

Asamblea Sindical

www.will2006.org

Trabajo y Medio Ambiente

Manual

*(Al hacer comentarios cítese la **Versión provisional 8.0**)*

Este documento está a su disposición en:

<http://www.will2006.org/documents.php>

Parte I. Trabajo, medio ambiente y desarrollo sostenible

Introducción al Manual de la Asamblea

A. Perspectiva general del manual

Este Manual ha sido elaborado primeramente como una herramienta de información por nuestros Grupos de Trabajo (véase B. abajo) con el fin de identificar ideas, prioridades y propuestas para ser examinadas por los participantes en la Asamblea Sindical programada para el próximo mes de enero en Kenia: **Iniciativas de Trabajadores para un Legado Duradero**: <http://www.will2006.org>. Nos ayudará a sintetizar la información recopilada en la Asamblea oportunamente para la sesión Plenaria de clausura y para redactar entonces las recomendaciones finales al Consejo de Gobierno del PNUMA, que se reunirá en febrero. Incluye los siguientes componentes:

I. INTRODUCCION AL MANUAL DE LA ASAMBLEA	Página
Esta parte proporciona información para los participantes de la Asamblea sobre cómo utilizar el manual	2
II. INTRODUCCION GENERAL A LOS TEMAS DE LA ASAMBLEA	5
Integración del medio ambiente en la política y enfoques sobre desarrollo sostenible de los sindicatos	
III. LOS TEMAS DE LOS GRUPOS DE TRABAJO	8
Los siguientes capítulos corresponden a determinadas áreas de política y acción para ser examinadas por grupos en la Asamblea:	
Tema Uno: Cambio climático y políticas de energía	8
Tema Dos: Riesgos químicos y sustancias peligrosas	12
Tema Tres: Acceso público a los recursos y servicios	17
Tema Cuatro: Responsabilidad social corporativa y compromiso	21
Tema Cinco: Salud laboral, ambiental y pública, incluido el amianto y el VIH SIDA.	25

La Parte II. y cada uno de los temas de la Parte III empiezan con una breve introducción, seguida por una serie de puntos fundamentales PROVISIONALES que captan posibles puntos de acción

A continuación de los puntos fundamentales, encontrará un cuerpo de información de contexto, es decir, una lista de las medidas, indicadores, instrumentos y recursos disponibles pertinente para cada asunto. Alguna de esta información figura en los perfiles sindicales de país en curso (véase D, abajo).

Esta última lista está seguida de un resumen de las tareas que ha de realizar cada Grupo de Trabajo (véase también C, abajo),

NOTA: Todas las referencias electrónicas que figuran en el documento están “ACTIVAS” cuando lo abra en la pantalla de su computadora/ordenador, lo que significa que sólo necesita hacer clic sobre la URL o dirección electrónica para ir automáticamente a la fuente de información indicada.

Los comentarios y sugerencias para mejorar este Manual y su proceso deben enviarse directamente a Lucien Royer en royer@tuac.org. Bienvenidos al proceso del Manual de la Asamblea.

B. Los Grupos de Trabajo

Los Grupos de Trabajo de la Asamblea son los grupos de referencia en cada uno de los temas específicos de la misma. Las personas que figuran como Redactores se han encargado de desarrollar la primera versión de cada introducción temática. Los otros miembros han contribuido a la evolución de dicho texto en las versiones subsiguientes. El editor y coordinador del Manual es Lucien Royer (ICFTU/TUAC) – royer@tuac.org.

I. Integración del medio ambiente en la política y enfoques sobre desarrollo sostenible de los sindicatos:

John Evans – (TUAC) –Relator de la Asamblea - evans@tuac.org
Isabelle Hoferlin (WCL) isabelle.hoferlin@cmt-wcl.org
Joaquin Nieto (SustainLabour) - jnieto@ccoo.es
Lene Olsen (OITActrav) olsen@ilo.org,
Lucien Royer –*editor y coordinador del Manual* (CIOSL/TUAC) – royer@tuac.org
Cornis Van Der Lugt (PNUMA DTIE) - cornis.lugt@unep.fr

Tema Uno: Cambio climático y políticas energéticas

Khaleda Anwar (ICFTU – BC, Bangladesh)
David Boys (ISP) - david.boys@world-psi.org
Joel Decaillon (CES) - jdecaillon@etuc.org
Sophie Dupressoir – *Redactora* (CES) - sdupressoir@etuc.org
Temistocles Marcelos (CUT- Brasil) - temistocles@cut.org.br
Fre Maes (FGTB) – fre.maes@abvv.be
Frank Vorhies (OIT INTEGRACION) - fvorhies@earthmind.net

Tema Dos: Riesgo químico y sustancias peligrosas:

Amar N. Barot, (INTUC – India) intuchq@del3.vsnl.net.in
Estefanía Blount (CC.OO.) eblount@istas.ccoo.es
Reg Green (ICEM) reg.green@icem.org
Franklin Muchiri (OIT Seguridad en el trabajo) muchiri@ilo.org
Yayha Msangi (TPAWU – Tanzania) gpp-health.tpawu@raha.com
Govindasamy Rajasharan (MTUC -Malasia) sgmtuc@tm.net.my
Marc Sapir- *Redactor* (CES) - msapir@etuc.org

Tema Tres: Acceso a los recursos y servicios (p.ej., el agua)

Lkhagvademberel Amgalam (CMTU, Mongolia)
Zahoor Awan (PWF, Pakistan)
David Boys – *Redactor* (ISP) david.boys@world-psi.org
Bheki Ntshalintshali (COSATU) bheki@cosatu.org.za
Shizue Tomoda (OIT SECTOR) tomoda@ilo.org

Tema Cuatro: Responsabilidad social corporativa y compromiso

Kang Choong-Ho (FKTU – Korea) fktuintl@fktu.or.kr
Iván González (CIOSL-ORIT) igonzalez@cioslorit.org
Winston Gereluk – *Redactor* (ISP) winstong@athabascau.ca
Gabou Gueye (UNI) gabou.gueye@sonatel.sn
Hans Hofmeijer (OIT MULTI) hofmeijer@ilo.org
Juan Carlos Jiménez (CC.OO.) jcjimenez@ccoo.es
Kenichi Kumagai (JTUC RENGU – Japón) jtuc-kokusai@sv.rengo-net.or.jp
Franklin Muchiri (OIT Seguridad en el trabajo) muchiri@ilo.org
Cornis Van Der Lugt (PNUMA DTIE) cornis.lugt@unep.fr

Tema Cinco: Salud -laboral, ambiental y pública, incluido el amianto y el VIH SIDA.

Arthur R. Barrit (TUCP - Filipinas) secrucp@tucp.org.ph
Chabo Ching (CIOSL ORAP) ching@icftu-apro.org
Bjorn Erikson – *Redactor* (LO-Noruega) bjorn.erikson@lo.no
Ng Wei Khiang (OHSEI –Asia) ohse@institute.org
Sophia K. Kisting (OIT/SIDA) kisting@ilo.org
Angela Lomosi (CIOSL-ORAF) angela.lomosi@icftuafro.org
Franklin Muchiri (OIT Seguridad en el trabajo) muchiri@ilo.org

C. Grupos de Trabajo en la Asamblea.

Los participantes en los Grupos de Trabajo de la Asamblea estarán un total de 4 horas reunidos. En cada sección del Manual se proporcionan ideas y sugerencias para ampliar los debates del Grupo de Trabajo. Para cada sesión, puede que le sean pedidas algunas sugerencias con respecto a como tratar algunos temas transversales, o al orden de prioridades o a cuestiones de capacidad institucional, p.e.: formación, seguimiento de acuerdos y Convenios, Sensibilización, Equipamiento técnico, etc.

1ª sesión - Una hora – Lunes 16 de enero, 09:00 – 10:00

Se pide a los participantes que los respectivos grupos de trabajo estudien el texto introductorio y los puntos fundamentales. Tendrá la oportunidad de repasar el contenido de este manual antes de que su grupo de trabajo empiece su trabajo. Aun cuando se dará cierto tiempo para enmendar el texto, la tarea primera de los coordinadores será identificar los puntos en los que existe o no existe acuerdo, **sin** necesariamente resolver las diferencias. Esta primera sesión deberá determinar los puntos en los que existe pleno acuerdo y los temas que aún están sin resolver.

2ª sesión- Una hora y media – Lunes 16 de enero, 10:00 – 11:30

30 min. para proporcionar **recomendaciones** para la política y la acción relacionadas con: a) los organismos sindicales internacionales, b) los organismos sindicales regionales y nacionales, c) los organismos sindicales sectoriales, d) los sindicatos locales y e) fortalecimiento institucional.

30 min. para formular **recomendaciones** para a) los organismos intergubernamentales, p.ej., PNUMA, OIT y otros, b) organizaciones regionales y gobiernos nacionales y c) autoridades locales,

30 min. para formular **recomendaciones** para las organizaciones de empresarios y otros Grupos Principales de la Agenda 21; es decir, agrupaciones campesinas, indígenas, ONG, científicas, de jóvenes y mujeres.

3ª sesión – Una hora y media - Lunes 16 de enero, 11:30 – 13:00

Esta sesión se dedicará exclusivamente a determinar la manera en que los propios participantes pueden aplicar las recomendaciones anteriores:

45 min. sobre la **aplicación** en sus propios organismos sindicales a través de: a) los miembros sindicales y los órganos ejecutivos responsables de la toma de decisiones, b) la sensibilización y educación de los miembros, c) desarrollo de campañas, d) Congresos, reunión anual y escuelas sindicales y e) las relaciones comunitarias con otros grupos,

45 min. sobre la **aplicación** a nivel del lugar de trabajo a) fijación de objetivos, b) supervisión e información; c) convenio colectivo, d) relaciones con los empleadores, e) información, f) acciones y g) recursos y materiales.

D. Perfiles sindicales de país y de empresa

En cada sección de este manual se hace referencia a los perfiles sindicales de cada país. La reseña por país y empresa es una herramienta diseñada para clarificar las actividades comunes a escala nacional, sectorial y del lugar de trabajo a través de las cuales los sindicatos pueden poner en práctica aspectos de desarrollo sostenible.

La reseña se realiza reuniendo e introduciendo una amplia gama de datos sobre el país, el sector o datos específicos a la empresa en una base de datos mantenida por la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC). Estos datos se desglosan para elaborar informes y análisis sobre determinados temas, algunos de los cuales se ponen a disposición de manera continua para determinados temas específicos: el Desarrollo sostenible, Energía y cambio climático, Salud y seguridad en el trabajo, Amianto, VIH/SIDA, Derechos sindicales, así como Responsabilidad Social Empresarial. La información más reciente sobre estos temas está disponible mediante las direcciones electrónicas (URL) indicadas en cada sección del presente manual. Asimismo, se dispone de una descripción completa de los indicadores que figuran en todo perfil publicado, conjuntamente con sus fuentes correspondientes en: http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.EN.pdf.

Parte II Introducción general a los temas de la Asamblea

Integrar el medio ambiente en la política sindical sobre desarrollo sostenible y las *Iniciativas de Trabajadores para un Legado Duradero*: www.will2006.org.

La historia del desarrollo industrial ha dado lugar en el mundo a crisis medioambientales, sociales y económicas que han generado diversos problemas y retos interrelacionados para los trabajadores y las trabajadoras en áreas tales como: el cambio climático, los productos químicos y las sustancias peligrosas, el uso y accesibilidad de los recursos y las condiciones de trabajo, especialmente en relación con la salud y la seguridad en el trabajo.

Estas preocupaciones en el lugar de trabajo están inextricablemente vinculadas a problemáticas que se plantean al público en general, en todos los lugares del mundo. Las tendencias actuales de la globalización han agravado la situación con respecto a pobreza y a la creciente desigualdad en el acceso a los recursos y los servicios de grandes porciones de la población mundial, especialmente entre los/las jóvenes y las personas de mayor edad, las mujeres, los trabajadores y trabajadoras pobres y todos aquellos que no tienen empleo ni protección social para cubrir sus necesidades básicas.

La raíz de la situación actual es el hecho fundamental de que las decisiones económicas y de producción continúan tomándose sin tener en cuenta las dimensiones medioambientales y sociales fundamentales de la vida humana en nuestro planeta Tierra. Hoy día, más que nunca antes, la toma de decisiones significativa se ha convertido en la prerrogativa de unos pocos, privando a la mayoría de los sectores de la sociedad civil del derecho de representación, o con cada vez menos influencia y poder.

Los trabajadores y las trabajadoras, tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad, experimentan estas crisis como todos los demás. Sin embargo, los trabajadores y trabajadoras sindicalizados tienen un mayor margen de influencia para provocar el cambio, particularmente cuando cooperan con otros grupos de la sociedad civil. Como tales, los sindicatos están en posición de inspirar esperanza y entusiasmo por el cambio.

Una de las primeras prioridades para los trabajadores/as y los sindicatos es cambiar los actuales modelos de producción y consumo de una manera integrada, concediendo la prioridad más alta a los enfoques de desarrollo sostenible que vinculan la toma de decisiones de la mayoría a los resultados sociales, medioambientales y económicos integrados. El reto colectivo para cada uno de nosotros es poner en ejecución nuestra visión de futuro, país por país, sector por sector, lugar de trabajo por lugar de trabajo, a la vez que se toman en cuenta las diversas realidades de las vidas de los trabajadores y las trabajadoras en cada uno de estos ámbitos.

