



Módulo 3:
**Acción sindical y cambio
climático**



OBJETIVOS DEL MÓDULO:

El objetivo del módulo es:

- Sensibilizar sobre la necesidad de una transición justa hacia una economía respetuosa del clima e identificar las herramientas para lograrla;
- Revisar las posibles acciones sindicales sobre el cambio climático;
- Proveer información sobre acciones sindicales existentes, desde lo internacional al lugar del trabajo, incluyendo la formación de los trabajadores sobre el clima.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE:

Quien complete el módulo estará familiarizado con:

- Los derechos y mecanismos básicos que llevan a una transición justa;
- Las formas prácticas en las que los sindicatos pueden promover la mitigación y la adaptación al cambio climático, en los distintos sectores y niveles.



INTRODUCCIÓN AL MÓDULO 3

El cambio climático es un problema complejo, caracterizado por un amplio espectro de factores que deben ser abordados desde diferentes ángulos. Los sindicatos deben analizar lo mejor posible las diferentes facetas del problema y las distintas vías de acción para enfrentarlo.

Tal como se vio en las secciones previas del presente manual, el cambio climático tendrá impactos significativos sobre la estructura de las economías, los asentamientos humanos, los modos de vida y el empleo, que se producirán como respuesta a tres procesos:²³

- **Cambios en el clima**, que ya están causando un daño significativo;
- **Adaptación a los cambios**, en un esfuerzo por "limitar el daño"; y
- **Mitigación**, es decir, medidas para reducir las emisiones, con el objetivo de "evitar lo inmanejable".

La combinación de estos procesos está provocando una enorme transición en las formas de producción y consumo. En el presente módulo se abordará el papel que deberían asumir las organizaciones sindicales en esta importante transición. ¿Qué es lo que pueden hacer los trabajadores y sus organizaciones? ¿Qué acciones pueden llevar a cabo los sindicatos? ¿Cuáles pueden ser sus contribuciones específicas? ¿Qué es lo que ya están haciendo?

Para una adecuada gestión de este proceso de transición deben combinarse diferentes elementos. Uno de ellos es la **actitud y las políticas de los gobiernos** y las instituciones, que deben tomar en cuenta las dimensiones sociales y laborales de la transición hacia el desarrollo sostenible, para asegurar una transición justa para la sociedad y el mundo del trabajo. **El movimiento sindical** deberá presentar nuevas propuestas, educar y formar a sus miembros sobre el cambio climático, y transformarse en una fuerza realmente comprometida con el desarrollo sostenible. Otro elemento necesario es la **extensión de los derechos laborales a todos los trabajadores, y su ampliación para incorporar la dimensión ambiental**. También es fundamental que se abran nuevos canales de participación que incorporen en la discusión a los trabajadores y a sus delegados, a los sindicatos, las empresas y las instituciones, desde el nivel de los lugares de trabajo hasta el ámbito internacional.

Las organizaciones sindicales tiene la obligación, más que ningún otro actor, de luchar por el trabajo decente, contra la pobreza y por una transición justa. Tienen la responsabilidad de incorporar la justicia y la equidad en los procesos de adaptación y de mitigación del cambio climático. Es necesario que los sindicatos cumplan este importante papel, por sí mismos o formando alianzas con otros actores sociales. De un modo u otro, éste debe ser su principal objetivo.

²³ OIT, Revista Trabajo N° 60, Agosto 2007, Empleos verdes: cambio climático en el mundo del trabajo. Peter Poschen, Especialista de Políticas de la OIT y punto focal para cambio climático

En la **primera unidad**, se analiza cómo los sindicatos pueden introducir la demanda de solidaridad y diálogo social, así como de fortalecimiento de los sistemas de protección social, al debate del cambio climático. Los sindicatos podrían jugar un papel importante en la lucha contra el cambio climático, si sus derechos son respetados y ampliados, y si se ofrece una formación adecuada.

En la **segunda unidad**, se presentan ejemplos posibles de intervención en que los sindicatos pueden contribuir a reducir emisiones, que ayudarán a comprender qué tipo de acciones concretas pueden llevarse a cabo en los diferentes sectores.

En la **unidad tres**, se exponen los temas que las organizaciones sindicales promueven a nivel internacional, y se muestra el crecimiento de su participación y su concientización en las cuestiones de cambio climático en el ámbito internacional.

La **cuarta unidad** se concentra en las acciones sindicales a nivel regional, como forma de ejercer una importante influencia sobre las políticas nacionales e internacionales relacionadas a cuestiones ambientales, entre ellas, el cambio climático.

En la **unidad cinco**, se muestra que el cambio climático es un nuevo espacio para la acción de las organizaciones sindicales a nivel nacional, en el que los sindicatos de los países desarrollados, sujetos a medidas de mitigación, ya están actuando intensamente, y que será muy pronto objeto de interés también para las organizaciones sindicales de los países en desarrollo, donde empiezan a sentirse los impactos del cambio climático.

La **unidad seis** muestra ejemplos de acciones sindicales relacionadas al cambio climático en los lugares de trabajo, que son el ámbito propio y genuino para la acción sindical.

En la **séptima y última unidad**, se destaca la necesidad de promover la educación de los trabajadores y sus organizaciones sobre estos temas, como un medio para generar conciencia y participación en la lucha contra el cambio climático. Se hace especial mención de las importantes estructuras y capacidades de formación con que cuentan las organizaciones sindicales.

UNIDAD 1: JUSTICIA Y EQUIDAD: ¿CUÁLES SON LAS HERRAMIENTAS PARA AVANZAR HACIA UNA TRANSICIÓN JUSTA?

IDEAS CLAVE

- Las organizaciones sindicales promueven la importancia de la solidaridad y el diálogo social en el tratamiento del cambio climático.
 - Para que la justicia y equidad sean una realidad en las políticas de cambio climático, deben reforzarse, y en algunos países crearse, los sistemas de protección social.
 - Los sindicatos pueden tener un papel importante en la lucha contra el cambio climático. Para ello, es necesario establecer nuevos derechos que les permitan abordar las cuestiones ambientales y facilitar la adecuada formación de los trabajadores sobre estos temas.
-

Las organizaciones sindicales proponen algunas políticas básicas para promover una sociedad con mayor equidad, y pueden cumplir un papel muy importante para enfrentar los cambios que están en marcha. Algunas de estas propuestas son:

DIÁLOGO SOCIAL PARA LAS TRANSICIONES EN EL MERCADO LABORAL

El mundo no puede asumir la inversión de la enorme cantidad de recursos necesarios para responder a la crisis climática, sin abordar al mismo tiempo la pobreza y la crisis de empleo. Si así fuese, estas políticas no sólo serían costosas sino que serían socialmente insostenibles. La acción contra el cambio climático no debe competir con las acciones relacionadas con el desarrollo social y económico, ni con el empleo.

Las políticas y los programas contra el cambio climático pueden ser más eficaces si son diseñadas e implementadas con la activa participación de aquellos cuyas vidas serán afectadas: empleadores, trabajadores y agricultores, desde el nivel nacional hasta el de los lugares de trabajo, en los campos de cultivo y en las fábricas. Todos pueden contribuir a crear rápidamente un gran número de empleos verdes y brindar ayuda a aquellos cuyos empleos son incompatibles con la protección del clima, contribuyendo con una transición justa hacia otras fuentes sostenibles de empleo y de ingresos sostenibles.

