciones de protección, o a pérdidas y daños a bienes personales causados por eventos relacionados con el cambio climático. Sin embargo, los temas laborales no parecen tener un papel esencial en los casos de pérdidas y daños, a excepción de aquellos en los que se han visto afectados trabajadores de un sector específico, como los agricultores. El mismo estudio indica que la mayoría de los demandados son gobiernos (el 46 por ciento), seguidos de empresas (13 por ciento), y que los demandantes son empresas (102), seguidas de gobiernos (51), particulares (56), organizaciones no gubernamentales (33), o una combinación de demandantes (11). Si bien estas demandas han mejorado la incidencia de la legislación, se necesitan más estudios sobre su repercusión general.

Los temas laborales y de trabajo decente en las leyes y políticas sectoriales

Además de las leyes y políticas generales sobre cambio climático, también se han adoptado leyes y políticas sectoriales referentes al medio ambiente y el crecimiento verde que abordan temas laborales. Entre los sectores clave pertinentes para la ecologización de la economía y sujetos a regulación en todo el mundo cabe citar la agricultura, la silvicultura, la biodiversidad, la pesca, los asuntos marinos, la regulación del agua, el turismo, la energía, el transporte, la edificación y la construcción, las manufacturas, la minería, la eliminación de desechos y la reducción al mínimo de los desechos.

Cabe citar como ejemplo la legislación en materia de energía. Algunos países han adoptado leyes, políticas y programas que promueven: la generación de energía ambientalmente idónea y la reducción de las emisiones; la producción de energía con bajas emisiones de carbono (incluidas la energía solar, geotérmica, hidroeléctrica y nuclear); la eficiencia energética; y la utilización de energías renovables en la renovación y reconstrucción de edificios. En las leyes que rigen el sector de la energía también se tienen en cuenta temas laborales, en particular el desarrollo de las calificaciones y la formación profesional. De los 40 países analizados, 27 incluyen temas laborales en su legislación sobre energía, y particularmente las calificaciones y la formación. El **cuadro 3.6** presenta la distribución de los temas laborales por grupos de ingresos.

31. Plan sobre el clima (Plan Climat), julio de 2017.

32. Oficina de País de la OIT para los Países Insulares del Pacífico. *Compendium of Legislation and Institutional Arrangements for Labour Migration in Pacific Island Countries* (2014). Suva, Fiji. Disponible en <http://www.unescap.org/sites/default/files/Compendium-of-Legislation-and-Institutional-Arrangements-for-Labour-Migration-in-Pacific-Island-Countries.pdf>.

33. Véase, por ejemplo, *Urgenda Foundation vs. el Estado de los Países Bajos* (Ministerio de Infraestructuras y Medio Ambiente), C/09/456689 /HA ZA 13-1396, 24 de junio de 2015.

Cuadro 3.6

Consideraciones laborales en la legislación, por grupos de ingresos (análisis de 40 países)¹

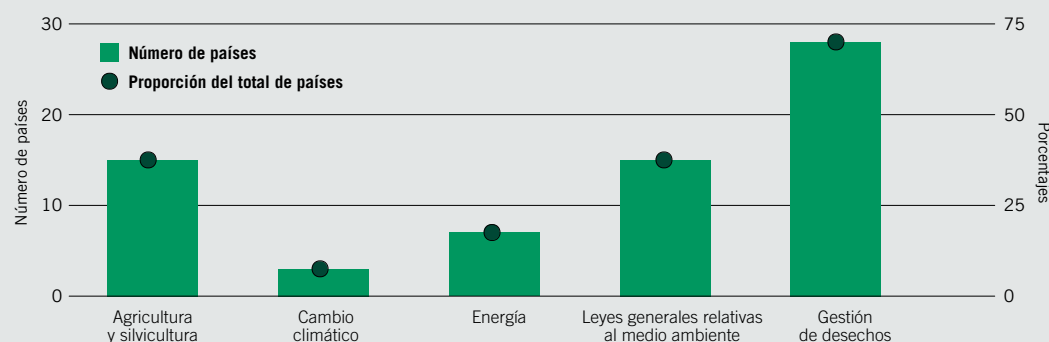
Grupo de ingresos (número de países examinados)	Referencia general al trabajo	Creación de empleo	Competencias/formación	Diálogo social	Número total de referencias
Ingreso alto (15)	8	5	9	1	23
Ingreso mediano-alto (13)	7	5	10	0	22
Ingreso mediano-bajo (8)	2	2	5	0	9
Ingreso bajo (4)	1	1	1	0	3
Número total de referencias	18	13	25	1	57

¹ Alemania, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Australia, Bangladesh, Bélgica, Brasil, Burkina Faso, Camboya, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Egipto, Fiji, Francia, India, Indonesia, Italia, Kenya, Kirguistán, Luxemburgo, Maldivas, México, Mongolia, Namibia, Nepal, Nigeria, Noruega, Reino Unido, República Unida de Tanzania, Senegal, Singapur, Sudáfrica, Suiza, Tailandia, Trinidad y Tabago, Turquía.

Fuente: Compilación de la OIT.

Gráfico 3.4

Cuestiones de SST en las leyes pertinentes para la transición ecológica (análisis de 40 países por sector y ámbito de acción)¹



¹ Alemania, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Australia, Bangladesh, Bélgica, Brasil, Burkina Faso, Camboya, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Egipto, Fiji, Francia, India, Indonesia, Italia, Kenya, Kirguistán, Luxemburgo, Maldivas, México, Mongolia, Namibia, Nepal, Nigeria, Noruega, Reino Unido, Senegal, Singapur, Sudáfrica, Suiza, República Unida de Tanzania, Tailandia, Trinidad y Tabago, Turquía.

Fuente: Cálculos de la OIT.

