



De conformidad con los objetivos estratégicos del Instituto Mexicano de Contadores Públicos de México, A.C. (IMCP), la Comisión de Consultoría, elabora este boletín informativo, con la finalidad de que el gremio contable y el público interesado, se encuentren actualizados.

Boletín de la Comisión de Consultoría

NUEVOS LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR LA PRODUCTIVIDAD Y LOS DERECHOS LABORALES ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO

*Maestro, L.D., C.P.C., E.F. y P.C.F.I. Rodolfo Jerónimo Pérez
Integrante de la Comisión de Consultoría del IMCP*

Directorio

Dra. y PCCAG Ludivina Leija Rodríguez
Presidenta del Comité Ejecutivo Nacional
2025-2026

C.P.C. y PCPLD Silvia Rosa Matus de la Cruz
Vicepresidenta de Práctica Externa

C.P.C., Mtra. y L.C. Norma Leyla Rangel López
Presidenta de la Comisión de Consultoría del
IMCP

Número 15
Junio de 2026

Nota aclaratoria

Los contenidos plasmados en el presente Boletín no necesariamente reflejan la opinión del IMCP, de la Comisión de Consultoría y de algunos de sus integrantes.

En consecuencia, la responsabilidad de los contenidos, recae en la fuente y en el autor del presente Boletín.

INTRODUCCIÓN

El 29 de mayo de 2026, representantes del gobierno de la CDMX, organizaciones empresariales y sindicatos se reunieron en el Centro Cultural Ambiental Chapultepec para presentar los Lineamientos para garantizar la productividad y los derechos laborales ante el cambio climático (Lineamientos).

A primera vista, podría parecer una simple guía administrativa como parte de otras diversas iniciativas gubernamentales relacionadas con sostenibilidad, protección civil o gestión ambiental. Sin embargo, detrás de esta afirmación subsiste una pregunta cada vez más relevante para las empresas:

¿Qué sucede cuando el cambio climático deja de ser un problema ambiental y comienza a afectar directamente la productividad, la movilidad de las personas trabajadoras y la continuidad operativa de las empresas?

La pregunta no es de relevancia menor. Durante muchos años, las organizaciones han tenido que gestionar riesgos financieros, fiscales, laborales, tecnológicos y operativos mediante modelos de administración empresarial, los cuales han evolucionado para identificar amenazas capaces de afectar la rentabilidad, la liquidez, el cumplimiento regulatorio o la permanencia de los negocios. No obstante, ha sido poco frecuente que las organizaciones incorporen en sus procesos de planeación estratégica la posibilidad de que una lluvia extraordinaria, una inundación urbana o una ola de calor puedan afectar simultáneamente a su personal, sus instalaciones y sus procesos productivos.

La presentación de los Lineamientos constituye según se indica en el mismo documento, el resultado de un proceso de diálogo social impulsado por la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, la Secretaría de Gestión Integral de Riesgos y Protección Civil y la Secretaría del Medio Ambiente de la Ciudad de México, derivado a su vez de un Acuerdo de Entendimiento suscrito en noviembre de 2025 por empresas, cámaras empresariales y organizaciones sindicales.

Consulta el archivo histórico de noticias en:

<https://imcp.org.mx/publicaciones/vicepresidencia-practica-externa/>



Desde esta perspectiva, el documento no debe entenderse únicamente como una iniciativa gubernamental, sino como el resultado de una preocupación válida y compartida por autoridades, empleadores y trabajadores respecto de los impactos que el cambio climático comienza a generar sobre la actividad económica y el empleo.

Por ello, la relevancia de estos Lineamientos trasciende el ámbito local. Su contenido refleja una tendencia mucho más amplia que puede observarse en instrumentos internacionales. Para no irnos tan atrás ni analizar exhaustivamente estos acuerdos, partamos de dos de los más recientes y sin duda de vital importancia como lo son el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, así como en los esfuerzos que actualmente se desarrollan en México para incorporar criterios de sostenibilidad dentro de los procesos de gestión empresarial y revelación de información corporativa.

El presente trabajo analiza esa convergencia. Pero más allá de revisar los Lineamientos desde una perspectiva laboral, se propone examinar también cómo la adaptación climática comienza a consolidarse como una nueva categoría de gestión de riesgos empresariales, capaz de impactar simultáneamente la continuidad operativa, la dimensión social del Environmental, Social and Governance (ESG) y los procesos de revelación de información de sostenibilidad.