El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) ha pedido a los sindicatos que desempeñen un mayor papel en la lucha para salvar al planeta Tierra. El núcleo de nuestro compromiso debe seguir siendo el lugar de trabajo de todo el mundo, los cuales están en la base de la producción así como los modelos de consumo. Además, nuestras estrategias deben centrarse allí donde están los problemas más serios; p.ej., las cuestiones relacionadas con el cambio climático, los productos químicos y las sustancias peligrosas, el uso y accesibilidad de los recursos y las condiciones de trabajo.

A fin de que el cambio se produzca, tienen que desarrollarse relaciones laborales más cooperativas entre los trabajadores/as, los sindicatos y los empleadores. Es preciso fortalecer los procesos participativos y vincularlos a las actividades de los gobiernos y de los distritos electorales que representan. Asimismo, la participación del lugar de trabajo debe convertirse en un vehículo de la responsabilidad del empleador en una amplia gama de cuestiones referentes tanto al entorno ocupacional como al de la comunidad.

Esta situación solamente será posible si se desarrollan instrumentos y procesos de diálogo social. La resistencia al cambio a favor del desarrollo sostenible debe ser estudiada, especialmente en la manera en que afecta al mundo del trabajo. La sensibilización, la cooperación y la confianza mutua deben convertirse en la marca de fábrica de la toma conjunta de decisiones vinculada a las comunidades. Además, nuestro programa debe vincularse con la creación de Trabajo Decente; proporcionando puestos de trabajo que pongan fin a la pobreza, pero también alcanzando niveles de seguridad socioeconómica que realmente libere el espíritu humano en pro de formas más creativas de participación humana y compromiso. Por otra parte, se requieren *programas para una transición justa del empleo* con el fin de mantener el sustento de los trabajadores y trabajadoras que pierdan su empleo, o que se vean desplazados por el cambio y exigir el reemplazo, la indemnización, la formación de reconversión profesional. Por

último, nuestra misión implica asimismo la educación, y no podríamos empezar en momento más oportuno, ya que éste es el primer año del *Decenio de las Naciones Unidas para la Educación con miras al Desarrollo Sostenible*.

Por estas razones, la relación que desarrollamos con el PNUMA debe vincularse con el calendario para el trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y reflejarse en nuevas relaciones entre los ministerios de Medio ambiente, Salud, Trabajo y Asuntos sociales de los gobiernos del mundo entero. Por otra parte, la participación de OIT-PNUMA es crucial para relacional la salud ocupacional y comunitaria y el medio ambiente. Los Elementos de un Memorandum OIT-PNUMA de 1977 para la cooperación medioambiental, así como las actividades conjuntas OIT-PNUMA-sindicatos iniciadas en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (CMDS) de 2002 proporcionan un marco para construir una asociación más fuerte que sirva de modelo para que otros organismos intergubernamentales desarrollen sus propias estrategias en relación con la salud, la inversión, el comercio y de otras áreas políticas clave.

Es preciso instar a los gobiernos a prestar mayor apoyo a esta nueva relación en los marcos legislativo, de políticas y acción que hagan participa a la sociedad civil y a los Grupos Principales de la Agenda 21. Especialmente, los instamos a tomar nota de la 7ª Declaración Mundial de la Sociedad Civil al 9ª Consejo de Administración del PNUMA así como a ser los primeros en apoyar y desarrollar una cooperación activa con los sindicatos.

El movimiento sindical se compromete a crear una transformación que abarque desde el ámbito local al internacional que desafíe los límites del desarrollo, el pensamiento y la sensibilización humanos y se une al deseo universal de un planeta sano, la emancipación del ser humano y la paz en el mundo. Tenemos la satisfacción de unirnos al PNUMA, a los gobiernos y a todos los agentes de la sociedad civil en esta misión histórica con nuestra *Iniciativa de Trabajadores para un Legado Duradero (WILL)*.

Claves para la acción

- **Promover la plena integración** de los tres pilares del desarrollo sostenible, incluidas las dimensiones económica, ambiental y social, dentro de un contexto de responsabilidades comunes, pero diferenciadas,
- **Apoyar los resultados relevantes** de la Cumbre de Río de 1992 y de la CMDS, incluidos los instrumentos y medidas actuales para ponerlas en ejecución,
- **Vincular el medio ambiente a la reducción de la pobreza** y al empleo decente, como medios para asegurar un sustento sostenible,
- **Comprometerse a favor de la igualdad de género y de edad** y promover la igualdad en el acceso a los recursos y a los servicios que son vitales para una vida digna y la inclusión social,
- **Mejorar el diálogo social y el desarrollo de consenso** afrontando los impactos sociales y de empleo como medios para promover la democracia y lograr el cambio a escala internacional y nacional, en los sectores y los lugares de trabajo,
- **Apoyar la protección del medio ambiente** que reconoce la necesidad de una transición justa del empleo, en el marco de la integración social, el empleo decente y la lucha contra la pobreza,
- **Revitalizar la supervisión, las inspecciones y la evaluación de la industria** para asegurar su conformidad con las políticas públicas y las normas negociadas,
- **Promover el cambio de los modelos de producción y consumo, incluida la reducción de los residuos y conservación**, basadas en modificaciones introducidas en el lugar de trabajo y el desarrollo de iniciativas comunitarias para promover el consumo y la producción sostenibles,
- **Pedir la cooperación entre la mano de obra y la dirección** en el lugar de trabajo, a escala nacional e internacional, basada en la aceptación y promoción del país de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidas las normas fundamentales del trabajo,
- **Compilar Buenas Prácticas** e identificar las enseñanzas y obstáculos.
- **Pedir a los gobiernos que integren la dimensión social** mediante la aplicación de los instrumentos y medidas del Estado relativos a la inversión, la tecnología, los procedimientos de adquisición, la regulación y las normas de planificación de las políticas públicas y otras normas internacionales del trabajo pertinentes,
- **Hacer participar a los interlocutores sociales**, incluidos los trabajadores/as y sindicatos, en la toma de decisiones, la educación, la sensibilización, compartir la información y su puesta en práctica en el lugar de trabajo/la comunidad. Asegurar la formación y la asistencia técnica para ocuparse del cambio,
- **Fortalecer la capacidad de los sindicatos o de los interlocutores sociales] para hacer frente a la crisis y al cambio**, por ejemplo, las repercusiones del VIH/SIDA, y asegurar la formación y la asistencia técnica,
- **Buscar una mayor cooperación y coherencia** del gobierno, incluidas medidas de ejecución y aplicación de los ministerios de Medio ambiente, Finanzas, Trabajo y Asuntos sociales.

**Elementos en uso en los
Perfiles sindicales de país
Introducción General – Parte I, Pag.5**

Consulte el resumen y descripción de los
elementos en:

http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.ES.pdf

**1. Instrumentos institucionales
correspondientes y medidas adoptadas por los
países:**

Medidas vinculantes e Instrumentos

- Convención Aarhus sobre el acceso a la información y la participación del público
- Declaración Universal de los Derechos Humanos y derechos conexos de la ONU
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (véanse los Convenios de la OIT en el #D Empresa y responsabilidad social),
http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=SP&var_pagename=DECLARATIONTEXT
- Convenio 122 de la OIT sobre política de empleo
- Convenio 183 de la OIT sobre protección de la maternidad

**Medidas no vinculantes, directrices, códigos
o acuerdos voluntarios**

- Agenda 21
- Plan de aplicación de las Decisiones de la CMDS en Johannesburgo 2002
- Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU

**2. Indicadores pertinentes en los Perfiles para
medir y evaluar el cambio en los países:**

- Países que han adoptado una estrategia nacional de desarrollo sostenible y el número correspondiente que haga participar a los sindicatos,
- Países que han desarrollado programas nacionales de sensibilización del consumidor,
- Índice de huella ecológica,
- Índice de la ONU de desarrollo humano,
- Índice de la OIT de seguridad de representación,
- Índice de la OIT de seguridad de tener voz,
- Tasas de trabajo infantil,
- Tasas de alfabetismo y analfabetismo,
- Tasas de escolarización,
- Tasas de discriminación de las mujeres y de género,
- Tasas de mortalidad materna,
- Zonas francas industriales,
- Tasas de alivio de la deuda y del PIB,
- Tasas de empleo (véase el Mercado de trabajo y el empleo en el #C Acceso a los recursos y servicios).

3. Recursos disponibles

- 2006 – DS y perfiles sobre política energética (Etapa provisional): **Inglés:** http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_1d.EN.pdf
- 2006 – Presentación de los sindicatos a la CDS: http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_4h.EN.pdf .
- 2005 – Perfiles de los derechos sindicales: **Inglés:** http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpQ_10a.EN.pdf
- 2005 - PNUMA “*Stakeholder Engagement Manual*” (manual sobre el compromiso de las partes interesadas): <http://www.unep.fr/outreach/home.htm>
- 2005 OIT - Promoción del desarrollo duradero para unos medios de vida sostenibles <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb294/pdf/esp-2.pdf>
- Resolución del Congreso de la CIOSL de 2004 sobre globalización, empleo decente y desarrollo sostenible: **Español:** <http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220419&Language=ES>
- 7ª Declaración de la Sociedad Civil (2006) ante el Consejo de Administración / Foro Ministerial Mundial de Medio Ambiente, Dubai, febrero de 2006 http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_6c.EN.pdf
- El VIH/SIDA y el trabajo de la OIT 2004: estimaciones, impacto y respuesta a nivel mundial: <http://www.ilo.org/public/inglés/protection/trav/aids/publ/globalestes.htm>
- Global Environmental Outlook (GEO3) 2003 del PNUMA y los subsiguientes Anuarios/ revisiones anuales/ regionales de GEO: <http://www.unep.org/dewa/index.asp>
- Qué obtuvieron los sindicatos y otros en la CMDS: http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_3a.EN.pdf
- Carpeta de información de la OIT sobre Trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM 7) <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/exrel/ODM/briefs/ODM7.pdf>
- OIT-PNUMA ME 1977 Cooperación sobre medio ambiente http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_2.EN.pdf

En la Asamblea, los sindicatos hacen hincapié en su papel como:

- **Promotores del diálogo social** en el lugar de trabajo y a escala internacional, nacional y local,
- **Vehículos para la comunicación y la adecuación**, p.ej., los programas de salud y seguridad ocupacional, especialmente los que fomentan las actividades basadas en el lugar de trabajo y la sensibilización de la comunidad,
- **Agentes para el cambio** con su conocimiento y capacidad para organizar la participación de los trabajadores/as en la producción y el consumo sostenible y hacer participar a los trabajadores con otras organizaciones de la sociedad civil en iniciativas encaminadas a promover la producción y el consumo sostenible.
- **Facilitadores de los procesos ascendentes** para el desarrollo de la capacidad local y la democracia, p.ej., en el lugar de trabajo y a través del diálogo con las partes interesadas pertenecientes a la comunidad.

En la Asamblea, los sindicatos prometen desarrollar WILL como:

- **Defensores de las normas medioambientales** para los bienes y servicios que se originan en el lugar de trabajo,
- **Constituyentes activos de la OIT y la socios activos del PNUMA**, alentando a los gobiernos y empleadores a ratifica y aplicar los instrumentos clave para proteger el medio ambiente a la vez que se fomenta las soluciones en materia de empleo y políticas sociales que vinculan el desarrollo sostenible con la lucha contra la pobreza.

Parte III Temas del Grupo de Trabajo de la Asamblea

Tema Uno: Cambio climático y políticas energéticas

Aun cuando los servicios energéticos han fomentado el desarrollo económico y mejorado el nivel de vida en los países industrializados, con efectos positivos sobre el desarrollo social, los modelos de suministro y consumo de energía actuales se han vuelto insostenibles.

Para empezar, aun cuando la energía es esencial para satisfacer las necesidades humanas básicas, casi dos mil millones de personas, principalmente en los países en desarrollo, no tienen acceso a la electricidad, mientras que otros millones más padecen un acceso inadecuado. Asimismo, existen importantes disparidades entre los países que consumen poca energía y otros países, que consumen 25 veces más energía por persona, e inclusive entre los usuarios de poca energía y los usuarios de gran cantidad de energía en el mismo país.

La tendencia actual hacia la liberalización también suscita inquietud. En el caso de la electricidad, a modo de ejemplo, los monopolios regulados por el Estado están siendo sustituidos por proveedores de servicios energéticos privados y disgregados. Pese a que estas políticas supuestamente disciplinan y dan eficiencia al mercado, en realidad, no garantizan un funcionamiento más eficiente de los servicios ni los hacen extensivos a los pobres. Los costos que implica la creación de mecanismos de mercado a menudo no sólo demuestran ser mucho más altos de lo previsto; los sistemas de electricidad dispersos y de propiedad privada que resultan de éstos no consiguen proporcionar los incentivos necesarios para desarrollar fuentes de energía alternativa más costosas, ni tan siquiera mantener y ampliar actuales.