Las leyes y políticas relativas al medio ambiente y el crecimiento verde apuntan a crear nuevas oportunidades de empleo, pero los puestos de trabajo creados no son automáticamente seguros y dignos. En parte, ello obedece a que en ocasiones la política y la práctica en materia de SST son de respuesta, más que de prevención de nuevos riesgos (EASHW, 2013). Con las nuevas tecnologías «verdes» y los trabajos conexos, los trabajadores pueden estar expuestos a peligros y riesgos que tal vez no se hayan identificado anteriormente (OIT, 2017b). El gráfico 3.4 presenta los resultados de un examen de leyes y políticas sobre sectores y ámbitos de acción específicos de los mismos 40 países de diferentes niveles de desarrollo de las diversas regiones. Del análisis se desprende que el 37,5 por ciento de los países incluye cuestiones sobre SST en las leyes relativas a la agricultura y la silvicultura, el 17,5 por ciento en las relativas a la energía, y el 70 por ciento en las relativas a la gestión de desechos. Además, el 37,5 por ciento de los países incluye temas de SST en la legislación general relativa al medio ambiente, y el 7,5 por ciento en la legislación sobre cambio climático. Por lo tanto, es importante no solo reforzar el papel y el lugar que ocupan las normas en materia de SST en las leyes y las políticas relacionadas con la ecologización de la economía, sino también incorporar esos aspectos como elemento fundamental de la formación (CMNUCC, 2016).

C. La ecologización del lugar de trabajo mediante el diálogo social

DIÁLOGO SOCIAL: INCLUSIÓN DE TODOS LOS ACTORES PARA LA ACCIÓN CLIMÁTICA

Suele reconocerse que las empresas son «actores para la acción climática», esto es: agentes capaces de contribuir a la transformación ecológica de la economía. Así pues, las organizaciones de empleadores son importantes agentes de cambio, pues pueden idear nuevas formas de trabajo que preserven el medio ambiente. El capítulo 2 ha hecho referencia a las diversas iniciativas voluntarias adoptadas, en particular por grandes empresas, para mejorar la sostenibilidad del medio ambiente (por ejemplo, la inclusión de disposiciones ambientales en el código de conducta de los proveedores, que pueden aplicarse si se incluyen en los contratos)³⁴. Estas iniciativas son encomiables, pero, por las razones expuestas en el capítulo 2, no todas las empresas están en condiciones de adoptar prácticas voluntarias (en particular, debido al costo añadido que representan para las microempresas, las pequeñas y medianas empresas, o porque no se aprecian las ventajas de hacerlo).

Los sindicatos también tienen su papel: responden a las repercusiones ocupacionales de las políticas sobre medio ambiente, y determinan los problemas y posibilidades para los trabajadores en la transición hacia la economía verde³⁵. De hecho, son ellos quienes se han ocupado de gran parte del trabajo realizado en torno a las repercusiones del cambio climático sobre el empleo, como la coordinación de las políticas que tratan el equilibrio entre empleo y acción climática, y el adelanto de la actuación ambiental en el lugar de trabajo³⁶. No obstante, la actuación de los sindicatos por sí solos puede ser bastante limitada (Glynn, Cadman y Maraseni, 2017).

Tal como se reconoce en las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles* (OIT, 2015a), los gobiernos tienen un papel crucial respaldando un entorno propicio y la participación de todos los actores sociales, en particular de los interlocutores sociales. Pese al número limitado de políticas e iniciativas institucionales a escala internacional que combinan preocupaciones sobre el trabajo decente y el medio ambiente de modo plenamente integrado³⁷, la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores debe incorporarse en las políticas de adaptación al cambio climático y la mitigación de sus efectos³⁸. Son los mejor situados para hacerlas efectivas, para adoptar medidas en el lugar de trabajo y para reducir el impacto ambiental de las actividades de producción.

La colaboración entre trabajadores y empleadores puede ser útil para: a) prevenir y reducir el impacto ambiental de las empresas; b) poner en práctica políticas, planes y medidas dentro de la empresa; c) mejorar las condiciones de trabajo, pues la normativa y la práctica ambientales también ayudan a prevenir y reducir al mínimo los riesgos para la salud de los trabajadores; d) preservar la calidad de los empleos y promover la calidad de los «empleos verdes»; y e) aumentar la participación del público y prestar más atención a sus opiniones en los procesos de toma de decisiones.

Como se indicara en la sección A, las normas internacionales del trabajo apoyan los mecanismos de consulta en el lugar de trabajo, y son útiles para que los trabajadores ejerzan su derecho a participar en las decisiones que afecten a su vida. La Convención sobre el Acceso a la Información, la Participación del Público en la Toma de Decisiones y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales (1998), también conocida como la «Convención Aarhus», estipula los consiguientes derechos del público, pero no especifica el derecho de los interlocutores sociales a participar en los asuntos ambientales. Este instrumento concierne a la participación a un nivel más general, y no estrictamente en el lugar de trabajo. El análisis de las leyes que se realiza en esta sección indica que rara vez las leyes nacionales abordan exhaustiva o expresamente los derechos ambientales de los trabajadores. Así pues, los acuerdos negociados por los interlocutores sociales (en particular los convenios colectivos) han pasado a ser, al menos a corto plazo, un instrumento importante del diálogo social para promover los compromisos ambientales con las empresas en los niveles nacional y mundial.

34. Véase, por ejemplo, Beckers (2016); Mitkidis (2014).

35. Para un análisis pormenorizado, véase Hampton (2015).

36. Entre las principales declaraciones cabe citar: Confederación Sindical Internacional (CSI): *Los sindicatos y el cambio climático: equidad, justicia y solidaridad en la lucha contra el cambio climático*, Declaración sindical ante la XV Conferencia de las Partes, Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), Copenhague (7 a 18 de diciembre de 2009); CSI, 2012: *Hacia un crecimiento del empleo verde y decente*. Véase también TUC, *The Union Effect: Greening the workplace*, 2014.

37. Pese al avance logrado, el Acuerdo de París de 2015, la hoja de ruta más importante de lucha contra el cambio climático, solo alude al concepto de «transición justa» para los trabajadores en el preámbulo.

38. Este punto se desarrolla en CES (2004).

PRÁCTICAS NACIONALES RELACIONADAS CON LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS AMBIENTALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El diálogo social sobre los derechos ambientales ha evolucionado lentamente en determinados países, y se ha plasmado en políticas adoptadas a nivel nacional. Por ejemplo, el Convenio sobre Competencias Verdes de Australia (entre el Gobierno Federal y los gobiernos estatales y territoriales) es fruto de negociaciones en las que participaron los interlocutores sociales, si bien de forma limitada (capítulo 5).