DEL ACUERDO DE PARÍS A LA ADAPTACIÓN EMPRESARIAL

La creciente incorporación de criterios climáticos dentro de las estrategias corporativas no surge de manera aislada. Su origen puede encontrarse en una serie de compromisos internacionales que, durante la última década, han modificado la forma en que gobiernos, inversionistas y empresas entienden los riesgos asociados al cambio climático.



Particular relevancia tiene el Acuerdo de París, adoptado en 2015 en el marco de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Aunque frecuentemente se asocia con metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, el propio acuerdo reconoce la necesidad de fortalecer la capacidad de adaptación y resiliencia frente a los efectos adversos del cambio climático, estableciendo un compromiso entre los países firmantes, entre ellos México, para el logro de estos objetivos de sostenibilidad.

Esta preocupación no es menor: La Organización Internacional del Trabajo estima que más de 2,400 millones de personas, equivalentes al 71% de la población económicamente activa mundial, están expuestas a calor excesivo en sus lugares de trabajo. Asimismo, el Banco Interamericano de Desarrollo ha advertido que las pérdidas de productividad derivadas del calor extremo en América Latina y el Caribe podrían representar el equivalente a 2.5 millones de empleos de tiempo completo.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible sigue la misma línea. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con trabajo decente, ciudades sostenibles y acción climática convergen en una misma premisa: el desarrollo económico sostenible exige fortalecer la capacidad de adaptación de las organizaciones y proteger a las personas frente a los riesgos derivados del entorno.

Con esta lógica, la adaptación climática deja de ser un tema exclusivamente ambiental para convertirse en un componente esencial de la sostenibilidad económica y social.

EL CAMBIO CLIMÁTICO COMO RIESGO EMPRESARIAL

Aunque durante años estos riesgos fueron percibidos como fenómenos de baja probabilidad o de impacto limitado para las operaciones empresariales, la evidencia disponible comienza a demostrar lo contrario.



Los datos contenidos en los Lineamientos muestran que el problema ya genera efectos medibles. En la Ciudad de México, los fenómenos hidrometeorológicos provocaron durante 2020 daños valuados en aproximadamente 66.3 millones de pesos y afectaron a más de 112 mil personas. Adicionalmente, el Atlas de Riesgos de la Ciudad de México identificó a más de 723 mil personas en condiciones de vulnerabilidad social media, alta o muy alta expuestas a riesgos de inundación.

A ello se suma la creciente intensidad de los fenómenos climáticos. En 2024, el Observatorio de Tacubaya registró una temperatura máxima de 34.7 grados centígrados, la más alta desde que existen registros históricos. Asimismo, la temporada de lluvias de 2025 superó en 49% el promedio histórico observado entre 1982 y 2024.

Tradicionalmente, los modelos de administración de riesgos empresariales han estado enfocados en aspectos financieros, fiscales, legales, tecnológicos o comerciales. No obstante, la evidencia acumulada demuestra que los riesgos climáticos deben incorporarse como una categoría específica dentro de los sistemas de gobierno corporativo.

Una inundación puede impedir que cientos de personas trabajadoras lleguen a sus centros laborales; una ola de calor puede disminuir la productividad, incrementar los riesgos de accidentes y generar afectaciones a la salud; mientras que una tormenta severa puede ocasionar daños a instalaciones, interrupciones logísticas o suspensiones temporales de actividades. Lo verdaderamente relevante es que estos fenómenos afectan simultáneamente a múltiples áreas de la organización, generando consecuencias operativas, financieras, laborales y reputacionales.

El diagnóstico que sustenta los Lineamientos resulta particularmente revelador. De las 45 organizaciones empresariales, sindicales y cámaras consultadas durante 2026, el 84.4% identificó a las lluvias intensas como el fenómeno que más



afectaciones genera, seguido por las inundaciones (62.2%) y las olas de calor (42.2%). Contrario a la percepción común que suele asociar el cambio climático principalmente con el incremento de temperaturas, la evidencia muestra que, al menos en la Ciudad de México, las lluvias intensas y las inundaciones continúan siendo los fenómenos con mayor impacto operativo.