El principal objetivo del diálogo social es promover la construcción de consenso y la participación democrática de las partes interesadas. Los procesos y estructuras de diálogo social tienen la capacidad potencial de resolver cuestiones sociales y económicas importantes, de alentar la buena gobernanza, de promover la paz y la estabilidad social, y de estimular el progreso económico.



Una construcción tripartita de consenso, que guíe las transiciones —tanto en los sectores y ocupaciones que están en expansión como en los que están en contracción—, puede ser la forma más eficiente de enfrentar el problema.

¿En qué puede ayudar el diálogo social frente a la crisis climática?

- Avanzar hacia un modelo de desarrollo y un sistema productivo sostenibles;
- Mejorar la competitividad económica, por medio de la innovación y la capacidad tecnológica;
- Mejorar la economía de manera de generar más empleos y de mejor calidad, y aumentar la cohesión social;
- Generar conciencia sobre el cambio climático e involucrar a los agentes sociales y sectores afectados;
- Anticipar los posibles efectos sociales adversos, en particular aquellos relacionados con la competitividad y el empleo, de manera de evitar o reducir estos efectos.

La anticipación de posibles efectos adversos es clave para el éxito de las políticas de cambio climático. No pueden ser los trabajadores quienes paguen el costo de las transiciones necesarias. Un diálogo social amplio contribuirá para elegir las mejores opciones, debido a que, tal como se explica en la Unidad 2, habrá sectores beneficiados y sectores perjudicados por los cambios que se producirán en el empleo. En algunos lugares, se crearán empleos; en otros, se perderán. Un elemento que puede ser de gran ayuda es la constitución de mesas nacionales donde las medidas puedan ser analizadas desde una perspectiva global y sectorial.

Ya existen algunas experiencias de diálogo social relacionadas con las medidas de mitigación, tales como las mesas sectoriales de diálogo social en España (véase cuadro 3.7), pero es necesario analizar cuidadosamente otras posibilidades, para una mejor planificación de las políticas de adaptación, por ejemplo, en la discusión de los Planes Nacionales de Adaptación.

SOLIDARIDAD: DAR PRIORIDAD A LOS MÁS VULNERABLES

Los más pobres son los que sentirán los impactos del cambio climático antes, debido a razones físicas y socioeconómicas. En primer lugar, la mayoría de los países en desarrollo están en regiones tropicales y subtropicales, áreas que según los pronósticos serán las que sufran los efectos más graves: África, Asia, América Latina y los pequeños Estados insulares han sido identificadas como áreas vulnerables.

En segundo lugar, los países en desarrollo tienen, generalmente, menor capacidad para enfrentar los efectos climáticos adversos: la pobreza intensifica los impactos de los cambios

ambientales y, a la vez, es intensificada por ellos. Los medios de vida de los habitantes de estas regiones dependen en gran medida de recursos sensibles al clima y tienen poca capacidad de adaptación. Actualmente, los habitantes más pobres de estas regiones ya están luchando contra los fenómenos climáticos extremos y la variabilidad climática.

Está claro que la cooperación internacional actual es insuficiente dada la dimensión de los problemas que enfrentan los países en desarrollo. Puesto que se trata de un problema mundial, el cambio climático requiere que la comunidad internacional priorice la solidaridad mundial.

Junto con este importante factor internacional, también deben considerarse las diferencias de vulnerabilidad nacional y local. En todos los países del mundo, los sectores de mayor riesgo son los más pobres, los más viejos, y los más débiles, que tienen menor capacidad para adaptarse a los cambios de los modos de producción.



Es fundamental que los sindicatos apelen a la solidaridad de los gobiernos y de la sociedad con los más afectados, y de los trabajadores entre sí. La solidaridad internacional debe fortalecerse e incluir asistencia para emergencias y desastres, fondos para programas de adaptación temprana y medidas de mitigación rigurosas. Cualquier demora en la mitigación ocasionará aún más sufrimiento entre los grupos vulnerables.

Sin embargo, es preciso que los sindicatos observen sus propias prácticas y enfrenten la cuestión de la solidaridad interna, por ejemplo, cuando los trabajadores sean afectados por las medidas de mitigación y cambios en los sistemas de producción.

Para finalizar, el cambio climático, al igual que otras cuestiones medioambientales, tiene otra dimensión importante, que es la solidaridad intergeneracional. Los seres humanos que viven y trabajan en la actualidad deben ser solidarios con las generaciones venideras.

PROTECCIÓN SOCIAL

El acceso a un nivel adecuado de protección social es reconocido como un derecho básico de todos los individuos por la Declaración de Filadelfia,²⁴ donde se subraya que la "pobreza en cualquier lugar constituye una amenaza para la prosperidad en todos los lugares"; mensaje renovado en la reciente Declaración de la 97 Conferencia General de la OIT en junio de 2008 sobre "la Justicia Social para una Globalización equitativa".²⁵

24 Declaración de Filadelfia de la OIT relativa a los fines y objetivos, 1944.

25 http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-es/WCMS_094188/index.htm

En dicha Declaración se ponen en relación el desarrollo sostenible, la política social y la erradicación de la pobreza en la economía mundial, con especial referencia a la vulnerabilidad de las economías ante las crisis externas, entre las que podemos mencionar las derivadas del cambio climático y las crisis alimentarias consecuentes, que afectan gravemente a los países más pobres.

Un concepto amplio de Protección Social debe incluir una amplia variedad de intervenciones a fin de asegurar que la población disfrute de un nivel de vida razonable, salvaguardándola de estados de necesidad, sean éstos de origen demográfico, económico o climático, fomentando en cualquier caso, una justa distribución de los frutos del progreso en los ámbitos nacional, regional y global, priorizando, en el contexto de la globalización, sobre aquellas áreas y poblaciones que presenten mayor vulnerabilidad.



La protección social es la herramienta que las sociedades modernas han desarrollado para resolver la cuestión de la vulnerabilidad ante situaciones de necesidad

El cambio climático aporta incertidumbres sobre las necesidades derivadas del ciclo vital de las personas, agudizando los movimientos migratorios, añadiendo dificultades productivas en la agricultura, o cuestionando la sostenibilidad del modelo de crecimiento por modificaciones incontrolables en el ámbito geo-político. Por lo tanto, las medidas y acciones que se implementan sobre la causa del problema, deben ir necesariamente acompañadas de una adaptación de los modelos de protección social vigentes, para extenderlos y hacerlos eficaces ante las necesidades reales de las sociedades en un contexto social, económico, demográfico y geográfico cambiante.



El cambio climático aporta incertidumbres sobre las necesidades de las poblaciones, por lo tanto, las acciones sobre las causas del cambio climático deben ir acompañadas de medidas de protección social que mejoren la calidad de vida de las personas afectadas.

El concepto de protección social representa un marco de amparo generalizado para todos los habitantes, sean cuales fueren sus antecedentes en materia de cotizaciones o de empleo, simboliza el requisito de un criterio integrado para encarar las necesidades sociales (véase cuadro 3.1.).



Tal como establece el programa “Trabajo Decente” de la OIT, la protección social debe adaptarse a las circunstancias contemporáneas, entre las que el cambio climático es, sin duda, una muy importante.