En la actualidad, las leyes no conceden a los representantes sindicales que se ocupan de cuestiones ambientales en el lugar de trabajo el derecho a tiempo libre, capacitación o instalaciones que permitan ampliar el ámbito de las actividades sindicales para que abarquen las cuestiones ambientales. Por lo general, esta función se realiza en el marco de convenios negociados con el empleador. En el ámbito de la empresa los empleadores y sindicatos han trabajado juntos para definir las esferas, incluida la de las emisiones de GEI, en las que podría lograrse una reducción del impacto ambiental sin producirse pérdidas de puestos de trabajo, mermas de la remuneración o las condiciones de trabajo. En Italia, por ejemplo, los convenios de negociación colectiva a nivel de la empresa reconocen compromisos en pro del desarrollo sostenible, como la mejora de la SST, la promoción de los desplazamientos sostenibles (por ejemplo, el uso compartido de los vehículos), la protección de los grupos vulnerables, la eliminación de desechos y la adopción de iniciativas destinadas a aumentar el bienestar de los trabajadores y las familias, entre otros³⁹. Otros convenios incluyen en el cálculo de la prima a la productividad del trabajador un indicador vinculado al consumo de recursos (como el agua o la energía), según el cual un consumo inferior podría redundar en una prima más elevada⁴⁰.

Las disposiciones verdes incluidas en los convenios colectivos, en particular en aquellos que prevén medidas concretas e idóneas orientadas a la ecologización del lugar de trabajo, se enmarcan en la nueva orientación emprendida recientemente a nivel nacional. La tendencia evoluciona hacia la transformación de la producción y el consumo mundial, y al impacto de las leyes y políticas sobre el medio ambiente, y apunta a que el medio ambiente se convierta en un aspecto fundamental del diálogo social. De hecho, hay una conciencia cada vez mayor de que las políticas sobre el medio ambiente son esenciales para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible a largo plazo. El [cuadro 3.7](#) expone algunos ejemplos de disposiciones verdes negociadas en los convenios colectivos del Canadá.

En comparación con los de ámbito mundial, los convenios de negociación colectiva tienden a centrarse en el ámbito interno. Las disposiciones ambientales recogidas en estos convenios suelen centrarse sobre todo en acciones concretas que los trabajadores y las empresas pueden ejecutar para contribuir a la ecologización de los lugares de trabajo y, en última instancia, a la mejora del medio ambiente general.

En Bélgica, el Convenio Colectivo del Trabajo 98 (CCT 98), negociado por empleadores y trabajadores con la aprobación del Gobierno, prevé una prestación denominada «ecocheque» (*éco-chèques*), destinada a ayudar a los trabajadores a adquirir y disponer de servicios y productos ecológicos. El convenio incluye un anexo con un listado de los productos y servicios que pueden adquirirse con los cheques, entre los que figuran aparatos que ahorran energía, vehículos respetuosos con el medio ambiente, ecoturismo, jardinería sostenible y productos de segunda mano y reciclados.

Un convenio tipo⁴¹ del Reino Unido sobre el medio ambiente y el cambio climático prevé disposiciones relativas al uso de la energía (uso de energías ecológicamente eficientes y de medidas de ahorro de energía), utilización sostenible de los recursos y el reciclaje (compras ecológicas, equipo con bajo consumo de energía, reducción al mínimo del uso de materiales no reciclables, elección de suministros reutilizados o reutilizables, medidas de bajo costo y que permitan ahorrar energía), alimentos (de origen local, sin excesivo embalaje o sobreprocesados, evitando los alimentos en embalajes descartables), transporte (diseño de un plan de viaje que utilice modalidades sostenibles de transporte, fomento de las teleconferencias) y disposiciones diversas (tales como plantearse la posibilidad de utilizar plantas que mejoren la absorción de CO₂).

39. Véase, por ejemplo, Acuerdo entre Luxottica y Luxottica Union Coordination (30 de octubre de 2015).

40. Véase, por ejemplo, Convenio entre Marposs S.p.A, R.S.U. y O.O.SS. (1.º de septiembre de 2017).

41. En términos generales, un convenio tipo es un modelo de convenio de negociación colectiva que se utiliza como base para la negociación.

Cuadro 3.7

Disposiciones verdes en el contexto nacional: ejemplos de prácticas en torno a la negociación colectiva en el Canadá¹