Los actuales modelos de energía han producido gran cantidad de impactos negativos para la salud medioambiental y humana en todo el mundo. Entre éstos, el primero es ante todo el cambio climático; consecuencia directa del continuo aumento de las concentraciones atmosféricas de los gases de efecto invernadero (GEI) procedentes esencialmente de la combustión de combustibles fósiles; p.ej., carbón, petróleo y gas. Los países industrializados generan la mayor parte de los GEI en el mundo y esta actividad ejerce un mayor impacto en los países en desarrollo y las poblaciones más pobres. Los fenómenos extremos del clima, las sequías, la reducida producción de las cosechas y menos agua disponible tendrán repercusiones sobre el empleo. No obstante, la mitigación del impacto añadirá presiones sobre el suelo, la disponibilidad del agua y la producción de alimentos, dando lugar a conflictos armados y a efectos sanitarios tales como el SIDA en la mano de obra agrícola de varios países.

En 1992 el Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) estableció la obligación de estabilizar las emisiones de gases de efecto invernadero, y sentó el punto de partida de las negociaciones que llevaron a la adopción del Protocolo de Kyoto en 1997. Conforme con el principio de la “responsabilidad común pero diferenciada” consagrado en los acuerdos de Río en 1992, el Protocolo de Kyoto establece obligaciones diferentes para los países industrializados y en vías de desarrollo: según el Protocolo, los países desarrollados que lo han ratificado deben reducir de aquí al 2012 sus emisiones de gases invernaderos en un 5,2% comparado a sus niveles de 1990, mientras ningún objetivo de reducción cuantificado se ha establecido para los países desarrollados por este periodo.

Diez años después de la CMNUCC, en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible (CMDS) en 2002, los gobiernos acordaron interrelacionar las cuestiones relativas al clima, la energía y el acceso a las medidas de ejecución para el desarrollo sostenible con el fin de alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Las denominadas “partenariados” entre el gobierno, la empresa y la sociedad civil se promovieron e identificaron como medios para poner en ejecución estos compromisos. Lamentablemente, la CMDS no estableció medidas ni vínculos entre los ODM y la producción o consumo de la energía, fallando así en proporcionar los medios para evaluar el funcionamiento de estos partenariados en relación con la puesta en práctica de sus metas.

En esta Asamblea, los sindicatos insisten en situar el cambio climático y la energía en un marco de políticas y acción que fomente el desarrollo sostenible.

Situar las medidas sobre el cambio climático en un marco de desarrollo sostenible significa que los riesgos energéticos deben integrarse en las estrategias de desarrollo nacional y de reducción de la pobreza que deben vincularse, asimismo, a otras prioridades ambientales nacionales; p.ej., en lo que concierne la biodiversidad y la desertificación. La planificación del desarrollo debe tener en cuenta las vulnerabilidades existentes y futuras que afectan a los pobres, a la desigualdad de acceso, la dependencia económica de los combustibles fósiles y el cambio climático, e incluir estrategias sectoriales para la energía, el agua, el saneamiento, la agricultura, la salud, la educación, el transporte, la gestión de las catástrofes, etc. Las estrategias de reducción de la emisión de GEI puede crear puestos de trabajo de calidad, especialmente en el ámbito de la energía renovable, la conservación de la energía y las tecnologías verdes; los enfoques ya adoptados en algunas regiones del mundo ha rendido mejoras enormes a la calidad de vida y de salud. Por esta razón, debe darse prioridad a la inversión en la investigación, la infraestructura y la formación profesional dirigidas a la reducción de emisiones. Aun cuando se sabe que la transición hacia una economía menos basada en el carbono puede crear un aumento neto total de empleo, sin embargo, es probable que la reestructuración, la migración de los puestos de trabajo y la pérdida de cualificaciones provoque graves trastornos socioeconómicos y la pérdida de puestos de trabajo en determinados sectores o regiones.

Por tanto, la política de cambio climático debe abordar estas cuestiones mediante programas pro una “transición justa del empleo”, respaldados por medidas financieras y económicas que proporcionen una indemnización, el reemplazo y formación para la reconversión profesional. En algunos países, los sindicatos de los sectores industriales clave han desarrollado estrategias para aprovechar las oportunidades tecnológicas y económicas para la creación de puestos de trabajo a través de acuerdos bilaterales o trilaterales con gobiernos y empleadores con el fin de anticipar y dar solución a los impactos sociales y de empleo.

El éxito de las estrategias a favor del cambio climático también dependerá en gran medida de las políticas públicas y las regulaciones nacionales que requieren el compromiso de los trabajadores/as, los sindicatos y los empleadores a fin de conseguir el objetivo específico de CO₂ y otros objetivos en sus lugares de trabajo. Esta acción requiere fijar objetivos comunes entre sindicato y empleador así como la supervisión, la evaluación y la información con el fin de provocar un cambio significativo. Por tanto, los sindicatos hacen un llamamiento a los gobiernos y organismos intergubernamentales para que se centren en

programas que fomenten la participación de los trabajadores/as a través del reconocimiento de los derechos sindicales y del trabajador/a.

En los países en desarrollo, uno de los retos capitales es la transferencia eficaz de la capacidad financiera y tecnológica a través de los denominados “mecanismos de flexibilidad” dispuestos en el marco del Protocolo de Kyoto, p.ej., el Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) que permite a los países industrializados y a sus empresas cumplir parte de sus objetivos de Kyoto financiando proyectos que susciten la reducción de emisiones en países en desarrollo. En caso de ser aplicados correctamente, los resultados podrían fomentar sustancialmente el desarrollo sostenible en estos países.

La CMNUCC también ha establecido compromisos comunes por parte de los países con respecto a inventarios de vigilancia, presentando informes sobre las emisiones y sumideros, las estrategias nacionales, adaptándose a los impactos previstos y compartiendo la información y ha creado fondos (aunque limitados) para ayudar a países pobres a adaptarse a y a mitigar el cambio climático. Los sindicatos deben participar en todas estas actividades para asegurar que beneficien la inversión en el trabajo decente así como un desarrollo nacional positivo, basado en criterios sociales y ambientales. Asimismo, deben promover la participación de los trabajadores/as en los dos países que participen en los MDL.

Una cuestión clave para la ONU referente a la reducción de las emisiones de GEI en todo el mundo es cómo formular un acuerdo a largo plazo para compartir equitativamente la carga de la reducción de las emisiones entre los países desarrollados y los países en desarrollo tras 2012. Será preciso que todos los países desarrollados se comprometan a conseguir niveles de reducción de emisiones mucho más altos en términos absolutos para permitir que los países en desarrollo fomenten el desarrollo positivo con mayores emisiones por un período de tiempo definido durante el que puedan conseguir la estabilización aceptable de los GEI. Aplicando el principio de “responsabilidad común pero diferenciada”, los países en desarrollo más avanzados pueden adquirir progresivamente compromisos en materia de reducción de GEI, p.ej., a través de medidas voluntarias. Tales compromisos deberán vincularse con el requisito de que los países industrializados proporcionen tecnologías limpias, energías renovables y formación para ayudar a los países en desarrollo a cumplir sus nuevos compromisos.

En el decenio pasado, la Agrupación Global Unions participó en la Conferencia de las Partes (COP) de la CMNUCC. En la más reciente, la Undécima COP, celebrada en Montreal, Canadá, el pasado mes de diciembre, los sindicatos consiguieron identificar puntos significativos para ser admitidos y participar en las futuras deliberaciones de la COP en relación con la mitigación y adaptación (véanse los elementos WILL en el # 18, abajo). Nuestra *Iniciativa de Trabajadores para un Legado Duradero (WILL)* se basa en la convicción de que un compromiso para asegurar la transición en el empleo convertirá radicalmente la potencial resistencia de los trabajadores/as a las medidas relativas al cambio climático en una acción en el lugar de trabajo que puede tener un impacto importante en la protección del medio ambiente y el cambio climático.

Claves para la acción

1. **Promover la participación de los trabajadores/as y los sindicatos** en las políticas para la transición energética, la protección del medio ambiente y el sostenibilidad.
2. **Apoyar el compromiso común de los interlocutores sociales** de fijar objetivos climáticos y medioambientales para los lugares de trabajo y las comunidades. Desarrollar la formación y herramientas para que los trabajadores/as faciliten la puesta en práctica.
3. **Garantizar un acceso pleno e igual a la energía** para todos, especialmente los grupos vulnerables, incluidas las mujeres, los/as jóvenes, las personas de mayor edad y los trabajadores/as pobres (véase # C Acceso público).
4. **Promover la conservación/rendimiento** de la energía reduciendo el consumo doméstico, comunitario e industrial de todas las formas de energía, incluido mediante una tecnología mejor.
5. **Promover las energías renovables para alternativas energéticas y procesos industriales respetuosos del medio ambiente** y métodos que eliminen los residuos energéticos o su uso mal uso.

6. **Desarrollar y financiar sistemas de transporte colectivo bien integrados y financiados** y promover políticas y programas energéticos nacionales para avanzar hacia la intermodalidad (p.ej., entre el autobús, el tren, la carretera),
7. **Vincular las actividades relativas al cambio climático** a las estrategias que abordan la biodiversidad y la desertificación promoviendo la ratificación de los Convenios e instrumentos conexos del PNUMA,
8. **Promover acciones comunes en el lugar de trabajo** como base para la educación de la comunidad y el cambio para aplicar los resultados de la CMDS relacionados con el cambio climático, con enfoques comunes entre sindicato y empleador para la reducción de los GEI y la capacidad de desarrollo para los trabajadores/as y los sindicatos centrándose especialmente en las dimensiones sociales del cambio.
9. **Alentar que las políticas nacionales** promuevan la eficiencia energética, las energías alternativas y renovables en la industria, el transporte, la construcción y los servicios.
10. **Promover una mejor comprensión** de las repercusiones sociales y e empleo de la política y prácticas energéticas y resolver los efectos de la distribución a través de la investigación y la educación en el contexto de una “transición justa”.
11. **Desarrollar programas de “transición justa del empleo”** para afrontar la desarticulación e inseguridad y promover las sinergias del medio ambiente y el empleo. Promover las políticas de la OIT sobre trabajo decente y el Convenio 122 y sus recomendaciones como instrumentos para la transición.
12. **Desarrollar el consenso público** a favor de la CMNUCC y el Protocolo de Kyoto fomentando las medidas de transición social y del empleo en el marco de las políticas de mitigación y adaptación.
13. **Apoyar los compromisos posteriores a Kyoto** para Europa y otras regiones en un marco igualitario basado en el principio de responsabilidad común pero diferenciada.
14. **Desarrollar marcos nacionales** para aplicar el Protocolo de Kyoto que promueve el diálogo social y la participación de los sindicatos en las medidas de aplicación y en la política nacional para los “mecanismos de flexibilidad”.
15. **Para preparar la COP12/ RDP2 de la CMNUCC**, los sindicatos acuerdan:
 - Proporcionar aportaciones a los gobiernos nacionales sobre los informes aprobados de la COP11 por los países que no figuran en el Anexo 1 en lo relativo a las comunicaciones nacionales y el desarrollo sostenible. Las prioridades para los sindicatos serán los ingresos, el empleo, el acceso a los servicios y recursos vitales, así como la cuestión de la participación basada en la Agenda 21. <http://unfccc.int/resource/docs/2005/sbi/eng/18a01.pdf>;
 - Participar en el programa de trabajo de cinco años de SBSTA y los seminarios de 2006 para incluir el trabajo de la nueva iniciativa de investigación gubernamental/ sindical de la UE sobre las repercusiones del cambio climático sobre el empleo;
 - Proporcionar aportaciones al programa de trabajo de Nueva Delhi relativo a la aptitudes y actividades de los sindicatos relacionados con la formación, la educación y la sensibilización de la opinión pública;
 - Participar en el proceso de revisión en el marco del artículo 9 del Protocolo de Kyoto proporcionando aportaciones a los gobiernos nacionales y a la Secretaría, que compilan información científica, social y económica pertinente;
 - Integrar los perfiles sindicales de país sobre clima y energía en el nuevo Information Network Clearing House (INCH) (centro de intercambio de información en red) de la CMNUCC.

Cambio climático y políticas energéticas: sesiones del Grupo de Trabajo

(Véase la introducción a los Grupos de Trabajo en la página 4 de este manual)

i.) 1ª sesión – Una hora – Lunes 16 de enero, 09:00 – 10:00

Esta sesión deberá determinar las áreas en las que todavía existe acuerdo o desacuerdo en relación con el texto introductorio y los puntos fundamentales _____

ii.) 2ª sesión- Una hora y media - Lunes 16 de enero, 10:00 – 11:30

Esta sesión está dedicada a *formular recomendaciones* a diversos niveles del sindicato, gobierno y las organizaciones u organismos de los Grupos Principales y se divide en tres componentes de 40 minutos

iii.) **3ª sesión – Una hora y media - Lunes 16 de enero, 11:30 – 13:00**

Esta sesión está dedicada exclusivamente a las *Cuestiones de aplicación* para los propios participantes y se divide en dos componentes de 60 minutos

**Elementos en uso en los
Perfiles sindicales de país
Cambio climático y políticas energéticas**

Consulte el resumen y descripción de los elementos
en:

http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.ES.pdf

**1. Instrumentos institucionales correspondientes
y medidas adoptadas por los países:**

*Véase también el Tema E: salud y seguridad
profesionales)*

Medidas vinculantes e Instrumentos

- Protocolo de Kyoto,
- PNUMA - Convención sobre la Diversidad biológica y su Protocolo sobre Bioseguridad,
- PNUMA – Convención sobre la Desertificación,
- Convenio 122 de la OIT sobre política de empleo,
- Convenio 148 de la OIT sobre medio ambiente de trabajo (riesgos debidos a la contaminación del aire)

**Medidas no vinculantes, directrices, códigos o
acuerdos voluntarios (en caso de haberlos):**

**2. Indicadores importantes de los Perfiles para
medir y evaluar el cambio en los países:**

- Consumo de energía primaria (total y per cápita)
- Exportaciones e Importaciones de energía
- Emisiones de CO2 (total y per cápita),
- Tasas de consumo de CFC,
- Índice de Huella Ecológica,

- Tasas de empleo (véase el mercado de trabajo y de empleo en #C Acceso a los Recursos y Servicios),
- Datos sobre el Mecanismo de Flexibilidad de Kyoto - CMNUCC.