Cuadro 3.1. La importancia de la protección social, el diálogo social y el enfoque tripartito para alcanzar el desarrollo sostenible

El concepto de protección social representa un marco de amparo generalizado para todos los habitantes, sean cuales fueren sus antecedentes en materia de cotizaciones o de empleo, simboliza el requisito de un criterio integrado para encarar las necesidades sociales. Ello implica una serie de opciones entre diversas medidas públicas, sobre la seguridad alimentaria de la población, las condiciones habitacionales, el acceso al agua potable, o disposiciones en materia de ingresos mínimos, además de prestaciones tradicionales de la seguridad social, reconocida ésta como un Derecho Humano Fundamental.²⁶

La protección social es considerada, como un instrumento para promover el bienestar humano y el consenso y la cohesión social a gran escala, y, un elemento propicio e indispensable para la paz social y, para mejorar el desempeño y crecimiento económico en desarrollo social. Puede ser un instrumento para abordar cuestiones esenciales en materia de política económica y social: empleo, salario, distribución de la renta, seguridad alimentaria, sistema fiscal, equidad de género, emigración, protección en la infancia, maternidad y vejez, etc.

Sin embargo, para que así sea, es condición necesaria, la participación de las organizaciones sindicales, a través de mecanismos eficaces de Diálogo Social. La relación directa entre Diálogo Social y Seguridad Social,

El Diálogo Social y la Seguridad Social pueden conformarse, por tanto, como un referente en la democratización de políticas económicas y sociales, con resultados prácticos de cohesión social, en la búsqueda de soluciones ante los retos del desarrollo sostenible.²⁷

El tripartismo –el cual involucra el Estado, ciudadano/a- trabajador/a, y empleadores- debe reivindicar y ejercer con firmeza el protagonismo que le corresponde en Seguridad Social, fortaleciendo a los agentes sociales en su capacidad de propuesta para la construcción de políticas sociales que contribuyan a la extensión de la cobertura en los países en desarrollo. En efecto, en la mayoría de los países en desarrollo, los sistemas convencionales de seguridad social dan cobertura a menos de 20% de los trabajadores, y menos de 10% en gran parte de África Subsahariana.

Esto significa la definición de estrategias nacionales de Seguridad Social, la identificación de grupos y coberturas prioritarias, así como una orientación más eficiente de la cooperación internacional, que propicie un modelo de desarrollo sostenible con justicia social.

Fuente: Sustainlabour, 2008

26 Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

27 Informe de la OIT del Director General sobre trabajo decente, 1999.

LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES: COMPRENDER LOS CAMBIOS Y CONSTRUIR LAS CAPACIDADES PARA LA ADAPTACIÓN

En un medioambiente que cambia rápidamente, es fundamental asegurar que los trabajadores posean el conocimiento y habilidades necesarios para optimizar las oportunidades y, al mismo tiempo, reducir las consecuencias no deseadas.

Si el cambio climático transforma al mundo tan rápidamente como lo pronostican los expertos y, además, tiene efectos potencialmente adversos para los trabajadores, entonces, los trabajadores y sus delegados deben estar preparados. Es fundamental que puedan comprender la naturaleza de estos cambios y la forma en que afectarán a los sistemas de producción, a los medios de subsistencia y al trabajo, para tener una mayor posibilidad de incorporar habilidades específicas en sus trabajos actuales, y poder desarrollar nuevas ocupaciones, más sostenibles y que tengan un menor impacto en el clima.

Las organizaciones sindicales son espacios de formación importantes y pueden ser muy útiles en la transmisión y construcción de conocimiento y concientización de sus miembros.

Para abordar esta importante transición, se deben ofrecer los recursos necesarios para la formación profesional, y se deben incluir en las políticas de adaptación y mitigación fondos específicos para la construcción de capacidades.

Uno de los principales problemas de una nueva economía baja en carbono podría ser la falta de mano de obra cualificada. Este problema ya lo ha sufrido la industria de las energías renovables en Europa (por ejemplo, Alemania y España). Una economía baja en carbono exige una amplia variedad de nuevas ocupaciones, una diversidad de capacidades de formación y de perfiles profesionales en todas las áreas: investigación y desarrollo, ingeniería y arquitectura, planificación y gestión de proyectos, administración, marketing, además de los operarios de planta.

NUEVOS DERECHOS PARA LOS TRABAJADORES: MEJORAR EL MEDIO AMBIENTE POR MEDIO DE LA ACCIÓN EN EL TRABAJO

Para que los trabajadores y sus organizaciones puedan contribuir con la lucha contra el cambio climático es fundamental que haya una mayor cooperación en los lugares de trabajo. Por ejemplo, a través de la ampliación de los derechos de los trabajadores para participar en los procesos relacionados con cuestiones medioambientales.

La participación de los trabajadores en estos temas no solo redundará en un mayor apoyo a los esfuerzos de mitigación, sino también en una mejor implementación de las medidas de adaptación, entre ellas, la ayuda para los damnificados por desastres naturales. Sin embargo, las siguientes condiciones se tienen que respetar para que ello sea posible:

- **Derecho a participar:** los trabajadores tienen el derecho a participar en los procesos de toma de decisiones relacionados con las cuestiones medioambientales en sus lugares de trabajo. Pueden ejercer este derecho por medio de comités mixtos de seguridad y salud, de sus delegados de seguridad y salud en el lugar de trabajo, o a través de nuevos comités medioambientales. El delegado de seguridad laboral, elegido por los trabajadores, ha demostrado ser una herramienta extraordinaria para defender la seguridad y salud de los mismos, y contribuir con un ambiente de trabajo saludable. Estos delegados también podrían trabajar sobre cuestiones ambientales, pero en general no lo hacen debido a que no cuentan con la atribución específica de tomar acciones en estos temas. Las actividades respetuosas del medio ambiente en los lugares de trabajo podrían ampliarse si se ampliaran también los poderes o mandatos de los delegados, o si se eligieran delegados ambientales en las grandes empresas (o en las empresas que generan grandes impactos medioambientales). Al día de hoy, este derecho no está previsto en las legislaciones nacionales, aunque es gradualmente reconocido por algunas grandes compañías, y en algunos convenios colectivos sectoriales y acuerdos regionales voluntarios.
- **Derecho a conocer:** los trabajadores tienen el derecho a conocer los riesgos medioambientales presentes en el lugar de trabajo. Estos riesgos pueden ser identificados y evaluados, y la información correspondiente debe ser comunicada a los empleadores y trabajadores por medio del etiquetado, de fichas de datos de seguridad de los materiales, y de la formación de los trabajadores. Esto ocurre actualmente con los fabricantes o importadores de productos químicos (véase el Manual de Formación para sindicatos sobre el manejo responsable y sostenible de las sustancias químicas, Sustainlabour y PNUMA, 2008), y debe ampliarse para incluir las cuestiones vinculadas al cambio climático, es decir, el derecho a conocer las emisiones del lugar de trabajo, las opciones tecnológicas, los planes de uso, eficiencia y ahorro energético.
- **Protección de los denunciantes:** un trabajador o trabajadora no puede ser responsabilizado o castigado por informar de prácticas que considere que pueden tener un riesgo medioambiental.
- **Derecho a negarse a realizar un trabajo peligroso:** un trabajador o trabajadora no puede ser responsabilizado o castigado por negarse a realizar un trabajo que considere que puede amenazar inmediata o seriamente su salud o la de los otros trabajadores.
- **Derecho a negarse a realizar un trabajo que dañe el medio ambiente:** un trabajador o trabajadora no puede ser responsabilizado o castigado por negarse a realizar un trabajo que considere que puede amenazar inmediata o seriamente el medio ambiente.

UNIDAD 2: EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LOS SECTORES CLAVES: ¿CÓMO PUEDEN CONTRIBUIR A REDUCIR LAS EMISIONES?