Ámbitos de actuación	Buena práctica/disposiciones verdes
Compras ecológicas	Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (2010): la disposición verde negociada estipula el compromiso de los empleadores de poner en marcha iniciativas razonables para proporcionar productos y servicios inocuos para el medio ambiente para uso de los empleadores, por ejemplo, papel, tinta, jabón y suministros de limpieza. En aquellos casos en que el empleador suministre productos, estos serán, en la mayor medida posible, de origen y producción local sin plaguicidas; no genéticamente modificados; y fruto de una producción ajustada a la ética y al comercio justo. Sindicato Canadiense de Empleados del Sector Público (CUPE, 2012), Federación Sindical de los Servicios Sociales de Columbia Británica (CSSBA, 2014) y Sindicato de Empleados Públicos y de Servicios de la Columbia Británica (BCGEU, 2012): conforme a la disposición, los empleadores se comprometen a estudiar la utilización, o a utilizar, toda vez que sea posible, productos inocuos para el medio ambiente. Sindicato Canadiense de Empleados del Sector Público (CUPE, 2008): la cláusula incluye la creación de una Comisión Paritaria Mixta (empleador-trabajadores) con el mandato de seleccionar alternativas a todo producto químico/equipo potencialmente peligroso, y de promover productos inocuos para el medio ambiente en las instalaciones.
Viajes ecológicos	Sindicato de Empleados Públicos y de Servicios de la Columbia Británica (BCGEU, 2012): el convenio prevé que el empleador participará activamente en los programas ambientalmente sostenibles de transporte de los empleados. Alianza de la Función Pública del Canadá (2013): convenio en el que se anima a los empleados y sus familiares a utilizar el transporte público, y en el que se dispone que el empleador reembolsará el 50 por ciento del costo del abono para el sistema de transporte público urbano. Se han negociado convenios similares en el Sindicato General de Empleados del Gobierno de Manitoba (2014) y otros sindicatos. Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (2010): el convenio prevé un incentivo para el transporte por una cuantía equivalente al 85 por ciento del costo mensual del abono para el transporte a aquellos empleados que utilicen el transporte público o medios alternativos. No incluye a los empleados que conduzcan al trabajo (incluso en vehículos compartidos) más de cuatro días al mes. Un convenio colectivo (2014) negociado entre el Sindicato Canadiense de Empleados del Sector Público (CUPE) y la Simon Fraser University prevé que los turnos regulares se han de programar en función de determinados horarios del transporte público. La Asociación del Personal Docente del Camosun College y el Camosun College convinieron (2014) poner en práctica un programa de bonificaciones al transporte alternativo a fin de reducir el porcentaje de aparcamientos de vehículos de uso individual en el campus. Los empleados que declinan su derecho al aparcamiento perciben un pago de dividendos.
Reducir los desechos, ahorrar recursos	Un convenio negociado en 2012 entre el Sindicato de Empleados Públicos y de Servicios de la Columbia Británica (BCGEU) y el Gobierno de la Provincia de Columbia Británica incluye una cláusula sobre la posibilidad de revisar los métodos en que el empleador puede reducir el consumo de recursos no renovables y renovables en el lugar de trabajo, aumentar la cantidad de material que se reutiliza en el lugar de trabajo y ejecutar programas de reciclaje. El Sindicato Nacional General de Trabajadores de la Industria del Automóvil, Aeroespacial y del Transporte del Canadá (2011) negoció disposiciones verdes que prevén, entre otras medidas, que el empleador se esforzará por: utilizar en los procesos de trabajo sustancias que eliminen o reduzcan al mínimo el impacto ambiental; evaluar todas las sustancias utilizadas o producidas con miras a sustituirlas por sustancias menos peligrosas; y, cuando no sea posible sustituirlas, evaluarlas y tratarlas del modo siguiente: i) reutilizarlas; ii) reciclarlas; iii) eliminarlas de modo que se suprima o reduzca al mínimo el daño al medio ambiente; o iv) almacenarlas de forma ambientalmente idónea. La Alianza de la Función Pública del Canadá (2011) negoció un convenio en el que se prevé un conjunto de directrices relativas a la conservación de la energía, el aislamiento, el ahorro estival, la utilización apropiada de la calefacción y el apagado de luces cuando ya no se necesitan.
El derecho a negarse a trabajar	De conformidad con los términos negociados por el Sindicato de Ingenieros de Operaciones (2010), todo empleado tiene derecho a negarse a realizar un trabajo tipificado como delito con arreglo a la legislación provincial relativa al medio ambiente. En el convenio suscrito entre el Sindicato Nacional General de Trabajadores de la Industria del Automóvil, Aeroespacial y del Transporte del Canadá (2011) y Canadian Pacific Railway Co., el empleador se compromete a informar a los empleados de su derecho a negarse a realizar trabajos peligrosos potencialmente perjudiciales para el medio ambiente, y a colocar anuncios en el lugar de trabajo sobre ese derecho. Conforme al convenio, ningún empleado podrá ser penalizado por ejercer este derecho. Disposiciones similares se incorporaron en el convenio negociado por Unifor en 2013.
Protección de los denunciantes de irregularidades	El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Automóvil, Aeroespacial y del Transporte del Canadá, Unifor, y el Sindicato Canadiense de Empleados del Sector Público (CUPE) negociaron la inclusión de una cláusula en sus convenios colectivos en la que se reconoce la obligación de los empleados de notificar a las autoridades toda violación de la normativa ambiental o liberación de sustancias peligrosas al aire, al suelo o a los sistemas hídricos. Ningún empleado podrá ser penalizado por denuncias de ese tipo, siempre y cuando haya mediado una notificación previa a la empresa y la comisión de seguridad, salud y medio ambiente.

¹ Basado en *Adapting Canadian Work and Workplaces to Respond to Climate Change (ACW)*, *Green Collective Agreements Database*, disponible en https://www.zotero.org/green_agreements.

DISPOSICIONES VERDES EN EL DIÁLOGO SOCIAL A ESCALA MUNDIAL

En el diálogo social entre federaciones sindicales mundiales y empresas multinacionales, es cada vez más frecuente que las disposiciones ambientales («cláusulas verdes») sean objeto de diálogo social, gracias a lo cual los convenios marco internacionales incluyen cuestiones ambientales, además de los principios y derechos laborales (recuadro 3.6).

Los convenios marco internacionales prevén un abanico de disposiciones que pueden ser muy útiles para el debate sobre la transición ecológica y la ecologización de los lugares de trabajo, y pueden aportar contenido específico a las negociaciones ulteriores (incluida la terminología) sobre temas ambientales. La inclusión de cláusulas verdes en los acuerdos marco internacionales es fruto de negociaciones en las que se asumen compromisos conjuntos, que en algunos casos reflejan las políticas ambientales ya vigentes de las empresas multinacionales, o el plan de negociación de las federaciones sindicales internacionales (CES, Syndex y Sustainlabour, 2010). Pese a algunos resultados positivos, cabe admitir las limitaciones de los convenios marco internacionales. Al compararlos con los convenios colectivos negociados en los países surgen interrogantes acerca de su puesta en práctica, así como sobre su cumplimiento en toda la cadena de suministro (Hadwiger, 2015).

Recuadro 3.6

Convenios marco internacionales

Los convenios marco internacionales, conocidos también como acuerdos marco mundiales, son acuerdos suscritos entre empresas multinacionales y federaciones sindicales mundiales. Son de carácter voluntario y fruto del diálogo social transfronterizo destinado a promover las normas del trabajo elementales (en ocasiones aluden a las normas internacionales del trabajo) en las empresas multinacionales y a lo largo de todas sus cadenas de suministro (Papadakis, 2008 y 2011). La aparición de los convenios marco internacionales en parte es una reacción a la falta de un corpus exhaustivo de normas internacionales del trabajo jurídicamente vinculantes que rijan la conducta de esas empresas, y a la relativa ineficacia de la normativa nacional para garantizar el respeto de los derechos laborales en determinadas situaciones (Drouin, 2015).

Son varias las razones por las cuales los acuerdos marco internacionales son instrumentos importantes de diálogo social transfronterizo. La amplia mayoría incluye referencias a principios y derechos incluidos en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los convenios de la OIT y la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (revisada en marzo de 2017). Ofrecen también un conjunto de normas laborales que los establecimientos de una empresa en el extranjero podrán recomendar a sus proveedores. En algunos casos también se negocian firmes mecanismos de aplicación y control. Se ha sugerido que los acuerdos marco internacionales son elementos constitutivos de un nuevo marco de relaciones laborales transfronterizas (CES, Syndex y Sustainlabour, 2010; Papadakis, 2008).