3. Recursos disponibles

- 2006 Perfiles sobre DS y energía (Etapa provisional):
Inglés: http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_1d.EN.pdf
- 2004 – Resolución del Congreso de la CIOSL sobre empleo y desarrollo sostenible. **Español:**
<http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220419&Language=ES>
- 2005 - COP11/MOU1 Sindicatos /CMNUCC
Declaración sobre el cambio climático:
http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP_8h.EN.pdf
- Compendio de noticias Sindicales en la COP11:
http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP_8j.EN.pdf
- 2005 - CMNUCC COP11 Documento de discusión sobre los informes de los países no incluidos en el Anexo 1 sobre desarrollo sostenible
<http://unfccc.int/resource/docs/2005/sbi/eng/18a01.pdf>
- 2003 - PNUMA Global Environmental Outlook (GEO3) y los subsiguientes Anuarios/ revisiones anuales/ regionales de GEO: <http://www.unep.org/dewa/index.asp>
- 2004 - COP10 Perfiles sobre clima y políticas energéticas Inglés: http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP_9a.EN.pdf
- 2006 – Conclusiones sindicales ante la CSD:
http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_4h.EN.pdf

Tema Dos: Riesgo químico y sustancias peligrosas

Los productos químicos forman parte de nuestra vida cotidiana. Su proliferación desde la revolución industrial ha beneficiado a muchos; de hecho, la sociedad moderna no podría funcionar sin ellos. Lamentablemente, la producción de productos químicos sintéticos es también responsable del número creciente de problemas medioambientales y sanitarios, así como del aumento insostenible en la demanda de recursos naturales.

Los efectos negativos están provocados por una falta de conocimiento con respecto a sus propiedades, a los riesgos para la salud y el medio ambiente, teniendo en cuenta que las sustancias usadas por la industria a menudo se propagan del lugar de trabajo al medio ambiente de la comunidad. Los productos químicos en los lugares de trabajo y comunidades pueden causar daño a los sistemas reproductivo, nervioso, cardiovascular o respiratorio y pueden causar alergias, asma o enfermedades de la piel. Los efectos a largo plazo y las exposiciones crónicas a bajas dosis, tales como las que causan el cáncer, deben preocupar, especialmente en las economías en transición y en desarrollo, donde el desconocimiento y la falta de capacidad para tratar con los químicos es enorme.

Cada día, cada uno de nosotros pasamos constantemente de un “cóctel químico” a otro, dependiendo del lugar donde trabajamos y vivimos. Biológicamente persistentes, degradantes del suelo, o diluyéndose lentamente a través del viento o el agua. Los agentes biológicamente persistentes, de lenta degradación, o propagación continúan siendo esparcidos por el viento o el agua, lo que debe atenderse con prontitud. Los productos químicos sintéticos acaban por contaminar el aire, el suelo, el agua así como los seres humanos y otros animales. Se encuentran en los lugares más remotos del planeta, como el Artico.

Nuestra preocupación por las generaciones futuras suena la señal de alarma respecto a la contaminación química en el ambiente y el aire. La exposición a productos químicos que provocan trastornos endocrinos durante el embarazo o el cuidado de los niños es especialmente preocupante. El agotamiento de la capa de ozono, los depósitos ácidos, la contaminación del agua, el suelo y el aire, así como la pérdida de diversidad biológica se deben al mal uso de los productos químicos fabricados por el hombre. Algunos son persistentes, bioacumulativo, pasan por encima de las fronteras nacionales y han demostrado causar daños irreversibles.

Se requiere sensibilización, formación y controles nacionales con toda urgencia. Todos los países deben esforzarse en introducir mejoras que promuevan vías sostenibles y eviten el dumping ambiental y social. La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible de 2002 (CMDS) acordó antes reducir al mínimo para 2020, los “*efectos nocivos sobre la salud humana y el medio ambiente*”. Por esta razón, los sindicatos han trabajado con el programa Enfoque Estratégico en la gestión de productos químicos a nivel internacional (SAICM). Los acuerdos del SAICM se concluirán en la Conferencia Ministerial de Dubai, el próximo mes de febrero; una reunión que podría sentar las bases de la elaboración de planes nacionales.

Los instrumentos y las medidas de la OIT, el PNUMA y otros tienen un importante papel que desempeñar en la supervisión de los productos químicos, p.ej., los Convenios de la OIT, las convenciones sobre los contaminantes orgánicos persistentes del PNUMA, o los relativos al Consentimiento Fundamentado Previo del Convenio de Róterdam, los gases de efecto invernadero (GEI), el Marco internacional para la gestión de productos químicos (IFCS) y otros más, tales como la Declaración de Bahía sobre la seguridad de los productos químicos.

Se necesitan políticas integradas de los productos químicos y éstas deben remediar las deficiencias en materia de conocimiento y capacidades en las regiones. Asimismo, estas políticas necesitan fomentar la gestión apropiada de los productos químicos, a la vez que fomentan siempre que sea posible su “sustitución” o “eliminación”. Las experiencias de la Unión Europea con el programa REACH han brindado enseñanzas invaluable.

Para una buena gestión de los productos químicos, se requieren políticas nacionales conjuntamente con sistemas de regulación, aplicación y supervisión. Las personas expuestas a los productos químicos, ya sea en su utilización o producción, necesitan participar en la toma de decisiones, al igual que sus representantes sindicales y empleadores. Las malas prácticas de gestión son las responsables de las exposiciones del trabajador/a a los vapores químicos y a las corrientes de desechos líquidos o sólidos, el embalaje contaminado, o a la contaminación del agua o del suelo. La exposición en el lugar de trabajo se produce principalmente mediante la inhalación, la absorción cutánea o la ingestión.

La prevención del riesgo químico puede aplicarse directamente en las empresas o el lugar de trabajo. Las políticas nacionales deben revisarse, las regulaciones mejorarse y la supervisión y conformidad reforzarse. La negociación colectiva y los acuerdos voluntarios con los empleadores deberán tener como finalidad sensibilizar, formar y desarrollar o crear herramientas de aprendizaje. Debe darse prioridad a trabajar en alianza con otros grupos, p.ej., consumidores, científicos, médicos, organizaciones ecológicas.

Se precisan objetivos de “eliminación progresiva” de los productos químicos más peligrosos. La industria debe proporcionar información ambiental y sanitaria digna de confianza y apegarse al principio de “el que contamina paga”. Deben ponerse en práctica determinadas nociones: el “principio de precaución”, “producción limpia”, “las mejores técnicas disponibles” y las “mejores prácticas medioambientales”. La sustitución, el evitar las emisiones, vertidos y pérdidas de sustancias peligrosas son muestras de la gestión segura de los productos químicos.

Los programas de prevención en el lugar de trabajo han beneficiado a la salud pública y el medio ambiente, a través de la sustitución de solventes clorados en procesos de limpieza de superficies, el reemplazo de metales pesados para catalizar reacciones químicas, el etiquetado y segregación de las corrientes de desechos, especialmente las que salen de los límites de la propiedad de la empresa.

Los lugares de trabajo son de hecho un barómetro del bienestar de la comunidad. Prevenir los riesgos químicos en el lugar de trabajo, es positivo para la salud pública y el medio ambiente¹. Una producción más limpia es posible cuando las partes fijan objetivos y calendarios comunes. Se requiere menos énfasis en la competencia y más en los controles reguladores para las interrogantes sociales y ambientales. Ciertas cuestiones de salud pública y medio ambiente son útiles a las estrategias de prevención del trabajador/a, p.ej., las prohibiciones o restricciones sobre los bifenilos policlorados (PCB), los retardadores de fuego bromados u otros contaminantes orgánicos persistentes². Es preciso indagar sobre otros.

Tomamos nota de la 7ª Declaración de la sociedad civil al 9º Consejo de Administración del PNUMA, así como su hincapié en las cuestiones relativas a los productos químicos y acogemos con satisfacción las oportunidades de formular enfoques comunes siempre que sea posible. Asimismo, concertamos enfoques comunes con la OIT, el PNUMA y la OMS en nuestra ***Iniciativas de Trabajadores para un Legado Duradero (WILL)***.

¹ Se requiere una mejor comprensión de las cuestiones relacionadas con la responsabilidad y los daños, especialmente cuando se relacionan con los lugares de trabajo, en relación con la jurisdicción de las autoridades locales.

² A menudo, la prueba de las repercusiones de los productos químicos ya sea sobre los trabajadores/as o la comunidad se obtienen después de ser detectado en otro lugar, a veces en lugares remotos. Por ejemplo, el bromuro metílico, un pesticida peligroso utilizado por los trabajadores/as de la agricultura ahora está restringido, ya que se ha identificado como culpable del agujero en la capa de ozono. En otros frentes, las colectividades están intentando sustituir los incineradores por mejores sistemas de gestión de desechos que eviten la liberación de dioxinas y metales pesados, pero también crear puestos de trabajo más seguros promoviendo los sistemas de reciclado.

Claves para la acción

1. **Garantizar el acceso de los trabajadores/as** a la información, la libertad a organizarse y a participar en la toma de decisiones, especialmente con respecto a las sustancias utilizadas en la producción y el lugar de trabajo.
2. **Fortalecer la aplicación** y seguimiento de la CMDS y los nuevos convenios SAICM, sobre contaminantes orgánicos persistentes (POP) y de consentimiento fundamentado previo (PIC) y acuerdos relacionados tales que el Convenio de Basilea (desechos peligrosos) y el Protocolo de Montreal (disminución de la capa de ozono).
3. **Promover la participación de los trabajador/es y los sindicatos** en la toma de decisiones sobre el consumo o producción de sustancias y productos químicos.
4. **Aplicar el principio de precaución** en todos los asuntos relacionados con los usos de sustancias y productos químicos, especialmente para las exposiciones múltiples.
5. **Eliminación de las sustancias más peligrosas** CMR (tóxico cancerígeno mutágeno), DE (perturbador endocrino), PBT (tóxico bioacumulable persistente) y los metales pesados y desarrolla programas de acción comunes del lugar de trabajo con las agrupaciones de empleadores con esta finalidad.
6. **Prohibir los usos y comercialización del amianto** y promover dicha prohibición en todo el mundo. Alentar a los organismos propios de la sociedad civil, públicos e intergubernamentales para unirse a la campaña sindical mundial para prohibir los usos y comercialización del amianto (véase también abajo #E Salud en el trabajo).
7. **Promover que se fijen en el lugar de trabajo fichas de datos químicos**, conforme al nuevo programa de la ONU para la armonización y el etiquetado a escala mundial. Solicitar a los países que se inscriban en el programa.
8. **Desarrollar instrumentos financieros y jurídicos**, acompañados de recursos los nuevos y adicionales, para facilitar la plena “internalización” de los costos y la puesta en práctica de programas por los países en desarrollo.
9. **Promover el desarrollo de un conjunto de políticas** y programas relativos a las sustancias y productos químicos para ser adoptadas por los sindicatos nacionales y sectoriales y se aplicados mediante las relaciones laborales con los empleadores. Garantizar la responsabilidad de la industria y los programas de inspección.
10. **Fomentar la investigación y el desarrollo** a favor de una industria química más ecológica y sostenible.
11. **Promover coordinación entre las instituciones** – salud, trabajo, ambiente, agricultura- y participación de los interesados para garantizar un enfoque holístico e integrado. Afronta la falta de datos a través de metas cuantitativas.
12. **Estudiar las actividades del lugar de trabajo** para la prevención química. Ejercitar las herramientas sindicales para promover mejores prácticas: negociación colectiva, acuerdos voluntarios, códigos de prácticas, equilibrio de las dimensiones
13. **Garantizar que no se permita que las respuestas a corto plazo de adaptación** al peligro o a la calamidad prefiguren las perspectivas de los enfoques de prevención a más largo plazo.
14. **Aceptar** como preceptos importantes: la plena responsabilidad de la industria, la responsabilidad de las empresas, el principio de precaución, las exposiciones múltiples, las poblaciones vulnerables y los problemas incipientes (p.ej., la perturbación endocrina).
15. **Disminuir progresivamente las sustancias indeseables** y afrontar los impactos sociales, mediante la “transición justa”. Ratificar y poner en ejecución los convenios, regulaciones y las normas de la OIT.
16. **Desarrollar nuevos mecanismos técnicos y financieros adicionales** para apoyar a las economías en desarrollo y en transición a establecer una estrategia química.