Esta sección examina algunas intervenciones posibles de los sindicatos para reducir las emisiones. En base a los principios presentados a lo largo de la Unidad 1, algunos ejemplos ayudarán a comprender el tipo de acciones concretas que pueden desarrollarse en diferentes sectores. Esta unidad tiene por objetivo proveer algunos ejemplos para áreas clave, que se basan en la especificidad de la acción y de las estructuras sindicales en los diferentes niveles.

LA ACCIÓN SINDICAL EN CUESTIONES DE ENERGÍA

A Nivel de la Empresa

- Reclamo por el reconocimiento del delegado ambiental en el lugar de trabajo.
- Formación y participación en la gestión energética de la empresa.
- Formación y participación en el diagnóstico de ahorro energético y auditoría energética.
- Promoción de medidas de ahorro energético tales como mejoras en la iluminación, refrigeración, calefacción y aislamiento térmico.
- Formación en el uso de equipamientos y sistemas más eficientes.
- Promoción del uso de energías renovables dentro de la empresa (solar térmica para la calefacción de baja y media temperatura, construcción bioclimática para nuevos edificios).
- Participación en las políticas de compras sostenibles.

A Nivel Sectorial

- Reclamo de reconocimiento de los delegados ambientales a nivel sectorial.
- Reclamo de creación de mesas de diálogo social sectoriales.

A Nivel Nacional

- Participación en la planificación energética nacional: demandar el aumento de inversiones en energías renovables y mejorar la gestión del suministro.
- Reclamar la integración de los sistemas de transporte.
- Participación en programas de gestión de la demanda en beneficio de los consumidores.
- Promoción de medidas fiscales medioambiental y socialmente justas.

Fuente: *Sustainlabour*, 2008

LA ACCIÓN SINDICAL EN CUESTIONES DE TRANSPORTE

A Nivel de la Empresa

- Demanda de planes de movilidad sostenible (por ejemplo, incentivos para el transporte público, reordenamiento del transporte público en la zona del lugar de trabajo, promoción del uso compartido del automóvil, transformación del espacio de estacionamiento en áreas verdes o guarderías para niños, mayor espacio para estacionamiento de bicicletas).
- Demanda de "gestores de movilidad" para las empresas grandes y medianas.
- Al trasladar los lugares de trabajo, demandar el diseño previo de planes de movilidad sostenibles.
- Para las compañías con necesidades de transporte altas, implementación de programas de gestión del transporte para evitar recorridos sin carga, minimización del uso de camiones y maximización del transporte ferroviario.
- Promoción de flotas de "automóviles limpios" para la empresa.

A Nivel Regional

- Demanda de planes de movilidad sostenible regionales.
- Demanda de gestores de movilidad regional.
- En áreas de alta densidad empresarial, negociación y ajustes en los horarios de trabajo para reducir la congestión del transporte.
- Participación en la planificación económica y urbana regional para promover la movilidad y demanda de mayor proximidad entre los lugares de trabajo y hogares.

A Nivel Nacional

- Campañas para promover el transporte público.
- Formación de nuevas habilidades para los trabajadores que se desempeñan en las ramas insostenibles del transporte.

Fuente: *Sustainlabour*, 2008

LA ACCIÓN SINDICAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

A Nivel de la Empresa

- Implementación de las medidas mencionadas en la sección dedicada a la energía.
- Promoción de la arquitectura bioclimática para los nuevos edificios: iluminación pasiva, sistemas de calefacción y refrigeración.
- Promoción del uso de materiales sostenibles (reciclados, no contaminantes, de bajo consumo energético).

A Nivel Regional

- Participación en la planificación regional y demanda de un planeamiento urbano coherente.
- Promoción del uso balanceado de la tierra (urbano, agrícola, bosques, ocio).

A Nivel Nacional

- Promoción de regulaciones para la construcción sostenible.
- Promoción de la gestión de residuos de la construcción y demolición.
- Promoción de la formación de los trabajadores para la construcción **sostenible**.

Fuente: Sustainlabour, 2008

LA ACCIÓN SINDICAL EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA

A Nivel de la Unidad Productiva

- Formación en sistemas productivos de bajas emisiones para la agricultura y cría de ganado (reducción del uso de fertilizantes y pesticidas, sistemas de riego más eficientes, mejor gestión de la cría de rumiantes, mejores prácticas para cultivo de arroz, etcétera).
- Gestión de los desechos del ganado para transformación en biogás.
- Reducción del uso de combustibles fósiles (tractores).
- Producción de cultivos energéticos para biomasa.
- Gestión de residuos de cultivos e industria de la alimentación para producción de biomasa.

A Nivel Regional/Nacional

- Promoción de la producción local de alimentos.
- Promoción de legislación favorable al medio ambiente y a los trabajadores/as, que reduzca la utilización de fertilizantes y pesticidas.

Fuente: Sustainlabour, 2008

UNIDAD 3: DE LOS SINDICATOS AL MUNDO: LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LOS DEBATES INTERNACIONALES

IDEAS CLAVE

- Las organizaciones sindicales participan de las negociaciones de cambio climático desde el inicio.
 - Las organizaciones sindicales señalaron la necesidad de involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones referidas al cambio climático, para establecer transiciones justas y para proteger a los más vulnerables frente a los cambios en el mundo del trabajo.
 - La concientización y participación de las organizaciones sindicales en los debates internacionales sobre cambio climático ha crecido, así como su capacidad de involucrarse en el debate. Sin embargo, la participación en este proceso de los sindicatos de los países en desarrollo es aún muy baja.
-

Los trabajadores y los sindicatos de todo el mundo son cada vez más conscientes de que los patrones actuales de producción y consumo no son sostenibles, que los recursos son limitados y de que los modelos energéticos actuales son perjudiciales para el medio ambiente. Actualmente, las organizaciones sindicales participan a nivel sectorial, regional e internacional, de los debates sobre el desarrollo sostenible y trabajan para encontrar soluciones, en especial en el lugar de trabajo.

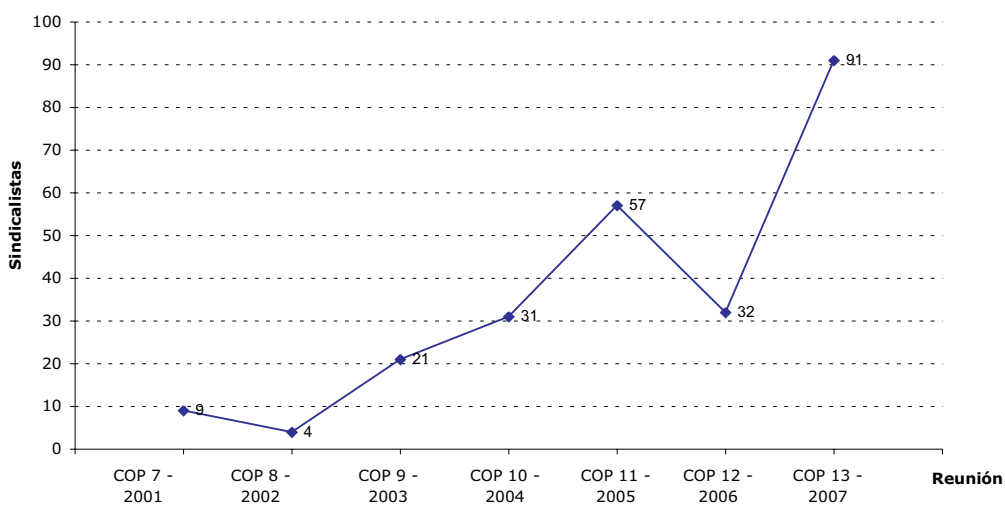
La Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC) participaron desde un inicio de las negociaciones sobre la implementación del Protocolo de Kioto y destacaron la necesidad de obtener mayor apoyo de los trabajadores para poder alcanzar un consenso mundial sobre la prevención del cambio climático. Cualquier modificación importante del modelo energético, con el objetivo de tornar al sector más sostenible, implica cambios importantes para el empleo, las necesidades de recualificación, los modos de vida, y también para las compañías. Además, si no se hace nada para combatir el calentamiento mundial, en los países en desarrollo el empleo se verá gravemente afectado. Estas son algunas razones que explican la importancia de que las organizaciones sindicales aumenten su presión en los procesos internacionales de negociación para asegurar que aborden los impactos del calentamiento mundial en la sociedad y en el empleo, así como los efectos derivados de las medidas de reducción de emisiones.