Los acuerdos marco internacionales contienen disposiciones «verdes»

Un análisis de 104 acuerdos marco internacionales pone de manifiesto algunos ejemplos de la práctica en relación con la inclusión o promoción de disposiciones verdes⁴². La mayoría de las empresas signatarias de los acuerdos marco internacionales son empresas multinacionales con sede en Europa. Sin embargo, más recientemente –desde mediados del decenio de 2000– también los han suscrito

42. El número de acuerdos marco internacionales se basa en acuerdos disponibles al público en el sitio web de Global Unions (21 de los cuales fueron suscritos por BWI; 46 por IndustriALL Global Union, 30 por UNI Global Union, ocho por la UITA, y tres por la ISP).

algunas empresas de Asia, África, América del Norte y América Latina. El total de acuerdos marco internacionales suscritos por empresas multinacionales no europeas ronda los 20.

El análisis de los acuerdos marco internacionales revela una serie de tendencias. En primer lugar, el 59 por ciento (61 acuerdos) incluye disposiciones verdes en el preámbulo, en una declaración de entendimiento común o como compromiso específico en la parte dispositiva. Alrededor del 6 por ciento de los acuerdos se han celebrado con empresas multinacionales sin sede en Europa; también incluyen disposiciones verdes.

En segundo lugar, el examen de los acuerdos marco internacionales suscritos entre 1995 y 2017 indica una evolución de la naturaleza y el contenido de sus disposiciones ambientales. Las referencias genéricas iniciales al desarrollo sostenible y el medio ambiente han evolucionado hacia cláusulas más pormenorizadas y complejas, incluidas disposiciones sobre su cumplimiento y control, transparencia y apoyo a una transición justa. Los acuerdos suscritos en los últimos años tienden a ser más específicos y precisos en el contenido y el ámbito de aplicación⁴³.

Las disposiciones verdes de los acuerdos marco internacionales a menudo incluyen compromisos genéricos asumidos por las empresas multinacionales y/o los sindicatos respecto de perseguir la protección del medio ambiente, aunque sin especificar objetivos, derechos o acciones concretas de los trabajadores y sus representantes. Algunos sí establecen objetivos ambientales específicos, por ejemplo, en relación con el agua, la eliminación de desechos y la preservación de los recursos naturales, cuya formulación es más detallada y permite un mejor marco de aplicación, seguimiento y evaluación.

Por otra parte, en los primeros acuerdos marco internacionales la SST y el medio ambiente con frecuencia se abordaban juntos, pero los más recientes incluyen una disposición específica sobre los temas ambientales. Esta tendencia puede deberse a: *a)* la mayor importancia atribuida a las políticas ambientales y sobre cambio climático; *b)* la mayor participación de los trabajadores en la elaboración y el seguimiento de las cuestiones ambientales en el lugar de trabajo (CES, Syndex y Sustainlabour, 2010); y *c)* la toma de conciencia de la importancia del trabajo decente y los empleos sostenibles.

Además, algunos acuerdos reconocen expresamente el medio ambiente como objeto de diálogo social. En uno, por ejemplo, la empresa multinacional se compromete «a mantener un diálogo social constructivo con los representantes de los empleados al definir su política en materia de salud, seguridad, medio ambiente y calidad»⁴⁴. Otro prevé que «el diálogo social mundial avanzará sobre la base del presente acuerdo [que dará lugar a] [...] acuerdos ulteriores en torno a ámbitos específicos, por ejemplo, en esferas tales como [...] el desarrollo sostenible/el cambio climático»⁴⁵. Habida cuenta de que las decisiones sobre la producción se ven cada vez más influidas por las políticas ambientales, el papel del medio ambiente cobrará más importancia en el diálogo social transfronterizo y en el plano nacional.

Los temas tratados por las disposiciones verdes

Uno de los compromisos «verdes» más frecuentes en los acuerdos marco internacionales guarda relación con el desarrollo sostenible. Más concretamente, este compromiso se formula en una declaración general de las empresas multinacionales que son parte en dichos acuerdos, indicando que «el desarrollo sostenible forma parte integral de las actividades». Este postulado está presente en alrededor del 10 por ciento de los 216 compromisos ecológicos⁴⁶ precisados en los acuerdos⁴⁷. Le sigue en importancia un compromiso de respetar y/o promover el medio ambiente como objetivo y responsabilidad de la empresa (un 9 por ciento de todas las disposiciones verdes).

43. Véanse, por ejemplo, los acuerdos marco internacionales suscritos con empresas multinacionales, como AEON (2014), Lukoil (2014), Total (2015), Tchibo (2016), PSA Peugeot Citroën (2017).

44. Acuerdo marco internacional con Total.

45. Acuerdo marco internacional con GDF Suez.

46. El número de compromisos que sirvieron de base para el análisis no se corresponde con el número de disposiciones verdes encontradas en un acuerdo marco internacional. Ello obedece a que una cláusula verde puede de hecho incluir dos o más compromisos de carácter diferente.

47. Para un comentario crítico sobre la integración de aspectos relativos al desarrollo sostenible en los acuerdos marco internacionales, véase CES, Syndex y Sustainlabour (2010), pág. 35.

Otros compromisos fundamentales que gozan de amplia aprobación en los acuerdos examinados son los siguientes: *a)* conciencia de las empresas multinacionales sobre el impacto ambiental de sus actividades; *b)* respeto de los acuerdos, normas y principios internacionales, así como de la legislación nacional relativa al medio ambiente; *c)* reducción o gestión del impacto ambiental de la actividad de la empresa; y *d)* debida consideración (o diligencia debida) respecto del medio ambiente como política general, y concretamente, en la ejecución de las actividades de la empresa.

En el **cuadro 3.8** se enumeran los compromisos con más amplia aprobación en los acuerdos marco internacionales. La mayor parte de estos compromisos tiene una proyección externa, en el sentido de que abordan el impacto ambiental de las actividades de la empresa, más que la acción ambiental en el propio lugar de trabajo. Aunque son de carácter general, pueden ser el punto de partida para el «reconocimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores sobre los asuntos ambientales»⁴⁸.