Riesgo químico y substancias peligrosas: sesiones del Grupo de trabajo

(Véase la introducción a los Grupos de Trabajo en la página 4 de este manual)

i.) 1ª sesión – Una hora – Lunes 16 de enero, 09:00 – 10:00

Esta sesión deberá determinar las áreas en las que todavía existe acuerdo o desacuerdo en relación con el texto introductorio y los puntos fundamentales _____

ii.) 2ª sesión- Una hora y media - Lunes 16 de enero, 10:00 – 11:30

Esta sesión está dedicada a *formular recomendaciones* a diversos niveles del sindicato, gobierno y las organizaciones u organismos de los Grupos Principales y se divide en tres componentes de 40 minutos

iii.) 3ª sesión – Una hora y media - Lunes 16 de enero, 11:30 – 13:00

Esta sesión está dedicada exclusivamente a las *Cuestiones de aplicación* para los propios participantes y se divide en dos componentes de 60 minutos

**Perfiles de país
Riesgo químico
y sustancias peligrosas**

Consulte el resumen y descripción de los elementos en:

http://www.global-unions.org/pdf/ohsewps_1.ES.pdf

1. Perfil de país: adhesión del país a los instrumentos y medidas:

(Véase también el Tema E: Salud y seguridad en el trabajo)

Medidas vinculantes e Instrumentos

- Convención Aarhus sobre acceso a la información,
- Convenio de Estocolmo sobre contaminantes persistentes,
- Convenio de Rotterdam sobre Consentimiento Fundamentado Previo (PIC),
- Convenio de Basilea sobre movimientos transfronterizos de desechos peligrosos
- Convenio 81 de la OIT sobre inspección del trabajo,
- Convenio 121 de la OIT sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales,
- Convenio 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo
- Convenio 170 de la OIT sobre los productos químicos, Convenio 174 de la OIT sobre la prevención de accidentes industriales mayores

Medidas no vinculantes, directrices, códigos o acuerdos voluntarios

- OCDE – Principios guías para la prevención de accidentes químicos. Preparación y respuesta
- 1974: Resolución de la OIT sobre las consecuencias económicas de la acción preventiva sobre el cáncer profesional, http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpl_1a.EN.pdf
- OIT – Seguridad en el uso de productos químicos en el trabajo, 1993
- OIT – Prevención de accidentes industriales mayores, 1991

2. Perfiles de país: factores de los progresos del país y gobierno:

Indicadores en uso en los perfiles de país

- Tasas de importación y exportación del amianto y de mortalidad,
- Tasas de mortalidad de trabajadores/as.

Nuevos indicadores propuestos

- Uso de productos químicos CMR por país (Volumen)

3. Recursos disponibles

2005 Perfiles de país sobre SST Inglés: http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpg_1a.EN.pdf,

2005 Perfiles de país sobre amianto Inglés: http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpl_6.EN.pdf,

2004 Resolución del Congreso de la CIOSL sobre SST: Español:

<http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220432&Language=ES>

2003 - PNUMA Global Environmental Outlook (GEO3) y los subsiguientes Anuarios/ revisiones anuales/ regionales de GEO: <http://www.unep.org/dewa/index.asp>.

Tema Tres: Acceso público a los recursos y servicios (en especial, el agua)

El acceso sostenible a los recursos proviene de nuestra preocupación por luchar contra la pobreza y garantizar que toda persona logre una seguridad de sustento a través de la igualdad de acceso a los alimentos, la energía, la vivienda, la salud y el bienestar, la seguridad social, el agua y el saneamiento, la educación y el transporte, es decir, todo aquello que implica la protección de las libertades y derechos humanos y económicos fundamentales, tal como lo consagran los convenios y protocolos internacionales.

El aumento de la pobreza y la desigualdad de acceso a los recursos continúan creando graves trastornos sociales y la degradación del medio ambiente, sin precedentes en la historia del mundo. Es preciso analizar y ponderar la respuesta a las presiones cada vez mayores que pesan sobre los servicios sanitarios y el sector de la educación, especialmente, como resultado de la epidemia del SIDA. En esta Asamblea, los sindicatos se mantienen firmes en su resolución de que las únicas soluciones duraderas para proteger el medio ambiente son aquellas que afrontan las cuestiones relativas a la pobreza y al acceso, como base para el cambio.

No hay otra solución. El cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) requiere enfoques totalmente integrados, apuntalados en los principios de desarrollo sostenible con el fin de vincular las dimensiones social, económica y ambiental de los problemas.

Una de las preocupaciones esenciales es que las decisiones sobre el acceso, los recursos y los servicios necesitan ser tomadas de manera democrática y transparente. Pedimos a los gobiernos que respeten este elemento fundamental y garantizar la existencia de medidas políticas e institucionales eficaces en su país para una toma de decisiones colectiva digna de confianza.

Los gobiernos deben asumir autoridad como legisladores para velar por una gestión pública apropiada de las reservas de recursos naturales, trátase del agua, la energía, el suelo o los alimentos. Asimismo, deben ejercer un control directo sobre determinados aspectos de la gestión de los recursos, instituyendo y preservando los servicios públicos, p.ej., el agua. Del mismo modo, tales servicios públicos deben integrarse en la vida de la comunidad, y los principales interesados participar en la toma de decisiones, incluidos los trabajadores/as y los sindicatos que trabajan en ellos. Las autoridades públicas municipales deben ser apoyadas como socios clave de la Agenda 21 y pedírseles que desempeñen un papel en los procesos de toma de decisiones de las múltiples partes interesadas.

Los gobiernos deben también mostrarse más firmes y enérgicos al ocuparse de los efectos distributivos del cambio de acuerdo con las realidades de sus propias políticas tributarias y fiscales. A menudo, un menor pago de impuestos debido a la disminución de los ingresos comerciales ha dado lugar a recortes en los servicios públicos precisamente cuando los recursos les son más necesarios. La presión sobre los servicios aumenta por todos lados. Incluso a veces los desastres naturales, golpean a aquellos que esperaríamos que estén disponibles para ayudarnos. Los servicios públicos se están debilitando sistemáticamente en los lugares y en el momento en que se requieren su mayores esfuerzos no solamente en el ámbito de la salud sino también en la educación así como para luchar contra la pobreza y prevenir el VIH/SIDA. Sin embargo, la responsabilidad de los servicios proporcionados por el Estado no termina allí. Por ejemplo, el gobierno es el empleador más importante en numerosos países. Por tanto, debe mostrarse interesado por los temas de la Asamblea.

Ciertos recursos, tales como el agua, no deben considerarse como una mercancía y es preciso desalentar la tendencia a privatizar los servicios públicos conexos. En su lugar, debe darse prioridad a entender la manera de mejorar los servicios públicos, respaldados por los mecanismos institucionales y financieros necesarios para hacerlo. Los recursos y servicios colectivos de gestión privada deben, en caso de existir, funcionar con las mismas reglas fundamentales que aplica el gobierno en su gestión. Debe exigirse que cumplan con las mismas normas sociales y ambientales y pedirles que rindan cuentas a través de

mecanismos reguladores y de aplicación eficaces que incluyan las inspecciones y la información correspondientes. La aceptación y el respeto de las normas fundamentales del trabajo de la OIT deben ser un requisito para todos, así como un requisito para instituir los mecanismos de transición del empleo en los lugares donde se pierdan puestos de trabajo o disminuyan los medios de vida. Del mismo modo, la base de nuestra política debe ser el respeto de los instrumentos medioambientales.

Un aspecto del acceso desigual a los recursos y a los servicios se relaciona con las estructuras de fijación de precios. Coincidimos con la 7ª Declaración mundial de la Sociedad Civil al 9º Consejo de Administración del PNUMA al exponer que es preciso reestructurar las políticas de fijación de precios y fiscal con el fin de que reflejen el verdadero costo del petróleo, por ejemplo, teniendo en cuenta las preocupaciones sociales, económicas y ambientales. Sin embargo, también reconocemos que grandes sectores de la sociedad no podrán permitirse pagar los recursos y servicios, se vendan o no a precios reales o distorsionados, especialmente los pobres y los grupos más vulnerables, tales como las mujeres, las personas de mayor edad y los trabajadores/as pobres. Es necesaria la revisión de las estructuras de fijación de precios y recaudación de los recursos y servicios públicos y deben reajustarse con la finalidad de garantizar que la base para imponerlos sea la equidad. Estos enfoques necesitan combinarse con un conjunto de aranceles, subsidios, impuestos y subvenciones.

Otro aspecto del acceso y fijación de precios desigual se relaciona con la capacidad de la población a pagar o comprar los recursos y servicios esenciales. Es preciso hacer comprender mejor a todas las partes interesadas que tener un trabajo decente es un factor significativo que contribuye a resolver este problema. El papel desempeñado por la promoción del empleo debe convertirse en un sello de marca de las soluciones para abordar las cuestiones de la pobreza y el acceso. Por esta razón, debe pedirse a la OIT que integre su Programa Global de Empleo (PGE) con todos los programas para el desarrollo sostenible. Asimismo, en los lugares donde se desplaza a los trabajadores/as o sus medios de vida se ven amenazados debido a cambio, se necesitan programas de “transición justa conducente al empleo”. También entendemos que el sector privado no puede crear puestos de trabajo si no se dispone de la infraestructura pública.

Por último, está presente la cuestión de la disponibilidad de los recursos. En la Asamblea, los sindicatos lo reconocen como un reto importante. La energía, el agua y otros recursos deben ponerse al alcance de la población de una manera justa y equitativa, en los lugares en donde no existen del todo, o existen en cantidades insuficientes, p.ej., el agua en las zonas rurales y para la agricultura. Para ello se requerirán gastos de capital que a menudo exceden con mucho la capacidad de las comunidades locales. Es preciso aplicar plenamente a este problema los efectos del comercio, la inversión internacional y los instrumentos económicos, combinados con los gravámenes nacionales y las medidas financieras, pero debe hacerse cumpliendo con criterios de desarrollo sostenible. Con el fin de ayudar a este proceso, son posibles los partenariados “público-públicos” y “público-privados” y muchos otros tipos de cooperación, pero debe garantizarse una supervisión eficaz de éstos por parte del gobierno. Deberán crearse mecanismos financieros y políticos para los partenariados “público-privados”.

Exhortamos a todos los protagonistas a sacar las enseñanzas que se derivan de la inquietante tendencia a privatizar las instalaciones de agua, donde el desarrollo sostenible y los enfoques democráticos parecen haber sido dejados de lado. El sector público presta el 95% de los servicios de agua a casi cinco mil millones de habitantes, de los cuales 1/5 no tiene acceso a servicios de agua de calidad y 2/5 no tienen acceso al saneamiento. En los lugares donde se han privatizado las instalaciones de agua la posibilidad de *mejorar* el acceso equitativo, la gestión o la disponibilidad de este recurso no es concluyente.

La cuestión de la disponibilidad de recursos también se relaciona con el hecho de que el mundo sobreconsume vastas cantidades de recursos no renovables. Los sindicatos en esta Asamblea están más convencidos que nunca de que se necesita un programa de acción mundial muy amplio para cambiar los actuales modelos de consumo, tanto a nivel de la producción como comunitario, doméstico y personal.

Esta aseveración se aplica especialmente en los países industrializados. Nuestro reto colectivo es reducir el sobreconsumo insostenible y eliminar el desperdicio o el mal uso de los recursos naturales, en cada país, en cada sector y en cada lugar de trabajo, a la vez que se toman en cuenta las diversas realidades de la vida de los trabajadores/as en cada uno de ellos.

Estamos convencidos de que el lugar para empezar esta acción es a nivel del lugar de trabajo mediante procesos conjuntos entre sindicatos y empleadores de fijación de objetivos, supervisión, evaluación e información que produzcan un cambio real. Pedimos a los gobiernos y organismos intergubernamentales que sitúen a la cabeza de su orden del día programas coherentes para instituir tales procesos. Creemos que las oficinas gubernamentales y de servicio público, los servicios públicos y las instalaciones de producción pueden convertirse en modelos para la acción, la formación y la educación así como la sensibilización de la opinión pública. Sin embargo, debe pedirse al sector privado que haga lo mismo. Los sindicatos de la Asamblea se comprometen a trabajar con los gobiernos, los organismos intergubernamentales y todos los agentes de la sociedad civil en esta misión histórica con nuestra ***Iniciativa de Trabajadores para un Legado Duradero (WILL)***.