Como resultado de su trabajo en este ámbito, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC) recibieron el apoyo internacional para incluir la evaluación de los impactos sociales de la adaptación al cambio climático en las actividades futuras de la Convención.

Estas organizaciones señalaron también otras demandas, en particular, en relación con “estrategias de transición justa” en el marco de las acciones contra el cambio climático. Estas estrategias deben apoyar a los trabajadores de los sectores más afectados por estas medidas para que puedan adaptarse a las nuevas situaciones, por medio de la recualificación, la formación u otros mecanismos de protección social para el caso de trabajadores que no puedan reintegrarse al mercado laboral. Los planes y estrategias de transición justa también deben incluir un análisis profundo de los territorios que podrán ser afectados por el cierre de los lugares de trabajo, y promover iniciativas tendientes a la diversificación económica de estas zonas.

Desde las organizaciones sindicales, la lucha contra el cambio climático debe acompañarse de la lucha por empleos de buena calidad y con remuneraciones adecuadas, que ayuden a reducir la pobreza y a mejorar la calidad de vida de una población mundial que está en aumento. Esto también contribuirá a facilitar el acceso de los hogares más pobres a los servicios energéticos. En este sentido, el programa de la OIT sobre Trabajo Decente es una importante herramienta para los sindicatos que contribuye a reducir la pobreza y a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de las Naciones Unidas.

Cuadro 3.2. Participación de los sindicatos en el proceso de la CMNUCC (2001-2007)



Fuente: CSI, 2007

La participación sindical en el proceso de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) aumentó gradualmente hasta llegar actualmente a tener una presencia significativa. Las organizaciones sindicales fueron reconocidas como partes interesadas de la Convención y pueden incorporar sus aportes en las discusiones. Las organizaciones que participan en el proceso, bajo el paraguas de la CSI, provienen principalmente de países desarrollados, debido a que la mayor parte de las necesidades de reestructuración industrial establecidas en el Protocolo de Kioto conciernen directamente a estos países. Sin embargo, el interés y la participación de los sindicatos de los países en desarrollo están creciendo, debido a que deberán enfrentar importantes procesos de adaptación y, también, a la posibilidad de mostrar al mundo caminos innovadores para el desarrollo sostenible.

La Conferencia de las Partes de Nairobi (COP 12) fue clave para confirmar la visión sindical sobre este punto y para incorporar en la discusión a un importante número de organizaciones sindicales de países en desarrollo, por medio de actividades de formación intensivas que se desarrollaron simultáneamente con la Conferencia. Las demandas de las organizaciones sindicales fueron escuchadas, y este diálogo se convirtió en una oportunidad para clarificar la dirección de los próximos pasos en el proceso.

Como consecuencia, en 2006, el Secretariado de la CMNUCC reconoció a las organizaciones sindicales como "partes" formales en el proceso, junto con el sector empresarial, las ONG, y las instituciones de investigación. En dos reuniones preparatorias para la Conferencia de Bali (COP 13), realizadas en Bonn y en Viena, los sindicatos experimentaron sus nuevos privilegios y pudieron expresar sus preocupaciones a los gobiernos durante el proceso de preparación de la Conferencia.

La participación sindical en la COP 13, en Bali, fue la más importante desde que las organizaciones sindicales comenzaron a trabajar sobre el cambio climático, en términos de:

- El **número de participantes**: 91 representantes sindicales de 23 países; y
- La **claridad del mensaje y la comprensión** de los representantes sindicales, sobre las cuestiones tratadas.

El tamaño y el carácter de la delegación acrecentaron su habilidad para fortalecer contactos con los representantes de gobiernos, ONG y el Secretariado de la CMNUCC. Sin embargo, aunque la visibilidad y el número de organizaciones sindicales crecieron, aún es necesario abordar algunas deficiencias:

- Debería haber mayor participación de representantes sindicales de países en desarrollo, y una mejor integración del análisis de estos países sobre el cambio climático (en especial sobre la adaptación y su relación con temas como migración, desertificación y sequía). Para las futuras discusiones del grupo podría considerarse un enfoque regional sobre los temas.
- Sería muy útil para las organizaciones sindicales desarrollar una posición sobre los compromisos para la etapa posterior al Protocolo de Kioto.

Sobre este último punto, se han alcanzado importantes acuerdos, particularmente sobre la necesidad de apoyar reducciones de emisiones mundiales a gran escala, en proporción con las responsabilidades y capacidades de cada país.

La posición de los sindicatos respecto al debate del cambio climático ha progresado claramente con el tiempo, y las organizaciones sindicales nacionales e internacionales han aumentado su grado de participación. Este compromiso posibilitó la demanda expresa de un conjunto básico de políticas relevantes (véase la Unidad 1 para una descripción de los principales puntos planteados por los sindicatos en las negociaciones actuales). Sin embargo, no debe pasarse por alto la dificultad de alcanzar una posición común, o en el caso de alcanzarla, de consensuar una perspectiva común para su implementación.

Además, el movimiento sindical internacional es heterogéneo. Los sindicatos de todo el mundo representan a trabajadores de distintos sectores económicos, con diferente formación y de países con diferentes contextos sociales, económicos y políticos. También son instituciones con diferentes antecedentes históricos y culturales. Estas características aumentan la complejidad de las negociaciones, en particular en cuestiones de naturaleza mundial como es el caso del cambio climático.

Sin embargo, esta heterogeneidad también aporta fortaleza. Aunque ha sido difícil alcanzar acuerdos —y muchos aún están en discusión (por ejemplo, sobre los compromisos de reducción de los países; sobre las responsabilidades Norte-Sur, entre otros)— la solidaridad entre los trabajadores prevalece. Este es un mensaje esencial y único que las organizaciones sindicales aportan al ámbito internacional: es posible llegar a acuerdos de gran envergadura si las discusiones se basan en los principios de la equidad y la solidaridad.