Otras disposiciones verdes son más específicas y se refieren a la actuación en el lugar de trabajo, en particular, el fomento de un comportamiento ecológico entre los empleados, como la eficiencia energética en el entorno laboral y los desplazamientos respetuosos con el medio ambiente (racionalización de los viajes de trabajo y del transporte). Sin embargo, en comparación con el total de disposiciones verdes, el número de disposiciones novedosas que conllevan medidas ligadas al lugar de trabajo sigue siendo módico (**cuadro 3.9**).

Para que los empleos sean más sostenibles es imperativo abordar las cuestiones ambientales concernientes a los lugares de trabajo, según las cuales se quema energía, se consumen recursos y se generan desechos y viajes. Solo una disposición verde de un acuerdo marco internacional hace referencia a la «transición justa» y a medidas de adaptación del lugar de trabajo. Prevé que «las federaciones sindicales mundiales signatarias apoyan la reducción de las emisiones de carbono y cooperarán [con las empresas multinacionales] para que toda adaptación necesaria se efectúe de modo tal que proteja los derechos e intereses de los trabajadores y que la repercusión de todas las correspondientes modificaciones (*sic*) se designen y lleven a cabo de forma convenida y justa; [la empresa multinacional] apoya activamente los principios de ‘transición justa’»⁴⁹.

Un análisis de los acuerdos marco internacionales por sectores específicos indica que los sectores con alto impacto ambiental suelen incluir más compromisos ambientales. Se sabe que los sectores con más emisiones de GEI son los de producción de petróleo y gas, energía, productos químicos, celulosa y papel (que comprenden los artículos de papelería e impresión), la minería y las manufacturas, y el número total de acuerdos marco internacionales en estos sectores (incluidos el aeroespacial y de defensa) asciende a 37 acuerdos con disposiciones verdes.

Del análisis se desprende que la inclusión de compromisos ecológicos en los acuerdos marco internacionales va en aumento⁵⁰. Se habrán de realizar más estudios que evalúen la incidencia de dichos compromisos. Además, cabe reiterar que algunas empresas han aplicado políticas ambientales emprendiendo otras iniciativas voluntarias y de modo descentralizado a nivel nacional.

Los ejemplos expuestos, tanto de nivel nacional como internacional, indican que el diálogo social podría realizar una contribución sustancial a la reducción del impacto ambiental del lugar de trabajo y la lucha contra el cambio climático. Con todo, junto con la firme aparición del sindicalismo ambiental, y con la participación de las empresas, se ha de seguir incorporando paulatinamente el diálogo social en el debate ambiental, tanto para seguir avanzando como para cuestionar el *statu quo* de los modelos mundiales de producción y consumo (Barry, 2012). Para que haya mejoras a nivel ambiental, el diálogo social podría centrarse más en apoyar una mejora cualitativa del nivel de vida, y no en mantener un marco prevalente de «crecimiento continuo y productivo» en un planeta con recursos limitados (María Tomé Gil, 2013).

48. Véase CES, Syndex y Sustainlabour (2010), pág. 41.

49. Acuerdo marco internacional con GDF Suez.

50. Para estudios de casos específicos sobre la repercusión de los acuerdos marco internacionales sobre las cadenas mundiales de suministro, véase Hadwiger, 2015.

Cuadro 3.8

Lista de compromisos ecológicos en los acuerdos marco internacionales

Tipo de disposiciones verdes en los acuerdos marco internacionales	Número de acuerdos
El desarrollo sostenible en el marco de «las actividades comerciales»	22
Respeto, o promoción, del medio ambiente como objetivo y/o responsabilidad social de la empresa	19
Conciencia de la empresa sobre el impacto ambiental de sus actividades	17
Respeto por los acuerdos, principios y normas internacionales, y por las leyes nacionales relativas al medio ambiente	15
Compromiso de reducir o gestionar el impacto ambiental de las operaciones de la empresa	14
Debida atención al medio ambiente en general y al llevar a cabo las actividades de la empresa	10
Esfuerzos en cuanto al desempeño ambiental y/o mejoras al respecto	9
Compromiso general de adoptar un enfoque preventivo y precautorio respecto del medio ambiente al llevar a cabo las actividades	9
Promoción y creación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, o una declaración de intenciones respecto de introducir ese tipo de tecnologías	8
Respeto o preservación del medio ambiente y/o de los recursos naturales y la protección/preservación de la biodiversidad	8
Compromiso de adoptar medidas para reducir o controlar los GEI	7
Verificación de que los productos y los procesos de producción son favorables al medio ambiente o cumplen las normas ambientales	7
Utilización sostenible de los recursos naturales (agua, recursos minerales, productos básicos agrícolas, combustibles fósiles, etc.) y conciencia al respecto	7
Concienciación de los empleados acerca de las normas ambientales aplicables	6
Gestión de residuos y reciclaje	6

Fuente: *Compilación de la OIT.*

Cuadro 3.9

Lista de compromisos ecológicos novedosos pero menos frecuentes

Compromisos ecológicos novedosos en los acuerdos marco internacionales	Número de acuerdos
Ecoeficiencia energética (incluida la utilización y el desarrollo de fuentes de energía alternativas)	4
Fomento de una conducta ecológica entre los empleados	4
Terminación de la relación con un contratista o proveedor en caso de incumplimiento de la normativa ambiental	3
Los derechos de los trabajadores como elemento del desarrollo sostenible	2
Transparencia; diálogo sobre las actividades ambientales de la empresa; difusión de los informes de evaluación ambiental o de daños causados al medio ambiente	2
Examen del cumplimiento de los compromisos ambientales	2
Apoyo a una «transición justa»	1
El diálogo social para determinar la política en materia ambiental	1
Desarrollo de las calificaciones de los empleados en relación con los problemas ambientales	1
Adaptación de las medidas adoptadas a fin de que garanticen los derechos e intereses de los trabajadores	1

Fuente: *Compilación de la OIT.*

Conclusiones

El presente capítulo ha analizado si, y hasta qué punto, los marcos jurídicos y de política vigentes consideran el trabajo y el medio ambiente como aliados interdependientes para poder producir los recursos materiales necesarios para el desarrollo social, económica y ambientalmente sostenible. En primer lugar, reconoce que no existe una «legislación relativa a la transición justa», y que es vital aprovechar los principios consagrados en la legislación laboral para hacer un mejor uso de las ventajas de la legislación ambiental, en particular, el interés especial en promover la actuación colectiva y el diálogo. Además, es difícil calcular los costos y beneficios de una transición ecológica, ya que los desastres climáticos son eventos poco habituales, y ese tipo de riesgos podrían cubrirse mejor mediante inversiones en protección, más que con coberturas de seguros. Por lo tanto, la teoría de la justicia subyacente a la legislación laboral puede ser de utilidad para conseguir que las inversiones se distribuyan de modo equitativo (Doorey, 2017).