Claves para la acción

- **Apoyar el acceso universal**, igualitario y ambientalmente sano a los recursos fundamentales.
- **Pedir soluciones para las problemáticas de acceso** que combinen medidas para la equidad del precio, el empleo decente así como la distribución y disponibilidad justas de los recursos mediante procesos públicos democráticos, supervisión y control.
- **Pedir un aumento de democratización de la toma de decisiones**, la difusión de la información y los procesos de evaluación en relación con el control y la venta de recursos.
- **Promover el Programa Global de Empleo de la OIT (GEA)** como elemento esencial para las políticas internacionales y nacionales encaminadas a resolver la carencia de acceso a y la disponibilidad del agua y otros recursos.
- **Fortalecer el papel del gobierno** a través de la gestión y propiedad integradas del agua y otros recursos, así como los servicios públicos esenciales. Apoyar a las autoridades locales como socios de la Agenda 21 y protagonistas clave para facilitar la toma de decisiones de las múltiples partes interesadas a nivel local.
- **Fomentar la supervisión pública y evaluación** del sector público para garantizar la fiabilidad, accesibilidad, adecuación y sostenibilidad en general.
- **Abordar las cuestiones de la capacidad de los recursos humanos** en el sector público mediante la investigación, la planificación y la formación, especialmente ante la pérdida de capital humano a causa del VIH/SIDA.
- **Apoyar los servicios públicos** con préstamos o subvenciones procedentes de la ayuda oficial al desarrollo, las IFI y la ayuda bilateral, conjuntamente con otros mecanismos de finanzas públicas. Para las empresas de agua, derechos de uso apropiados conjuntamente con subvenciones cruzadas, impuestos y mecanismos internacionales de subvenciones. Optimizar los servicios públicos para mejorar el acceso al agua, la energía y saneamiento de los pobres y grupos vulnerables.
- **Abordar las cuestiones relativas al acceso y la pobreza** a través de una reforma arancelaria y políticas para los servicios públicos (especialmente el agua) dirigidos a conseguir subvenciones y reducir al mínimo las prácticas de recuperación del costo total.
- **Apoyar los programas de cooperación empresa - trabajadores/as** como herramienta fundamental para mejorar el funcionamiento de los servicios públicos. Pedir a la OIT que centre con toda urgencia sus recursos y experiencia en el sector del agua, que es fundamental para cumplir cualquiera de los ODM y permitir la aplicación del PGE.
- **Pedir la creación de programas** para promover el uso prudente del agua, la energía y otros recursos en cada país, sector, lugar de trabajo y pedir a los sindicatos que se comprometan conjuntamente con los empleadores a instituir tales programas en el contexto de las relaciones laborales.
- **Pedir más investigación y supervisión** para la comercialización de la gestión del agua, el saneamiento y la gestión de los desechos. Fomentar las asociaciones público-públicas que incorporen a las autoridades locales para solucionar las limitaciones de las asociaciones público-privadas y los enfoques basados en el mercado.
- **Proporcionar financiación de los servicios públicos** a través de los derechos de usuario, los impuestos, subvenciones cruzadas y empréstitos nacionales. La falta de capital interno no debe ser pretexto para la privatización, ni un obstáculo para el acceso a los servicios.
- **Pedir un aumento de democratización de la toma de decisiones**, la difusión de la información y los procesos de evaluación en relación con el control y la venta de recursos y la gestión de los servicios públicos. Apoyar a los administradores de los servicios públicos para mejorar los servicios.

Acceso a los recursos y servicios: sesiones del Grupo de Trabajo

(Véase la introducción a los Grupos de Trabajo en la página 4 de este manual)

i.) 1ª sesión – Una hora – Lunes 16 de enero, 09:00 – 10:00

Esta sesión deberá determinar las áreas en las que todavía existe acuerdo o desacuerdo en relación con el texto introductorio y los puntos fundamentales _____

ii.) 2ª sesión- Una hora y media - Lunes 16 de enero, 10:00 – 11:30

Esta sesión está dedicada a *formular recomendaciones* a diversos niveles del sindicato, gobierno y las organizaciones u organismos de los Grupos Principales y se divide en tres componentes de 40 minutos

iii.) 3ª sesión – Una hora y media - Lunes 16 de enero, 11:30 – 13:00

Esta sesión está dedicada exclusivamente a las *Cuestiones de aplicación* para los propios participantes y se divide en dos componentes de 60 minutos

**Elementos en uso en los
Perfiles sindicales de país
Acceso a los recursos, p.ej., el agua
Consulte el resumen y descripción de los
elementos en:**

http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.ES.pdf

1. Instrumentos institucionales correspondientes y medidas adoptadas por los países:

Medidas vinculantes e Instrumentos

- Convención de la ONU sobre Derechos Sociales y Económicos
- Convenio 110 de la OIT sobre igualdad de remuneración
- Convenio 121 de la OIT sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo
- Convenio 122 de la OIT sobre políticas de empleo

2. Indicadores importantes de los Perfiles para medir y evaluar el cambio en los países

- Índice de desarrollo humano de la ONU.

- % de la población con acceso al agua
- % de personas con acceso a la sanidad
- Índice de seguridad del mercado laboral
- % de la población que vive con menos de USD1 diario – tasa de pobreza
- Estrategia del país de lucha contra la pobreza
- Tasas de empleo y desempleo
- Relación de los ingresos entre mujeres y hombres.
- Impacto del SIDA sobre la mano de obra
- Impacto del SIDA sobre el crecimiento económico
- Véanse también los indicadores en el #A. Energía

3. Recursos disponibles

- 2006 Perfiles de DS y Energía (Etapa provisional):
Inglés: http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_1d.EN.pdf,
- 2004 - Resolución del Congreso de la CIOSL sobre globalización, empleo decente y desarrollo sostenible:
Español:
<http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220419&Language=ES>
- 2003 - PNUMA Global Environmental Outlook (GEO3) y los subsiguientes Anuarios/ revisiones anuales/ regionales de GEO:
<http://www.unep.org/dewa/index.asp> .
- 2006 – 7ª Declaración Mundial de la Sociedad Civil al 9º Consejo de Administración /Foro Mundial Ministerial de Medio Ambiente, Dubai, febrero, 2006

http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_6c.EN.pdf

<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/SIDA/publ/globalest.htm>

- 2004- OIT El VIH/SIDA y el mundo del trabajo: estimaciones, impacto y respuesta a nivel mundial.

Tema Cuatro: Responsabilidad social corporativa y compromiso

En el curso de los últimos decenios, el papel de las empresas privadas, especialmente las empresas multinacionales, es objeto de atención, en particular con respecto a la manera en que dan cuenta de las acciones en una amplia gama de cuestiones, incluidas el medio ambiente, el desarrollo sostenible, así como la salud profesional y pública y la participación de los trabajadores/as.

Esta óptica ha dado lugar a marcos reguladores que disponen la protección social, laboral y medioambiental que se refleja actualmente en las leyes y práctica nacionales. En su mayoría, son guiadas por diversos convenios e instrumentos adoptados por los organismos intergubernamentales correspondientes, tales como la OCDE, la OIT, la OMS, el PNUMA y otros.

Por ejemplo, la legislación ambiental está mucho más orientada por los instrumentos del PNUMA. En relación con la protección social, la *Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* de la OIT incorpora los convenios clave que sintetizan las normas que se espera todo gobierno fije para las actividades de los empleadores con respecto al entorno del trabajo. Además, la *Declaración tripartita de los principios relativos a las empresas multinacionales y la política social* de la OIT, aclara algunos principios que los países deben acatar al supervisar a las empresas multinacionales. Asimismo, la OCDE ha aprobado las *Directrices para empresas multinacionales* que, posiblemente, sea el único instrumento hasta la fecha que contiene en cierta medida procedimientos de responsabilidad y rendición de cuentas de las empresas multinacionales.

Juntos, estos instrumentos constituyen un marco bastante extenso para la responsabilidad del empleador. Además, está la serie de actividades dentro del contexto de las relaciones laborales, por la que los sindicatos y los empleadores han negociado unos 2,3 millones de convenios colectivos que contienen todos, en diversos grados, disposiciones para supervisar, informar y cambiar la responsabilidad empresarial, juntos.

Una nueva característica que está surgiendo en las relaciones laborales es el desarrollo de cuarenta y un acuerdos marco internacionales y los Comités de Empresa de la Unión Europea establecidos en el marco de la legislación comunitaria europea que han sido negociados a nivel de empresa, de sector e internacional entre los organismos sindicales nacionales e internacionales y algunas de las transnacionales más grandes del mundo. En el último decenio, se han firmado numerosos acuerdos de este tipo, que a semejanza de los acuerdos de los Comités de Empresa europeos, disponen comités y representantes de salud y seguridad y medio ambiente así como la educación, la formación y el intercambio de información.

No obstante, en el contexto actual de la globalización se plantean interrogantes acerca de los límites y eficacia de estos mecanismos de “transparencia” colectiva así como sobre sus supuestos costes para la sociedad, especialmente cuando los procedimientos de transparencia se fundamentan en la normativa nacional y contienen disposiciones sobre la inspección y la difusión de información. Muchas veces, los beneficios de dichos mecanismos no toman la forma de un discurso inteligible.

Como consecuencia de aquello, la lógica de la crítica ha dado lugar al desarrollo de la Responsabilidad social de la empresa (RSE, también designada como “Responsabilidad social corporativa” o RSC), que ha generado toda una nueva industria de consultores y organizaciones que ofrecen servicios de RSC, iniciativas de varias partes interesadas y asociaciones. Los gobiernos, las organizaciones intergubernamentales y los organismos regionales tales como la Unión Europea han creado planes de trabajo, departamentos y unidades de RSC y miles de empresas han adoptado códigos de conducta,

principios éticos y directrices. También se ha convertido en el tema de numerosos libros, artículos, sitios web y revistas especializadas.

El concepto de la RSE todavía está en evolución. Básicamente, se refiere a un nuevo sello de ética comercial que exige a las empresas explicar el impacto que podrían tener sus actividades sobre la sociedad y el medio ambiente natural. Otro aspecto es la respuesta de la empresa al VIH/SIDA, que ahora se sitúa no solamente en términos de costo y de pérdidas de la productividad, sino de la RSE. Estas expectativas se inscriben en numerosos Códigos de conducta, entre los que el Pacto Mundial de la ONU es el primer ejemplo así como otros instrumentos proporcionados por organizaciones tales como la Iniciativa de comercio ético (ETI, por sus siglas en inglés) y la Social Accountability International –SAI (Responsabilidad Social Internacional). La Global Reporting Initiative – GRI (Iniciativa mundial de información) es una iniciativa internacional en la que participan varias partes interesadas para desarrollar y organizar “indicadores” y directrices para la información en el marco de la RSE, que también se conoce como “información de sostenibilidad”.

La RSE se ha convertido en tema de debate entre los sindicalistas y otras agrupaciones interesadas en el efecto que puede tener sobre su trabajo para la sostenibilidad, la protección del medio ambiente y las cuestiones sociales. Algunos sindicatos lo han acogido con satisfacción porque se centra en la dimensión social y el lugar de trabajo, y especialmente donde los instrumentos piden la participación de los trabajadores/as en común acción con los empleadores y la comunidad en un diálogo social a escala local y mundial. Otros afirman que la RSC es esencialmente una acción de relaciones públicas, dirigida a obtener un “resultado neto” y que produce pocos resultados sustanciales.

En diciembre de 2004, el 18º Congreso Mundial de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres abordó la RSE en la medida en que se relaciona con las corporaciones multinacionales, que se han convertido en motores esenciales de la globalización. Sus acciones y la presión política que son capaces de ejercer sobre los responsables del diseño de políticas tienen claras repercusiones para el empleo decente, la propagación de la tecnología y el conocimiento y la capacidad de los gobiernos para proteger los derechos de los ciudadanos. Los escándalos recientes han confirmado que los marcos legales e institucionales nacionales para regular la actividad económica son cada vez más inadecuados, y que se requieren nuevas estrategias para garantizar que las multinacionales satisfacen las necesidades individuales y colectivas de la sociedad.

Aun cuando la RSE aborda algunas de estas cuestiones, plantea un reto concreto a las estrategias sindicales en pro del desarrollo sostenible. En primer lugar, se basa en los modelos voluntarios, que en el contexto actual de liberalización, desregulación y privatización proporcionan una manera más para que las empresas asuman tareas que incumben debidamente al gobierno y al dominio público. En segundo lugar, tiende a fomentar los enfoques unilaterales de la dirección de la empresa que eclipsan la premisa sindical fundamental de que la industria se compone de dos partes, y que éstas son las que sientan las bases apropiadas para la cooperación social y el diálogo social. Diluye aún más el papel y el estatuto de los trabajadores/as y los sindicatos en la empresa, consignándolos como un mero protagonista más entre toda una diversidad de “partes interesadas de la empresa”. Por último, la RSE ha generado innumerables directrices, procedimientos y proyectos, algunos de los cuales son positivos, pero otros son incompletos, mal realizados e inclusive contraproducidos, poco consistentes en lo que respecta a su finalidad, el mecanismo de información o la evaluación.

El acontecimiento más reciente que afecta a nuestro enfoque a las políticas y programas de RSE es una recomendación del Comité Ejecutivo de la CIOSL de diciembre de 2005 en la que pide a los sindicatos participar en una iniciativa de la Organización Internacional de Normalización (ISO) que crearía una nueva norma para la responsabilidad social. Nuestra participación, señaló el Comité Ejecutivo, podría dar como resultado una norma que incremente de manera significativa el reconocimiento, el respaldo y la comprensión de las normas internacionales del trabajo, asignando un papel claro al diálogo social, la

negociación colectiva y las buenas relaciones laborales, pero solamente si observamos una serie de objetivos claros (un “resultado neto”) sobre la responsabilidad social de la empresa.