Cuadro 3.3. Fortalecer la participación sindical en los procesos internacionales sobre medio ambiente: proyecto conjunto entre en PNUMA y Sustainlabour

El PNUMA y la Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible (Sustainlabour), en alianza con la Confederación Sindical Internacional (CSI), y sus afiliados, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), comenzaron, en mayo de 2007, la implementación de un proyecto de dos años para fortalecer la participación de los trabajadores y las trabajadoras y sus sindicatos en los procesos medioambientales internacionales, con el apoyo financiero del gobierno de España. Este programa incluye otras cuestiones medioambientales, como el manejo de químicos y otros temas relativos al desarrollo sostenible, pero presta una especial atención al cambio climático. En esta área, el proyecto se concentra en:

1. Aumentar la participación de los trabajadores y organizaciones sindicales en las consultas internacionales por medio de:
 - Desarrollo de capacidades, en particular de mitigación y adaptación al cambio climático, y la necesidad de modos alternativos de producción y de una transición justa;
 - Apoyo a la participación de delegados sindicales en la Conferencia de las Partes de la CMNUCC y reuniones relacionadas.
2. Fortalecer las capacidades de los trabajadores y las organizaciones sindicales para replicar /adaptar experiencias de acción sindical exitosas sobre el cambio climático en sus lugares de trabajo y sus comunidades; y
3. Aumentar la sensibilización de trabajadores y organizaciones sindicales sobre las cuestiones relacionadas al cambio climático.

Las regiones a las que apunta el programa son África, Asia Pacífico y América Latina y el Caribe, y Europa del Este. Como puede apreciarse en los objetivos señalados, es un programa muy abarcativo que busca posibilitar la participación desde diferentes ángulos. Las organizaciones sindicales de los países en desarrollo recibirán formación para desarrollar sus capacidades, contarán con espacios para construir enfoques y posiciones regionales, recibirán fondos específicos para posibilitar su participación en las reuniones sobre cambio climático, y tendrán asistencia específica para iniciar acciones sobre el cambio climático. El programa también contempla financiamiento para una persona del PNUMA que coordine las actividades sindicales, que constituye una figura innovadora en la organización de las Naciones Unidas.

El tiempo estimado para el programa es dos años, a partir de junio de 2007, y cuenta con un financiamiento aproximado de 1 millón de euros.

El presente manual es uno de los resultados de este programa.

Fuente: Anabella Rosemberg, Laura Martín, Sustainlabour, 2008

UNIDAD 4: DE LOS SINDICATOS A LAS REGIONES: DESARROLLO SOSTENIBLE CON UNA PERSPECTIVA REGIONAL

IDEAS CLAVE

- Las acciones sindicales a nivel regional pueden ejercer una importante influencia sobre las políticas nacionales e internacionales relacionadas a cuestiones ambientales, entre ellas, el cambio climático.
- Sin embargo, hay algunas condiciones (la fortaleza de los sindicatos, el acceso a espacios de diálogo, la importancia de la agenda ambiental) que hacen que las posibilidades de acción sindical en las distintas regiones sean diferentes.
- A nivel europeo, las organizaciones sindicales tuvieron éxito en promover las acciones de los trabajadores relativas al cambio climático. En América Latina, el contexto político sugiere importantes avances en cuestiones relacionadas con el trabajo y el medio ambiente. La organización regional de la CSI para Asia Pacífico aprobó, en su congreso fundacional de septiembre de 2007, una resolución sobre cambio climático, desarrollo sostenible y empleos "verdes"

No deben ignorarse los varios componentes del frente regional, puesto que es a nivel regional o subregional que se trabajan los enfoques modernos de integración de mercados y políticas. Por lo tanto, es en este nivel que la toma de decisiones afecta, a los trabajadores y al medio ambiente. Esto se refiere no solo a la Unión Europea, configurada como un protoestado regional formado por varios estados, sino también a procesos como el Mercado Común del Sur (Mercosur) de América Latina, o la Nueva Alianza para el Desarrollo de África (NEPAD). Las oportunidades para que las organizaciones sindicales participen en las agendas ambientales regionales son muy variadas. Mientras que en Europa hay una activa participación, garantizada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), y gracias a una conjunción favorable de factores (un movimiento sindical fuerte, políticas ambientales avanzadas, existencia de espacios de participación), este es un tema que aún queda por resolver en otros procesos regionales. Hecha esta observación, se puede decir que en el Mercosur hay condiciones favorables para progresar en las cuestiones relacionadas a trabajo y medio ambiente.

DAR PRIORIDAD A LAS CUESTIONES DE EMPLEO EN LAS POLÍTICAS REGIONALES GUBERNAMENTALES

Cuadro 3.4. La Confederación Europea de Sindicatos (CES): evaluación de las sinergias entre cambio climático y empleo

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Agencia de Desarrollo Social, Syndex (Francia), el Instituto Wuppertal (Alemania) e Istat (España) realizaron un estudio para la Comisión Europea. Este estudio mostró que el cambio climático y las políticas para su mitigación representan un problema grave sin precedentes para el empleo en Europa.

En la primera parte del informe, se examinan las consecuencias potenciales del calentamiento mundial para el empleo en Europa. En la segunda parte, se consideran los efectos que tiene sobre el empleo la transición hacia una economía de baja intensidad de CO₂ para 2030, en cuatro sectores económicos clave: producción de energía, transporte, industrias del acero y del cemento, y construcción. Además, se desarrollaron estudios de caso para once estados miembro de la UE. El punto de partida de los investigadores es la ambiciosa meta de reducción de 40% de las emisiones de CO₂ para el año 2030, respecto de las emisiones de 1990.

De manera sintética, los principales resultados del estudio son:

1. Aun un cambio climático moderado (un calentamiento del orden de 2°C) afectará a la actividad económica, al empleo y a las condiciones de trabajo en Europa.
2. En la Unión Europea, comparadas con un escenario de continuidad, las políticas y medidas para reducir las emisiones de CO₂ a 40% para 2030, probablemente, no tendrán un impacto global sobre el empleo, sino un efecto ligeramente positivo.
3. El impacto global sobre la actividad económica y el empleo depende, en gran medida, de la envergadura y la eficiencia de las políticas económicas y sociales que se implementen.
4. Las políticas de mitigación cambiarán de manera sostenible la oferta y la demanda de empleo y de recualificación dentro de cada sector y entre sectores.
5. El impacto sectorial específico sobre el empleo debe ser analizado en términos de "oportunidades" y "riesgos" en lugar de hacerlo en términos de sectores "ganadores" y "perdedores". En cada sector, se crearán empleos en las empresas que puedan sacar ventaja de las oportunidades que crean las políticas de cambio climático, y se perderán empleos en las empresas que no puedan adaptarse.

6. Los resultados sectoriales del estudio se pueden sintetizar de la siguiente manera:
- El empleo en el sector de producción de energía es sensible a las políticas de ahorro energético. Sin embargo, para la economía en su conjunto, el efecto global del ahorro energético sobre el empleo sería positivo.
 - Las políticas de cambio climático podrían acelerar significativamente la relocalización de empleos en las industrias intensivas en energía, que se encuentran ampliamente internacionalizadas, por ejemplo, el acero, a menos que se implemente una estrategia coherente y específica para evitar las fugas de carbono y sacar provecho del potencial de reducción de emisiones de estas industrias.
 - El transporte ofrece un enorme potencial para la creación de empleo en los sectores de transporte ferroviario y transporte público. Al mismo tiempo, el empleo en el transporte vial de mercancías y pasajeros, y en el sector automovilístico, es posible que decline si se compara con el escenario de continuidad, aunque se mantendría constante en los niveles actuales.
 - El sector de construcción representa una fuente importante de empleo por su relación obvia con la eficiencia energética de los edificios. Los profesionales del sector deberán hacer frente al desafío de la innovación y la formación en el nuevo sector de la "construcción sostenible".