Sin embargo, el hallazgo más relevante consiste en que la principal vulnerabilidad no se encuentra dentro de los centros de trabajo, sino en los trayectos casa-trabajo-casa. Las inundaciones registraron una calificación de vulnerabilidad de 3.75 sobre 5 en los desplazamientos de las personas trabajadoras, mientras que las lluvias intensas alcanzaron una calificación de 3.69 sobre 5, niveles superiores a los observados tanto en actividades realizadas en interiores como en exteriores.

Este resultado modifica significativamente la concepción tradicional de seguridad laboral. Una parte importante del riesgo climático no se origina dentro de las instalaciones empresariales, sino en la movilidad urbana, la infraestructura pública y la capacidad de desplazamiento de las personas trabajadoras. En consecuencia, la continuidad operativa de una organización depende cada vez más de factores que históricamente habían permanecido fuera del radar de los modelos convencionales de administración de riesgos.

ESG: LA CONVERGENCIA ENTRE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y PROTECCIÓN LABORAL

Uno de los errores más comunes en la implementación de estrategias ESG consiste en asumir que la sostenibilidad se limita a cuestiones ambientales. Si bien la reducción de emisiones, la eficiencia energética y la gestión de recursos naturales son componentes importantes, la esencia del modelo ESG radica precisamente en la interacción existente entre los factores ambientales, sociales y de gobernanza.



La protección de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático constituye un ejemplo claro de esta convergencia. Fenómenos como las olas de calor, las inundaciones o los eventos meteorológicos extremos tienen un origen ambiental, pero sus consecuencias impactan directamente en la dimensión social de las organizaciones.

La salud y seguridad ocupacional, las condiciones laborales, la protección de grupos vulnerables, los esquemas de trabajo flexible, el teletrabajo, la capacitación y la continuidad operativa se convierten simultáneamente en mecanismos de adaptación climática y en elementos fundamentales de una estrategia ESG.

Desde esta perspectiva, la adaptación climática deja de ser una cuestión exclusivamente ambiental para convertirse en una herramienta de gestión empresarial orientada a proteger a las personas, fortalecer la resiliencia organizacional y preservar la capacidad de generación de valor de las empresas.

DE LA ADAPTACIÓN CLIMÁTICA A LA INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD

La evolución de los criterios ESG ha generado una transformación importante en la manera en que las organizaciones reportan información a inversionistas, autoridades, clientes y demás grupos de interés. Lo que hace apenas algunos años era considerado un conjunto de buenas prácticas aplicadas de forma voluntaria, hoy empieza ya a formar parte de los sistemas formales de revelación de información corporativa.

La razón es sencilla: los riesgos climáticos pueden generar consecuencias económicas relevantes. La pérdida de productividad, el incremento de costos operativos, las interrupciones en cadenas de suministro, los daños a infraestructura o las afectaciones a la salud de las personas trabajadoras son factores capaces de



influir directamente en la situación financiera y en las perspectivas futuras de una organización.

En consecuencia, los mecanismos de adaptación climática ya no deben analizarse únicamente desde una óptica operativa o laboral; también constituyen información relevante para evaluar la sostenibilidad y resiliencia de una empresa en el largo plazo.

¿UN NUEVO ÁMBITO DE ANÁLISIS PARA LAS NORMAS DE INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD?

Para entender a qué nos referimos en este punto, vale la pena precisar que la tendencia internacional hacia una mayor transparencia en materia de sostenibilidad ha encontrado una manifestación concreta en México mediante la emisión de las Normas de Información de Sostenibilidad (NIS) por parte del Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF). Dichas normas buscan proporcionar un marco homogéneo para la identificación, medición y revelación de información relacionada con aspectos ambientales, sociales y de gobernanza que puedan influir en la creación y preservación de valor de las organizaciones.

Particular relevancia tiene la NIS A-1, que establece el marco conceptual para la preparación y revelación de información de sostenibilidad. Esta norma parte de una premisa fundamental: los factores ESG pueden generar riesgos y oportunidades capaces de afectar la situación financiera, el desempeño operativo y la capacidad de generación de valor de una entidad. Bajo esta lógica, los riesgos asociados al cambio climático dejan de ser asuntos periféricos para convertirse en información potencialmente relevante para inversionistas, acreedores, autoridades y demás usuarios de la información corporativa.