Para empezar, los puestos de las “partes interesadas del mundo del trabajo” deben ser ocupados por la “organización de trabajadores más representativa”. En segundo lugar, visto que las normas sociales sólo pueden ser establecidas correctamente por las estructuras representativas, toda norma ISO debe mantenerse a distancia de las iniciativas o medidas que reducen o sustituyen el papel del gobierno, o de organizaciones intergubernamentales tales como la OIT. Debe desalentar claramente la fijación de normas e iniciativas voluntarias privadas y promover el apoyo a los instrumentos internacionales autorizados tales como los convenios y las recomendaciones de la OIT. (Desde un punto de vista positivo, la iniciativa de la ISO incluye un Memorándum de entendimiento que reconoce a la OIT como el organismo competente para las normas internacionales del trabajo y garantiza que cualquier norma que establezca será coherente con los instrumentos de la OIT y contará con su respaldo y participación.)

Nos mantenemos firmes con respecto a la primacía de los regímenes actuales de relaciones laborales y nacionales para fijar normas y procedimientos de responsabilidad claros que se reflejen en la ley y la práctica. Asimismo, reconocemos la necesidad de actualizarlos y mejorarlos para perfeccionar los procesos democráticos y mejorar la protección medioambiental y social. Del mismo modo, comprendemos el potencial para que la RSC amplíe su aplicabilidad en la protección ambiental y social como parte de nuestra ***Iniciativa de Trabajadores para un Legado Duradero (WILL)***.

Claves para la acción

1. **Promover las relaciones** de diálogo y cooperación entre empresarios, trabajadores/as y sus sindicatos e intentar establecer sistemas comunes en el lugar de trabajo de fijación de objetivos, supervisión, evaluación e información con el fin de proteger el ambiente, los derechos de los ciudadanos y de los trabajadores/as y promover el desarrollo sostenible.
2. **Basar la responsabilidad social de la empresa (RSE) en la responsabilidad medioambiental y social corporativa (RMASE)** tal como se piden en la CMDS/ el plan de ejecución de Johannesburgo.
3. **Desarrollar y promover un programa de acción de relaciones laborales** para el desarrollo sostenible, que tenga presente la estrecha interrelación entre las actividades de la empresa y las condiciones societales.
4. Pedir a los gobiernos diseñar y adoptar **programas y estructuras nacionales de supervisión** para regir las actividades de las empresas multinacionales y suscribir las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.
5. **Documentar y dar a conocer** en todo el mundo el alcance de las disposiciones de los convenios colectivos que incrementan actualmente el desarrollo sostenible, incluida la protección ambiental y social y las disposiciones sobre el VIH/SIDA.
6. **Apoyar el desarrollo de acuerdos marco** por parte de las Federaciones Sindicales Internacionales y promover su uso como medios para la protección del ambiente, el desarrollo sostenible y las políticas sobre el VIH/SIDA, incluida la puesta en práctica de los diez principios del Pacto Mundial de la ONU en relación con las normas del trabajo, los derechos humanos, la protección del medio ambiente y contra la corrupción.
7. **Reforzar el papel del gobierno en la supervisión y regulación como medios esenciales** para crear un medio ambiente apropiado que permita cumplir las metas medioambientales, sociales y de desarrollo sostenible; garantizar que el programa de RSE ayude a complementar y apoyar su papel fundamental y no a restarle méritos.
8. **Trabajar con el PNUMA, la OIT y otros organismos** para documentar y evaluar el uso de las medidas correspondientes a la RSE por parte de las empresas y desarrollar un programa de acción que destaque los instrumentos de la RSE que no den lugar a una acción mensurable, ayuden a minar o dejen al margen la correspondiente regulación o responsabilidad del gobierno, o no apoyen a los sindicatos como socios iguales.
9. Promover la participación de trabajadores/as y sindicatos en la **supervisión, información y rendición de cuentas conjunta en el lugar de trabajo** del impacto de los instrumentos de RSE, en la medida en que se relacionen con el ambiente y las normas del trabajo.
10. **Evaluar, apoyar y participar en los procesos de RSE** que promuevan las normas internacionales del trabajo, el diálogo social, la negociación colectiva y las buenas relaciones laborales, a condición de que los resultados no reduzcan ni sustituyan el papel del gobierno o de las organizaciones intergubernamentales tales como la OIT.
11. Apoyar el desarrollo de los **sistemas de gestión del lugar de trabajo e iniciativas de RSE**, que sean compatibles y apoyen los sistemas de salud y seguridad en el trabajo así como la asistencia al medio ambiente basada en las prácticas del lugar de trabajo.

12. Apoyar la participación de trabajadores/as y sindicatos en el diálogo e iniciativas con las instituciones públicas, las agrupaciones comunitarias, ONG y otras partes interesadas para promover la RSE a escala local, nacional y mundial, incluidas iniciativas del PNUMA, la OIT y otros para apoyar la formación de los trabajadores/as y el desarrollo de capacidades en las cadenas de suministro.
13. Incorporar el papel del capital de los trabajadores/as, en la forma de fondos de pensión y otros medios de inversión colectiva en la política sindical para crear y hacer cumplir la RSE.
14. Trabajar a través de coaliciones con los sindicatos y ONG para desarrollar principios comunes de RSE vinculados a las normas laborales y ambientales.

Responsabilidad Social Corporativa: sesiones del Grupo de Trabajo

(Véase la introducción a los Grupos de Trabajo en la página 4 de este manual)

i.) 1ª sesión – Una hora – Lunes 16 de enero, 09:00 – 10:00

Esta sesión deberá determinar las áreas en las que todavía existe acuerdo o desacuerdo en relación con el texto introductorio y los puntos fundamentales _____

ii.) 2ª sesión- Una hora y media - Lunes 16 de enero, 10:00 – 11:30

Esta sesión está dedicada a *formular recomendaciones* a diversos niveles del sindicato, gobierno y las organizaciones u organismos de los Grupos Principales y se divide en tres componentes de 40 minutos

iii.) 3ª sesión – Una hora y media - Lunes 16 de enero, 11:30 – 13:00

Esta sesión está dedicada exclusivamente a las *Cuestiones de aplicación* para los propios participantes y se divide en dos componentes de 60 minutos

Elementos en uso en los Perfiles sindicales de país. Responsabilidad social corporativa

Consulte el resumen y descripción de los elementos:
http://www.global-unions.org/pdf/ohsewps_1.ES.pdf

- Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil,
- Convenio 122 de la OIT sobre política de empleo

Medidas no vinculantes, directrices, códigos o acuerdos voluntarios

- Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las EMN y política social
- Principios de gobernanza corporativa de la OCDE
- Pacto Mundial de la ONU
- Global Reporting Initiative (Iniciativa mundial de información)

1. Instrumentos institucionales correspondientes y medidas adoptadas por los países:

Medidas vinculantes e Instrumentos

- Directrices de la OCDE para las EMN,
- Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo,
- Convenio 29 de la OIT sobre trabajo forzoso,
- Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical,
- Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación,
- Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima,

2. Indicadores importantes de los Perfiles para medir y evaluar el cambio en los países:

- OIT -Seguridad del mercado laboral
- Tasas nacionales de sindicalización

3. Recursos disponibles

- Perfiles de Derechos sindicales: Inglés:
http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpQ_10a.EN.pdf
- Perfiles Sindicales de la empresa TBA
<http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpTBA>
- Disposiciones medioambientales en los Acuerdos marco de las Federaciones Sindicales Internacionales:
http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpQ_7a.EN.pdf
- 2004 - Resolución del Congreso de la CIOSL sobre la responsabilidad social de las empresas:
<http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220424&Language=ES>
- TUAC – Guía del usuario sobre las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales:
<http://www.tuac.org/News/default.htm#2>
- 2004 PNUMA / Informe EcoLógico sobre el papel de los sindicatos en el proceso hacia un consume y producción sostenibles: “*The role of labour unions in the process towards sustainable consumption and production*”:
<http://www.unep.fr/outreach/home.htm> y <http://www.unep.fr/outreach/business/business.htm> (haga clic en “labour”)
- 2005 PNUMA – Material de formación sobre principios medioambientales del Pacto Mundial (inglés, chino) para directores de empresa y dirigentes sindicales:
<http://www.unep.fr/outreach/home.htm>
- 2005 PNUMA/AA/SRA – Manual: “*Stakeholder Engagement Manual*” :
<http://www.unep.fr/outreach/home.htm>
- Materiales del Pacto Mundial de la ONU relacionados con las normas de trabajo, derechos humanos, medio ambiente y contra la corrupción:
www.unglobalcompact.org
- Global Reporting Initiative (GRI / PNUMA - centro colaborador) Directrices para la información sobre sostenibilidad, incluidos indicadores para informar sobre las normas laborales, la contaminación ambiental, la salud y seguridad ocupacionales:
www.globalreporting.org

Tema Cinco: Salud profesional, ambiental y pública; amianto y VIH SIDA

Más de dos millones de mujeres y hombres mueren cada año como resultado de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo, una media de más de 5.000 personas cada día. A lo largo del planeta, se producen unos 270 millones de accidentes laborales anualmente y 160 millones de trabajadoras y trabajadores padecen enfermedades profesionales. A principios de 2005, la OIT y la OMS anunciaron que estas estimaciones subrepresentaban considerablemente la situación real. Sus estadísticas actuales en materia de salud y lesiones señalarían un costo de aproximadamente el 4% anual del producto interior bruto a nivel mundial, sin tomar en cuenta las repercusiones y costos adicionales sobre la salud pública.

Las condiciones impuestas por los impedimentos de la globalización inducen día a día más el reemplazo de lugares de trabajo seguros y sanos en una parte del mundo por ambientes de trabajo más peligrosos en otras partes. Las consecuencias de Bhopal, el accidente químico de una fábrica en la India hace 20 años, que hasta la fecha ha matado más de 20.000 personas es un recuerdo vivo de que la protección de la salud de los trabajadores/as y su indemnización por accidentes de trabajo siguen siendo únicamente una distante realidad para la vasta mayoría de la población mundial.

Se requiere acción para poner alto al dumping social que puede resultar de la exportación de los procesos laborales, la maquinaria y las sustancias o productos químicos para ser utilizados en los lugares de trabajo de los países receptores. Se necesita una creciente vigilancia e iniciativas concertadas para prevenir el espeluznante número de muertes, lesiones y enfermedades de trabajadores y trabajadoras originadas por las sustancias químicas y productos nuevos y ya existentes, tales como el amianto y los contaminantes orgánicos persistentes (POP por sus siglas en inglés) – Véase el capítulo # B del Manual.

Estas tendencias tienen consecuencias alarmantes para la deterioración de nuestro medio ambiente y la salud pública en general. Los desechos o procesos peligrosos insuficientemente controlados generados a nivel de la producción tienden a recaer sobre las comunidades, a menudo con repercusiones a escala mundial. Por otra parte, el mal uso y el despilfarro de los recursos naturales a menudo se asocian con ambientes de trabajo de mala calidad.

Una de las medidas más eficaces que ha demostrado reducir los accidentes y las enfermedades es la participación de trabajadores/as y de sus representantes en todos los aspectos de salud y seguridad, a través de un régimen establecido y fomentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este régimen, conjuntamente con sus marcos y su cuerpo legislativo así como la aplicación de medidas a escala nacional, debe promoverse y consolidarse con toda prioridad y debe tener como finalidad proteger a los trabajadores/as. No obstante, en los próximos decenios, es preciso que este mismo régimen funcione con otras herramientas e instrumentos con la finalidad de proteger el medio ambiente, salvaguardar la salud pública y promover el desarrollo sostenible.

Las acciones comunes de sindicatos y empleadores para supervisar e informar sobre las actividades del lugar de trabajo están planteadas en el Convenio 155 de la OIT, que dispone: i) la cooperación en el lugar de trabajo entre trabajadores/as y empleadores en su calidad de responsables comunes del ambiente del trabajo, p.ej., a través de los comités de salud y seguridad comunes; ii) el derecho de los trabajadores/as a negarse a efectuar un trabajo inseguro e insalubre, iii) el derecho de información y formación; y iv) disposiciones específicas por parte del gobierno para la salud y la seguridad, en forma de una legislación y regulaciones en este ámbito, recursos públicos dedicados a la salud y la seguridad y un sistema de inspección.

Existe una larga historia del desarrollo y acción relacionados con el uso estructuras de comité comunes entre el sindicato y el empleador, conjuntamente con el compromiso de los representantes de los trabajadores/as de conseguir un cambio en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo. En el curso del último decenio, esta estructura se ha convertido en un modelo para integrar también cuestiones medioambientales y de salud pública, o para establecer estructuras paralelas a nivel del lugar de trabajo para abordar estas nuevas realidades. Las herramientas para hacer auditorías, ponderar, supervisar, conservar registros, evaluar y efectuar el cambio para fomentar la seguridad de los trabajadores/as pueden aplicarse ahora a interrogantes de mayor alcance, que abarquen cuestiones de protección medioambiental, salud pública y de responsabilidad del empleador, abordando una amplia serie de temas, incluido el más reciente, el VIH/SIDA.³

Lo más notable es que las campañas o programas sindicatos sobre el VIH/SIDA se han centrado en la necesidad de establecer o fortalecer comités conjuntos de salud y seguridad como precepto para salvar las vidas de trabajadores y trabajadoras de esta pandemia, así como promover programas globales en el lugar de trabajo basados en tres pilares: prevención, atención y la protección de los derechos. Por tanto, todos los conceptos del Convenio 155 y otros también desempeñan un papel en este importante aspecto de la actividad sindical. Asimismo, la OIT ha desarrollado un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo que, pese a no ser obligatorio, es producto del consenso tripartito y ha sido integrado en las leyes y políticas de 60 países.