A partir de estos resultados, el estudio sugiere que para lograr eficacia en el combate al cambio climático, la UE debería basar su acción en cuatro elementos esenciales:

- La inmediata implementación de las medidas más eficientes para atender simultáneamente el doble objetivo de eficacia en la lucha contra el cambio climático y la creación de empleos de calidad.
- "Programas de transición en el empleo" que cuenten con recursos financieros adecuados y que sean negociados con los actores sociales para anticipar, controlar y gestionar los desafíos sociales que resulten de las políticas de adaptación y mitigación.
- Un diálogo social europeo abierto que incluya a todas las partes interesadas y la adaptación de los instrumentos de negociación colectiva para las cuestiones relativas al cambio climático.
- El establecimiento de un observatorio europeo que trate los trastornos económicos y sociales ligados al cambio climático.

Fuente: CES, *Cambio Climático y Empleo*, 2006.

LA CONSTRUCCIÓN DE ALTERNATIVAS A LAS POLÍTICAS ENERGÉTICAS REGIONALES

Cuadro 3.5. La Confederación Sindical Americana (CSA, antes ORIT/CSI): la promoción de un modelo energético regional con equilibrio social y ambiental

Tanto las empresas multinacionales como las estatales están provocando daños irreversibles al medio ambiente y a las comunidades.

En coincidencia con la Primera Cumbre Sudamericana de Energía, la Confederación Sindical Americana (CSA, antes ORIT), organizaciones sindicales²⁸ y otros movimientos sociales adoptaron una declaración en la que plantean un nuevo modelo energético para la región. El cambio climático y la soberanía energética son las preocupaciones centrales que impulsan este modelo.

Las organizaciones mencionadas acordaron que el proceso de integración energética debe construirse a partir de la recuperación de la soberanía de los recursos energéticos regionales; y debe basarse en el fortalecimiento de las empresas públicas de energía, la nacionalización de los recursos estratégicos y el uso de las ganancias para el desarrollo sostenible, la redistribución de la renta y la construcción de nuevos modelos para los recursos renovables.

Este proceso implica que el modelo actual debe salir de su dependencia de combustibles fósiles, que tienen un gran impacto en las poblaciones locales.

- Las fuentes de energía deben ser renovables, limpias y de bajo impacto. Se debe garantizar el acceso democrático y equitativo a estos recursos.
- Los proyectos energéticos deben ser viables en términos de costos ambientales, y no solo en términos de costos económicos.
- Deben examinarse con mayor profundidad los impactos sociales, ambientales y socioeconómicos de los megaproyectos energéticos, en especial cuando existan otras alternativas, como por ejemplo, las inversiones descentralizadas para la generación de energía renovable.
- Finalmente, la ORIT y otras organizaciones expresaron su preocupación por la falta de evaluación de impacto de las estructuras de producción y consumo de energía en el ambiente, la biodiversidad y los ecosistemas.

Fuente: *Sustainlabour / ORIT, 2007*

28 Como el Foro Latinoamericano y Caribeño de Trabajadores de la Energía, la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM, en inglés), la Federação Única dos Petroleiros (CUT Brasil) y la Central de Trabajadores Argentinos (CTA Argentina)

UNIDAD 5: DE LOS SINDICATOS A LOS GOBIERNOS Y A LA SOCIEDAD CIVIL: TRABAJAR A NIVEL NACIONAL

IDEAS CLAVE

- El cambio climático es un nuevo espacio para el trabajo a nivel nacional de las organizaciones sindicales.
 - La mayoría de los ejemplos de acción sindical en relación con el cambio climático provienen de sindicatos del hemisferio norte, debido en parte a que, hasta ahora, las políticas de reducción solo se implementaron en los países desarrollados.
 - Sin embargo, los impactos del cambio climático harán de este problema un tema de interés para los sindicatos de los países en desarrollo.
 - La acción sindical a nivel nacional incluye la propuesta de medidas para repensar la política energética, la construcción de alianzas con otros movimientos sociales, el establecimiento de diálogo a nivel nacional y sectorial, entre otras acciones.
-

Tal como se vio en la sección anterior, las organizaciones sindicales pueden tener un papel importante a diferentes niveles. A través de sus estructuras internacionales, por ejemplo, pueden dar seguimiento, ejercer presión política e influir en las negociaciones internacionales. Al acordar compromisos internacionales entre ellas, las organizaciones sindicales pueden tener un papel cada vez más importante en los debates internacionales. Sin embargo, este no es el campo en el que los sindicatos tienen la mayor influencia o el acceso a los procesos de toma de decisiones. Existen otros dos espacios más importantes aún para la acción sindical: el lugar de trabajo y, en muchos países, las políticas nacionales.

Esta sección presentará diferentes ejemplos de acciones sindicales a nivel nacional sobre el cambio climático. Si bien los sindicatos participan en diferentes ámbitos y acciones, se puede ver que éste es un nuevo campo de trabajo y hay más posibilidades aún para la intervención específica. Los sindicatos están comenzando a compilar una variedad de experiencias innovadoras.

Dado que, hasta el momento, la reducción de emisiones fue un problema que tuvieron que enfrentar los países desarrollados, los ejemplos citados son de sindicatos del hemisferio norte. Sin embargo, en poco tiempo, los impactos del cambio climático harán que sea objeto de la acción sindical también para los sindicatos de los países en desarrollo.

Sin embargo, al igual que se analizaba en la unidad anterior al hablar de la intervención a nivel regional, las condiciones para la acción sindical varían mucho de un país a otro:

por factores sociales, económicos, políticos y culturales, por la fortaleza del movimiento sindical y, especialmente para amplios sectores de la población en muchos países en desarrollo, las deficiencias en la protección social, la vulnerabilidad de derechos (sociales y laborales) y las urgencias cotidianas para garantizar niveles mínimos de subsistencia.

Se vio también a lo largo del presente manual que los países (y algunos sectores dentro de cada país) tiene responsabilidades diferentes frente al cambio climático, que se traducen en el Protocolo de Kioto en metas de reducción o limitaciones a las emisiones en los países industrializados. Aunque aún está en proceso de negociación, el acuerdo que siga al Protocolo de Kioto seguramente mantendrá el principio de "responsabilidad compartida pero diferenciada", por lo que los compromisos que asuman los países continuarán siendo diferenciados.

En este contexto, en los países que debieron implementar medidas de reducción o de limitación de las emisiones han surgido en los últimos años diversas iniciativas de acción sindical con el objetivo de contribuir con el logro de las metas establecidas y, fundamentalmente, para intentar minimizar los efectos negativos y potenciar las oportunidades que brinda este nuevo escenario.

Aunque los países en desarrollo no han enfrentado el problema de la reducción de emisiones, ya han comenzado a sufrir las consecuencias del cambio climático y deben encarar con urgencia procesos de adaptación. Por lo tanto, se abren también para estos países nuevos escenarios que implicarán una reestructuración del sistema productivo con efectos sobre el mundo del trabajo. Es de esperarse que, en estos países, haya en los próximos años un surgimiento de nuevas experiencias de acción sindical, posiblemente centradas en minimizar los impactos de la adaptación sobre el empleo, aunque, en el contexto de una economía globalizada, no puede desconocerse que también deberán entrar en el debate sobre la eficiencia energética y de carbono.

Todo este proceso puede ser entendido en estos países como una oportunidad para innovar y para explorar otras formas de producción, más sostenibles desde el punto de vista ambiental, social y económico. Desde esta perspectiva, la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones, junto con los demás sectores de la sociedad, es clave.