En este contexto, los Lineamientos para garantizar la productividad y los derechos laborales ante el cambio climático abren una reflexión interesante. Si bien su objetivo principal consiste en fortalecer la resiliencia laboral y la continuidad operativa frente a fenómenos climáticos extremos, diversos de los elementos que analizan —como la vulnerabilidad de las personas trabajadoras, los riesgos asociados a la movilidad, los efectos sobre la productividad o la capacidad de adaptación organizacional— podrían invitar a explorar su eventual interacción con los procesos de sostenibilidad empresarial.

Particularmente, la NIS B-1 incorpora indicadores vinculados con el consumo energético, emisiones, gestión de recursos y otros aspectos ambientales que permiten evaluar la interacción de una organización con su entorno. Si bien los Lineamientos analizados se enfocan primordialmente en la protección de las personas trabajadoras y la continuidad operativa, resulta pertinente reflexionar sobre la posible interacción existente entre este tipo de iniciativas de adaptación climática y los aspectos ambientales que forman parte de los procesos de sostenibilidad empresarial.

En el mismo sentido, la NIS B-2 adquiere especial interés dentro del contexto analizado, pues incorpora indicadores asociados con la dimensión social y de gobernanza, incluyendo aspectos relacionados con el capital humano, la seguridad laboral, la capacitación y la gestión organizacional. Diversos elementos abordados en los Lineamientos guardan una proximidad conceptual con estas materias, lo que abre una interesante línea de análisis respecto de su eventual vinculación con los procesos de sostenibilidad corporativa.

Por supuesto, no corresponde al presente trabajo determinar si este tipo de medidas deben reflejarse, total o parcialmente, dentro de los procesos de medición, revelación o reporte contemplados en las Normas de Información de Sostenibilidad. Sin embargo, resulta difícil ignorar que la adaptación climática comienza a generar información relevante para la gestión empresarial y que, conforme evolucionen los marcos



regulatorios, los criterios de sostenibilidad y las prácticas de revelación de información corporativa, podrían surgir nuevas discusiones respecto de la manera en que las organizaciones identifican, administran y comunican este tipo de riesgos. Desde esta perspectiva, más que ofrecer respuestas definitivas, los Lineamientos parecen abrir una línea de análisis que podría adquirir creciente relevancia en los próximos años para reguladores, organismos emisores de normas, consultores y organizaciones comprometidas con la sostenibilidad corporativa.

¿HACIA UNA FUTURA REGULACIÓN EN MATERIA DE ADAPTACIÓN CLIMÁTICA LABORAL?

Aunque los Lineamientos emitidos por la Ciudad de México tienen carácter orientador, diversos elementos permiten anticipar que la discusión podría evolucionar hacia esquemas regulatorios más robustos durante los próximos años. Particularmente relevante resulta que los trabajos desarrollados en esta materia han identificado como referencia técnica a la norma internacional ISO/PAS 45007:2026, documento que proporciona orientación práctica basada en la gestión de riesgos para que las organizaciones aborden de manera proactiva los desafíos derivados del cambio climático y de las acciones climáticas, con el objetivo de promover entornos de trabajo resilientes, seguros, saludables y sostenibles.

La relevancia de este instrumento radica en que traslada la discusión desde una perspectiva exclusivamente ambiental hacia un enfoque de gestión organizacional. En otras palabras, el cambio climático deja de analizarse únicamente como un fenómeno externo para convertirse en un riesgo que debe ser identificado, evaluado, mitigado y monitoreado dentro de los sistemas de administración de las organizaciones. Este enfoque resulta consistente con la evolución observada en otros ámbitos regulatorios. Históricamente, diversas obligaciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo comenzaron como



recomendaciones técnicas o buenas prácticas antes de incorporarse gradualmente a disposiciones normativas de carácter obligatorio.

En este contexto, cobra especial importancia que se haya anunciado la intención de presentar, durante octubre de 2026, un Pre-Anteproyecto de Norma Oficial Mexicana ante el comité competente para su análisis e incorporación propuesta dentro del Programa Nacional de Infraestructura de la Calidad 2027. Si bien dicho proceso se encuentra en una etapa inicial y su resultado final aún es incierto, constituye un indicador relevante de que la adaptación climática en los centros de trabajo comienza a posicionarse dentro de la agenda regulatoria nacional.