Los convenios, las recomendaciones y los protocolos de la OIT ofrecen políticas, herramientas, medidas y marcos, y promueven cambios conductuales que pueden mejorar el marco normativo del desarrollo sostenible. Las normas internacionales del trabajo aplican un enfoque dual que armoniza los objetivos sociales y económicos con la política sobre el medio ambiente. En primer lugar, tratan cuestiones que pueden provocar tensiones ambientales, como la falta de empleo y la deficiencia del nivel de vida. En segundo lugar, pueden también contribuir al diseño de soluciones políticas en situaciones de deterioro ambiental. Estas normas, y particularmente las relativas a la SST, han evolucionado en el tiempo, pasando de centrarse exclusivamente en la protección de los trabajadores, a incluir la protección y preservación del medio ambiente. La universalidad de las normas internacionales del trabajo es, pues, clave para la ecologización de la economía.

Este capítulo señala también que hay normas internacionales del trabajo que integran el medio ambiente; ahora bien, no hay todavía una norma internacional del trabajo específica en la que se aborden cuestiones relacionadas con la transición justa. No obstante, se pueden utilizar otros medios de acción para promover una transición que sea justa, incluida la creación de capacidades y la cooperación con otras organizaciones internacionales y regionales (Olsen y Kemter, 2013).

Algunas normas internacionales del trabajo ofrecen herramientas para proteger el medio ambiente en esferas que los acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente siguen sin reglamentar o no reglamentan lo suficiente. Por ejemplo, los Convenios núms. 170 y 184 comprenden normas que se ocupan de la eliminación de los desechos allí donde se producen, una cuestión que los acuerdos internacionales en materia ambiental no han resuelto plenamente. De modo análogo, si bien no hay otra normativa ambiental internacional específica y significativa referente a la agricultura, las normas de la OIT, y particularmente el Convenio núm. 184, prevén que los procesos agrícolas se realicen de modo ambientalmente idóneo. Obviamente, la función directa de las normas internacionales del trabajo no es proteger el medio ambiente, lo cual corresponde a las leyes en la materia, pero sí reflejan la realidad de que el medio ambiente de trabajo guarda estrecha relación con el medio ambiente general.

La normativa de los países contribuye cada vez más a comprender mejor la forma en que las leyes y las políticas pueden impulsar la transición hacia la ecologización con empleos. En lo atinente a la integración de objetivos sociales, el interés especial de las políticas sobre cambio climático (tanto de adaptación como de mitigación) en relación con el trabajo se refiere a las competencias (53 por ciento) y a la readaptación laboral y la creación de empleo (42 por ciento). Es preciso mejorar más nuestra percepción y base de conocimientos sobre el impacto de las diferentes leyes, políticas y diseños institucionales, así como los cambios que han propiciado en el terreno por lo que se refiere al empleo y el trabajo decente. Habida cuenta de que, en aplicación de las políticas sobre cambio climático, en algunos países se está empezando a involucrar a los tribunales, se habrán de realizar más estudios que investiguen el modo en que los litigios en torno al clima incluyen el ámbito de la transición justa. Hay otros temas de vital importancia que no deben ignorarse, por ejemplo, el diálogo social.

Las leyes y los reglamentos forman parte de un entorno propicio. Un marco de regulación bien diseñado y eficaz puede promover y alentar un planteamiento integrado y sistemático del cambio estructural nacional necesario para la transición hacia el crecimiento verde. Los marcos eficaces y bien aplicados son vitales también para asegurar la inversión interna e internacional.

Por último, el diálogo social ha de ser una pieza clave. Dado que las políticas sobre el medio ambiente modelan cada vez más las decisiones sobre la producción, el medio ambiente pasará a ocupar un lugar más destacado en el diálogo social transfronterizo y nacional. El diálogo social puede servir de herramienta útil para promover la institucionalización de la acción ambiental en el lugar de trabajo. La actuación en este ámbito puede impulsar cambios en las políticas y las estructuras, así como en el comportamiento individual, y tal vez demuestre ser más eficaz que las medidas adoptadas a nivel individual para reducir las emisiones de carbono.