El Convenio 155 de la OIT, entre otros, permite que los principios de precaución y prevención se apliquen en los aspectos prácticos diarios de las actividades en el lugar de trabajo, ya que fomenta el compromiso común de los protagonistas del lugar de trabajo.

³ **Los sindicatos consideran el VIH/SIDA como una cuestión que atañe al lugar de trabajo;** un tema que debe integrarse en las actividades globales de salud y seguridad profesionales de los sindicatos así como en la formación y el trabajo realizado sobre discriminación e igualdad de género. En el mundo, nueve de cada diez personas que viven con el VIH y el SIDA están en edad de trabajar. Estos son los trabajadores y trabajadoras que deberían ocuparse de los enfermos, dirigir los departamentos gubernamentales, producir alimentos, conducir camiones así como ocuparse del cuidado de los jóvenes y hacer pasar habilidades de vital importancia a la siguiente generación. Otro factor esencial es que muchos trabajadores/as, especialmente los que prestan servicios sanitarios, sociales, penitenciarios y de emergencia están enfermos o pueden contraer la enfermedad debido a sus actividades laborales. La respuesta cada vez más rápida de los sindicatos también resulta de comprender que el lugar de trabajo y los socios del lugar de trabajo pueden desempeñar un papel significativo para reducir la propagación e impacto del SIDA

El caso del amianto ilustra lo que sucede cuando las disposiciones del Convenio 155 y otros instrumentos no se hacen aplicar universalmente a una situación en particular. Cada año, fallecen más de 100.000 trabajadores/as debido al amianto, y se prevé que las tasas de mortalidad van a aumentar, con períodos de latencia de 25-30 años. En 2005, los sindicatos pidieron la prohibición total de la producción y uso del amianto y solicitaron a los países apoyar un llamamiento de la OIT a favor de una investigación fiable sobre los sustitutos del amianto. Lamentablemente, el amianto es una de numerosas sustancias dañinas que se exportan cada vez más a los países en desarrollo, en gran parte ilegalmente. Sus efectos dañinos se ven intensificados por la densidad urbana de estos países y la carencia de instalaciones para los desechos peligrosos, razón por la cual, acaban encontrándose en terrenos públicos, ríos o alcantarillas previstas únicamente para los residuos municipales.

La Asamblea Sindical promete promover el fortalecimiento de la salud y seguridad ocupacional para todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente los grupos vulnerables, y pedir a los gobiernos, empleadores y organizaciones internacionales que hagan lo mismo. Llamamos al PNUMA y la OMS a promover iniciativas internacionales y nacionales entre los interlocutores sociales para fomentar la salud y seguridad en el trabajo y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

Nos comprometemos a hacer participar a nuestros miembros sindicales con todos los demás protagonistas para mejorar y fortalecer la salud y seguridad en el trabajo como parte de nuestra *Iniciativas de Trabajadores para un Legado Duradero (WILL)*.

Claves para la acción

1. **Luchar por que el derecho** a un trabajo decente, seguro y sano sea reconocido como derecho inalienable para todos los trabajadores y trabajadoras y piedra angular para la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible.
2. **Alentar** a los gobiernos, organismos intergubernamentales, sindicatos y demás organismos correspondientes a desarrollar y fortalecer las instituciones, prácticas y servicios dedicados a la salud y seguridad profesionales que promuevan lugares de trabajo y comunidades sostenibles.
3. **Construir y fortalecer los regímenes actuales basados en los criterios de la OIT** en lo que hace a la gestión de la Salud y Seguridad de los trabajadores, como cimiento para la protección ambiental y el desarrollo sostenible.
4. **Desarrollar y fortalecer la ratificación del país** de los convenios e instrumentos de la OIT referente a la salud y seguridad en el trabajo. Trabajar en favor de la armonización de las normas mundiales de salud y seguridad profesional y evitar la aplicación de normas diferentes.
5. **Garantizar que se establezcan Directrices OIT-SST de 2001** sobre los sistemas de gestión de la seguridad y la salud profesional, o su equivalente a nivel nacional, y que sean promovidas por los sectores y organizaciones (empresas).
6. **Apoyar la creación de buenos comités conjuntos de salud y seguridad en el lugar de trabajo** para velar por la salud y seguridad profesionales y defender el derecho de los trabajadores/as y los sindicatos de participar en la toma de decisiones.
7. **Garantizar que las prácticas del lugar de trabajo** protejan la salud reproductiva de hombres y mujeres, no causen infertilidad ni dañen la salud de los niños por nacer.
8. **Asegurar el acceso de los trabajadores/as a los representantes sindicales de la seguridad**, quienes tienen derecho a examinar los lugares de trabajo, ver toda la información correspondiente y parar la producción en caso de existir un riesgo para la salud o a la seguridad y tratar de incorporar tales modelos con el fin de proteger el ambiente.
9. **Alentar la cooperación entre la OIT, PNUMA y la Organización Mundial de la Salud (OMS)**, particularmente en lo que vincula las cuestiones de salud profesional y de salud pública. Buscar una formación y educación apropiadas para los trabajadores/as que participan en las actividades de SST y protección del medio ambiente.
10. **Hacer campaña a favor de una prohibición total a escala mundial del uso y comercialización del amianto**; promover la ratificación del Convenio 162 de la OIT como primer paso.
11. **Identificar sinergias entre las campañas contra el amianto y el mercurio.**
12. **Trabajar con la sociedad civil, empleadores y gobiernos nacionales** para poner fin a todo uso adicional del amianto; garantizar salvaguardas apropiadas y reforzadas para proteger a los trabajadores/as y las comunidades que están o estarán expuestos a los productos del amianto; y aplicar programas de transición del empleo para los trabajadores/as que pierdan su empleo a causa de la prohibición del amianto, incluida la ayuda económica para las regiones particularmente

afectadas y buscar recursos para el programa de transición justa del empleo en todos los lugares donde las medidas de salud y seguridad tengan repercusiones negativas sobre los/las que trabajan.

13. **Apoyar** el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a un **lugar de trabajo sin tabaco**.
14. **Promover medidas y principios de precaución y de prevención** en los programas empresariales y gubernamentales, conjuntamente con sistemas de inspección eficaces y rigurosos. Asimismo, oponerse a que se concedan exenciones a la legislación sobre salud y seguridad para las pequeñas y medianas empresas o determinados empleadores del sector público.
15. **Promover que se reconozca en todo el mundo el 28 de abril** como Día internacional para la conmemoración de los trabajadores fallecidos y lesionados, como manera de educar a los trabajadores/as y a la opinión pública acerca de los peligros del lugar de trabajo y promover lugares de trabajo seguros y sostenibles.
16. **Incluir el VIH/SIDA** en las estructuras y prácticas sobre salud y seguridad en el trabajo, dar formación a los protagonistas correspondientes incluidos los inspectores laborales y apoyar las asociaciones entre sindicatos y la OIT, ONUSIDA, OMS y la campaña mundial contra el SIDA.
17. **Apoyar el acceso a los servicios médicos públicos gratuitos disponibles** para las enfermedades y accidentes profesionales así como el VIH/SIDA. Defender el fortalecimiento del sector de salud pública incrementando la financiación de los servicios sanitarios, mejorando las políticas sobre gestión de recursos humanos y hacer campaña para que los trabajadores/as sanitarios reciban salarios justos, condiciones de trabajo decentes, una formación apropiada incluida la educación para afrontar sus temores a contraer el VIH y dar apoyo a los que ya sean seropositos.
18. **SIDA, sindicatos y empleadores:** Extender la adopción y puesta en práctica del repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre VIH/SIDA, especialmente con políticas y programas en el lugar de trabajo, acuerdos de negociación colectiva y acuerdos marco. Fortalecer y ampliar una acción conjunta por parte de empleadores y sindicatos.
19. **Pedir a los gobiernos** que garanticen una estrategia para el lugar de trabajo en los planes nacionales sobre el SIDA y la representación de los interlocutores sociales en los organismos nacionales coordinadores sobre SIDA, incluidos los mecanismos nacionales del país del Fondo mundial de lucha contra el SIDA, el paludismo y la tuberculosis.
20. **Pedir al G8** que establezca un grupo de trabajo permanente sobre el SIDA y que apoye la idea que los sindicatos pueden ser agentes de cambio en los lugares de trabajo.
21. **Garantizar que los trabajadores/as y los sindicatos** participen plenamente y en pie de igualdad en los programas del lugar de trabajo sobre VIH y SIDA. Los programas de educación y formación deberán analizar la posibilidad de paliar esta deficiencia.
22. **Véase también # B, arriba en Riesgo químico y sustancias peligrosas**

SST, salud pública y VIH/SIDA – Amianto: sesiones del Grupo de Trabajo

(Véase la introducción a los Grupos de Trabajo en la página 4 de este manual)

i.) 1ª sesión – Una hora – Lunes 16 de enero, 09:00 – 10:00

Esta sesión deberá determinar las áreas en las que todavía existe acuerdo o desacuerdo en relación con el texto introductorio y los puntos fundamentales _____

ii.) 2ª sesión- Una hora y media - Lunes 16 de enero, 10:00 – 11:30

Esta sesión está dedicada a *formular recomendaciones* a diversos niveles del sindicato, gobierno y las organizaciones u organismos de los Grupos Principales y se divide en tres componentes de 40 minutos _____

iii.) 3ª sesión – Una hora y media - Lunes 16 de enero, 11:30 – 13:00

Esta sesión está dedicada exclusivamente a las *Cuestiones de aplicación* para los propios participantes y se divide en dos componentes de 60 minutos _____

**Elementos en uso en los
Perfiles sindicales de país.
Salud profesional, ambiental y pública;**

Consulte el resumen y descripción de los elementos
en:

http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpS_1.ES.pdf

1. Instrumentos institucionales correspondientes y medidas adoptadas por los países:

Medidas vinculantes e Instrumentos

- Convenio 81 de la OIT sobre inspección del trabajo
- Convenio 121 de la OIT sobre accidentes del trabajo
- Convenio 139 de la OIT sobre el cáncer profesional
- Convenio 148 de la OIT sobre medio ambiente de trabajo,
- Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores,
- Convenio 161 de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo
- Convenio 162 de la OIT sobre el asbesto (amianto).
- Convención del PNUMA sobre Consentimiento Fundamentado Previo

Medidas no vinculantes, directrices, códigos o acuerdos voluntarios

- OIT- Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud profesionales, 2001,
- OIT/OMS Directrices sobre servicios de salud y VIH/SIDA,
- OIT- Código de prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo
- OIT- Factores ambientales en el lugar de trabajo, 2001,
- OIT- Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, 1998,
- OIT- La seguridad en el uso de los calentadores y selladores dieléctricos de radiofrecuencia, 1998,
- OIT- Protección de los datos personales de los trabajadores, 1997,
- OIT- Registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1995,
- OIT- Unidades de visualización: guía sobre la protección contra la radiación, 1994,
- OIT- Uso de rayos láser en el lugar de trabajo, 1993,
- OIT- Seguridad, salud y condiciones de trabajo en la transferencia de tecnología a los países en desarrollo, 1988,
- OIT- Protección de los trabajadores contra la radiación (radiaciones ionizantes), 1987,
- OIT- Seguridad en el uso del amianto, 1984,

- OIT- Exposición profesional a las sustancias en el aire dañinas para la salud, 1980.

2. Indicadores importantes de los Perfiles para medir y evaluar el cambio en los países:

Indicadores en uso en los perfiles de país

- Índice de mortalidad en el lugar de trabajo
- Prevalencia del VIH/SIDA
- Prevalencia del VIH/SIDA entre la mano de obra
- Tasas de mortalidad de la mano de obra,
- Pérdida de PIB a causa del VIH/SIDA,
- Gasto de Salud Pública,
- Acceso a los medicamentos esenciales

Nuevos indicadores propuestos

- Esperanza de vida,
- Servicios de salud profesional per cápita.(trabajadores),
- Número de inspecciones realizadas por los servicios de inspección del trabajo,
- Número de ordenanzas emitido por los servicios de inspección del trabajo

3. Recursos disponibles

- 2005 – Perfiles de país sobre SST **Inglés:**
http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpG_1a.EN.pdf,
- 2005 – Perfiles sobre el amianto **Inglés:**
http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL_6.EN.pdf,
- *2005 Perfiles de país sobre el VIH/SIDA* **Inglés:**
http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpT_4a.EN.pdf,
- 2004 CIOSL Resolución del Congreso sobre salud y seguridad en el trabajo:
<http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220432&Language=ES>
- 1974: OIT- Resolución sobre las consecuencias de la acción preventiva sobre el cáncer profesional:
http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL_1a.EN.pdf ,
- 2004 CIOSL Resolución del Congreso – Combatir el VIH/SIDA
<http://congress.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220421&Language=ES>
- 2004 OIT- VIH/SIDA y el mundo del trabajo: estimaciones, impacto y respuestas a nivel mundial:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publications/globalst.htm>
- 2001 - OIT Código de prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo:
<http://mirror/public/english/protection/trav/aids/publications/cod.htm>