Desde la perspectiva empresarial, esta circunstancia refuerza la conveniencia de abordar el tema de manera anticipada. Más allá de una eventual obligación normativa futura, las organizaciones que desarrollen desde ahora mecanismos de identificación de riesgos climáticos, protocolos de continuidad operativa y estrategias de adaptación laboral estarán mejor preparadas para responder tanto a las exigencias regulatorias como a los desafíos operativos que plantea un entorno climático cada vez más complejo.

NUEVAS OPORTUNIDADES, RETOS Y DESAFÍOS PARA LA CONSULTORÍA EMPRESARIAL

La evolución de estos marcos regulatorios y de reporte genera importantes oportunidades para los profesionales de la consultoría. Durante años, las evaluaciones corporativas se concentraron en aspectos financieros, fiscales, legales y operativos. Sin embargo, el entorno actual exige incorporar variables adicionales relacionadas con resiliencia climática, sostenibilidad y continuidad operativa. En consecuencia, las organizaciones requieren cada vez más apoyo especializado para identificar riesgos climáticos, evaluar vulnerabilidades, desarrollar protocolos de adaptación, fortalecer



sus mecanismos de continuidad operativa y vincular estas acciones con sus estrategias ESG y sus procesos de reporte de sostenibilidad.

Resulta interesante observar que, pese a las afectaciones reportadas, la prioridad promedio asignada por las organizaciones participantes al tema fue de apenas 2.84 puntos sobre 5.

Esta situación evidencia la existencia de una brecha entre la magnitud de los riesgos climáticos y la percepción que todavía mantienen muchas organizaciones respecto de sus posibles consecuencias operativas, financieras y laborales.

La consultoría en esta materia ya no debe entenderse exclusivamente como una actividad de cumplimiento regulatorio. Su verdadero valor radica en ayudar a las organizaciones a anticipar riesgos, proteger a sus personas trabajadoras, fortalecer su capacidad de respuesta y preservar su competitividad en un entorno caracterizado por una creciente incertidumbre climática.

CONCLUSIÓN

Los efectos del cambio climático han dejado de ser una preocupación exclusiva de autoridades ambientales o especialistas en sostenibilidad. Actualmente constituyen un factor con capacidad para influir en la productividad, la movilidad, la salud de las personas trabajadoras y la continuidad operativa de las organizaciones.

Los Lineamientos para garantizar la productividad y los derechos laborales ante el cambio climático, presentados el 29 de mayo de 2026 representan uno de los primeros esfuerzos institucionales en México para vincular de manera expresa la adaptación climática con la productividad, los derechos laborales y la continuidad operativa dentro de un mismo marco conceptual.



Al mismo tiempo, su contenido refleja tendencias que pueden observarse en instrumentos internacionales como el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como en los esfuerzos que actualmente se desarrollan en México para fortalecer los procesos de sostenibilidad corporativa.

En este contexto, la adaptación climática comienza a consolidarse como un tema que trasciende la esfera ambiental para incorporarse gradualmente a las discusiones relacionadas con la gestión empresarial, la resiliencia organizacional y la administración de riesgos.

Para los profesionales de la consultoría, esta evolución representa una oportunidad para ampliar el alcance de sus servicios y acompañar a las organizaciones en la identificación de vulnerabilidades, el fortalecimiento de su capacidad de respuesta y la construcción de entornos de trabajo más resilientes.

Los próximos años probablemente exigirán prestar una atención creciente a los riesgos asociados al cambio climático. La diferencia es que estos no solo pueden afectar activos o procesos, sino también a las personas y a la capacidad de las organizaciones para operar en un entorno cada vez más complejo e incierto.

UNA DISCUSIÓN ABIERTA PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS

Más que ofrecer respuestas definitivas, los Lineamientos comentados abren una discusión que probablemente adquirirá mayor relevancia en los próximos años. En particular, invitan a reflexionar sobre cómo las organizaciones pueden identificar, gestionar y adaptarse a los riesgos climáticos dentro de sus estrategias de sostenibilidad y continuidad operativa.