Bibliografía

- Andersen, A.B. 2001. *Worker safety in the ship-breaking industries*, Sectorial Activities Programme, Issues Paper No. 167 (Ginebra, OIT).
- Aust, A. 2010. *Handbook of international law*. Segunda edición (Cambridge University Press).
- Barry, J. 2012. «Trade unions and the transition from 'actually existing unsustainability': From economic crisis to a new political economy beyond growth», en N. Räthzel y D. Uzzell (directores): *Trade unions in the green economy: Working for the environment* (Londres, Routledge), págs. 227-241.
- Beckers, A. 2016. *Regulating corporate regulators through contract law? The case of corporate social responsibility codes of conduct*, Working Papers, MWP 2016/12, Max Weber Programme (San Domenico di Fiesole, Florencia, European University Institute). Disponible en http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/41485/MWP_2016_12.pdf?sequence=4 [09/01/2018].
- BMZ (Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania). 2015. *Benefits of a green economy: Transformation in sub-Saharan Africa* (Bonn, GIZ).
- Brunnée, J. 2011. «Environment, Multilateral Agreements», *Max Planck Encyclopedia of Public International Law* (Oxford, Oxford University Press).
- CES (Confederación Europea de Sindicatos). 2004. *Climate change: Avenues for trade union action* (Bruselas).
- ; Syndex; Sustainlabour. 2010. *Environment and occupational health and safety clauses in the International Framework Agreements. A study*, 14 de junio (Bruselas).
- CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres). 2005. «Preventing disruption and enhancing community cohesion: Social and employment transition for climate change», Declaración Sindical ante la XI Conferencia de las Partes sobre la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) (Montreal), 29 de diciembre.
- CMNUCC (Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático). 2016. *Just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs*. FCCC/TP/2016/7 (Nueva York).
- Doorey, D.J. 2017. «Just transitions law: Putting labour law to work on climate change», *Canadian Journal of Environmental Law and Practice*, vol. 30, núm. 2. Disponible también en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2938590> [09/01/2018].
- Drouin, R.C. 2015. «Freedom of association in international framework agreements», en A. Blackett y A. Trebilcock (directores): *Research Handbook on Transnational Labour Law* (Cheltenham, Edward Elgar), págs. 217-229.
- EASHW (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)). 2013. *Green jobs and occupational safety and health: Foresight on new and emerging risks associated with new technologies by 2020. Report* (Luxemburgo). Disponible en <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/summary-green-jobs-and-occupational-safety-and-health-foresight-on-new-and-emerging-risks-associated-with-new-technologies-by-2020> [09/01/2018].
- Glynn, P.; Cadman, T.; Maraseni, T.N. 2017. *Business, organized labour and climate policy: Forging a role at the negotiating table* (Cheltenham, Edward Elgar).
- Hadwiger, F. 2015. «Acuerdos marco internacionales. ¿Llevar el trabajo decente a las cadenas de suministro globales?», *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, vol. 7, núm. 1-2, págs. 83-104.
- Hampton, P. 2015. *Workers and trade unions for climate solidarity: Tackling climate change in a neoliberal world* (Londres, Routledge).
- Kagan, S., Byrne, M.; Leighton, M. 2017. «Organizational Perspective from the International Labour Organization», en B. Mayer y F. Crépeau (directores): *Research handbook on climate change, migration and the law* (Cheltenham, Edward Elgar), págs. 316-330.
- María Tomé Gil, B. 2013. «Moving towards eco-unionism: Reflecting the Spanish experience», en N. Räthzel y D. Uzzell (directores): *Trade unions in the green economy: Working for the environment* (Londres, Routledge), págs. 64-77.

- Mbengue, M.M. 2015. «Principle 14: Dangerous activities and substances», en J. E. Viñuales (director): *The Rio Declaration on Environment and Development: A Commentary* (Oxford, Oxford University Press), págs. 383-402.
- Mitkidis, K.P. 2014. «Sustainability clauses in international supply chain contracts: Regulation, enforceability and effects of ethical requirements», *Nordic Journal of Commercial Law*, Issue 1#2014. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2457586> [09/01/2018].
- Nachmany, M.; Fankhauser, S.; Setzer, J.; Averchenkova, A. 2017. *Global trends in climate change legislation and litigation: 2017 update*. Graham Research Institute on Climate Change and the Environment (Londres, London School of Economics and Political Science). Disponible en <http://www.lse.ac.uk/GranthamInstitute/wp-content/uploads/2017/04/Global-trends-in-climate-change-legislation-and-litigation-WEB.pdf> [09/01/2018].
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 1987. *Seguridad en el medio ambiente de trabajo*, Estudio general de la Comisión de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 73.ª reunión, Ginebra, 1987 (Ginebra).
- . 1992. *Prevención de desastres industriales*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 79.ª reunión, Ginebra, 1992 (Ginebra).
- . 1995. *Seguridad y salud en las minas*, Informe IV (2A), Conferencia Internacional del Trabajo, 82.ª reunión, Ginebra, 1995 (Ginebra).
- . 2004. *Safety and health in shipbreaking: Guidelines for Asian countries and Turkey*, Código de prácticas (Ginebra).
- . 2009. *Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009 (Ginebra).
- . 2014. *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, tercera edición revisada (Ginebra).
- . 2015a. *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (Ginebra).
- . 2015b. *Dar una voz a los trabajadores rurales - Estudio General relativo a los instrumentos sobre el derecho de asociación y las organizaciones de trabajadores rurales*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, Ginebra, 2015 (Ginebra).
- . 2017a. *Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Consejo de Administración, 331.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre, GB.331/INS/2 (Ginebra).
- . 2017b. *Cómo hacer frente a los efectos del cambio climático en el trabajo*, Consejo de Administración, 329.ª reunión, Ginebra, marzo de 2017, GB.329/POL/3 (Ginebra).
- Olsen, L. 2009. *The employment effects of climate change and climate change responses: A role for international labour standards?*, Global Union Research Network (GURN), Discussion Paper No. 12 (Ginebra, OIT).
- . 2010. «El respaldo a una transición justa. La función de las normas internacionales del trabajo», *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, vol. 2, núm. 2, págs. 325-352.
- ; Kemter, D. 2013. «The International Labour Organization and the environment: The way to a socially just transition for workers», N. Räthzel y D. Uzzell (directores): *Trade unions in the green economy: Working for the environment* (Londres, Routledge), págs. 41-58.
- Papadakis, K. (director). 2008. *Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?* (Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT).
- . 2011. *Shaping global industrial relations: The impact of International Framework Agreements* (Ginebra, OIT).
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2013. *Green jobs for women and youth. What can local governments do?* (Nueva York). Disponible en http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/participatory_localdevelopment/green-jobs-for-women-and-youth--what-can-local-governments-do-.html [10/01/2018].

- . 2015. *Programme du gouvernement du Sénégal* (PNUD, Senegal). Disponible en https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/SEN/PRODOC_PACEV.pdf [01/03/ 2018].
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L.; Van Daele, J. 2009. *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009* (Ginebra, OIT).
- Sands, P.; Peel, J.; Fabra, A.; MacKenzie, R. 2012. *Principles of international environmental law*. Tercera edición (Cambridge, Cambridge University Press).
- Schröder, M. 2014. «Precautionary approach/principle», en R. Wolfrum (director): *Max Planck Encyclopedia of Public International Law* (Oxford, Oxford University Press).
- Servais, J.M. 2017. *International Labour Law*. Quinta edición (Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International).
- Valticos, N. 1979. *International labour law* (Deventer, Kluwer Law International).
- Von Potobsky, G.; Bartolomei de la Cruz, H.G. 1990. *La Organización Internacional del Trabajo: El sistema normativo internacional: Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales* (Buenos Aires, Astrea).