En las páginas que siguen se muestran algunos ejemplos de acción sindical en las áreas de mitigación, eficiencia energética y diálogo social. Son experiencias que muestran el potencial del trabajo conjunto para abordar estos temas de enorme complejidad, aunque es claro que no son directamente replicables / trasladables ya que, como se dijo en las líneas anteriores, las condiciones y necesidades varían mucho entre los distintos países.

EL CAMBIO CLIMÁTICO CONSISTE EN REPENSAR LAS POLÍTICAS ENERGÉTICAS, Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PLANTEAN PROPUESTAS

En el futuro, los principales desafíos que enfrentan las organizaciones sindicales residen en su capacidad de formular propuestas, de desarrollar iniciativas y de involucrarse activamente en el diseño de los cambios. Durante el último año han surgido, por parte

de distintos sindicatos, varias iniciativas interesantes con el objetivo de lograr la reducción necesaria de emisiones para mitigar el cambio climático y, al mismo tiempo, aprovechar la oportunidad para proponer políticas energéticas más justas que permitan generar más y mejores empleos.

Un aspecto interesante de las experiencias que se presentan a continuación es que han sido desarrolladas conjuntamente con otros actores sociales, en particular con organizaciones ambientalistas. Probablemente, esto no sea casual: las organizaciones sindicales y las organizaciones ambientalistas contribuyen con una verdadera democracia participativa de diferentes formas. Los sindicatos contribuyen con su extensa experiencia de lucha a favor de la democracia y la justicia social; las organizaciones ambientalistas contribuyen con una nueva visión de la relación entre la sociedad, la naturaleza y el cambio social.

Cuadro 3.6. FNV Bondgenoten, Holanda: Green4sure, un plan de energía verde compartido por sindicatos y ONG ambientalistas holandesas

El proyecto "Green4sure" es una iniciativa de los sindicatos holandeses ABVAKABO FNV y FNV Vakcentrale, la Fundación Greenpeace, la Sociedad Holandesa para la Naturaleza y el Medio Ambiente (Stichting Natuur en Milieu), Amigos de la Tierra de Holanda (Vereniging Milieudefensie), y el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF).

Estas seis organizaciones se reunieron en torno al objetivo común de desarrollar un plan energético integral basado en los modelos del IPCC. Comparten un objetivo simple pero de gran alcance: "Reducir las emisiones holandesas de gases de efecto invernadero a 50% para el año 2030, respecto de las emisiones de 1990". El proyecto se centró, principalmente, en un paquete de políticas e instrumentos de alcance nacional que pudieran ser implementadas por el gobierno holandés para lograr ese objetivo. La función de estas políticas debía ser la promoción del desarrollo e implementación de nuevas tecnologías, una mayor utilización de fuentes de energía climáticamente neutrales, e inducir el cambio de comportamientos; y el resultado global debía ser que los ciudadanos y la industria, en el futuro, respondan debidamente por el impacto de sus acciones sobre el cambio climático.

El plan considera que, para la implementación de estas políticas, serán necesarios grandes esfuerzos de inversión por parte de la industria y de los ciudadanos, pero estos esfuerzos no serán necesariamente iguales para cada sector y para cada individuo. Al asignar la inversión que deberá realizar cada sector, el plan procura minimizar los costos (los costos directos y los de implementación) y, al mismo tiempo, ser concientes de la necesidad de tener el apoyo de los consumidores y la industria, y su capacidad para la acción.

Los términos de referencia del proyecto Green4sure incluyen también una cantidad de restricciones explícitas:

- Hay una perspectiva europea;
- Hay un rápido cambio en los sistemas energéticos en Europa;
- Hay oportunidades limitadas para las reducciones de carbono fuera de Europa (MDL);

- No hay nuevas plantas de energía nuclear en Holanda;
- No hay nuevas plantas de carbón sin sistemas de secuestro de CO₂;
- No hay efectos inevitables en los ingresos;
- No hay pérdida global de empleo;
- Hay aplicación del principio "quien contamina paga"

Green4sure optó por políticas gubernamentales diseñadas para transformar el comportamiento del comercio y la industria y de los ciudadanos. Estas políticas inciden en la forma en que se realiza la toma de decisiones y contemplan la resistencia al cambio que inevitablemente surgirá.

La política central del plan es asignar cuotas de carbono para todos los usuarios de energía, algo similar al esquema de comercio de emisiones para la industria vigente en la UE. Este sistema de cuotas sería apoyado por normas de eficiencia para los electrodomésticos, los vehículos y los edificios; metas y, posteriormente, normas para el uso de fuentes renovables por parte de los proveedores de energía; y la facilitación de opciones sostenibles.

El plan energético propone una variedad de nuevos incentivos financieros y fiscales, entre ellos, los peajes urbanos y la compensación para los grupos de bajos ingresos y otros grupos vulnerables, pero también la inversión en servicios y cambios en la legislación. Para que este cambio pueda comenzar rápidamente, Green4sure propone un paquete de políticas provisorias que tienen el objetivo de apoyar las medidas tomadas para proteger el clima, hasta que el nuevo régimen de cuotas y normas de eficiencia haya alcanzado un pleno desarrollo. Este paquete provisorio incluye los llamados Fondos Verdes y becas de investigación para promover la innovación, diferentes tarifas, permisos ambientales, una Ley de Energía interina, incentivos fiscales y la diferenciación del impuesto a la transferencia de inmuebles.

Otro punto clave se refiere a la diferenciación entre sectores. Green4sure entiende que los grandes cambios en los sistemas energéticos podrán tener un mayor impacto en las industrias que hacen un uso intensivo de energía (consumen un alto grado de energía) y que operan internacionalmente, que el impacto que tendrán en los sectores comerciales que hacen usos extensivos de energía (utilizan niveles bajos de energía), cuya competitividad no es afectada por los costos energéticos.

Por ello, el plan propone tres cuotas diferentes de carbono: una para la industria, la generación de energía eléctrica y la horticultura de invernadero; otra para el sector del transporte; y una tercera para el medioambiente construido (hogares, oficinas y pequeños comercios). Esta diferenciación procura asegurar que cada sector contribuya con los costos en relación con sus capacidades, y provee oportunidades para políticas complementarias específicas.

Las elecciones hechas en el paquete propuesto hacen posible que esta sea una estrategia nacional; las medidas concebidas para desarrollar a nivel nacional pueden ser implementadas de manera inmediata. Sin embargo, para ciertos sectores e instrumentos es esencial plantear un enfoque europeo. Este es el caso de las cuotas de carbono para la industria, la horticultura de invernaderos y el transporte, por ejemplo, así como las normas para electrodomésticos, iluminación y vehículos y los requisitos para los proveedores de electricidad.

Según los autores: "El impacto de Geen4sure se sentirá de varias maneras. En primer lugar, tendrá su principal impacto en la emisión de carbono. La ambiciosa meta de lograr una reducción de 50% de las emisiones, para 2030, es perfectamente alcanzable. Otro impacto clave será la mejora en la seguridad del suministro gracias a la menor necesidad de importación de combustibles fósiles de regiones políticamente inestables. Por supuesto, hemos evaluado los costos y los beneficios del plan, y los resultados que podrían tener en los diferentes sectores y en los ciudadanos. Seguramente, los costos de Green4sure son superiores a los de otros escenarios que no contemplen políticas de cambio climático adicionales, pero se compensan con una gran cantidad de beneficios. Con el tiempo, habrá un modesto crecimiento del empleo y se agregarán también beneficios en términos de nuevas oportunidades de mercado y una mejor calidad de vida a nivel local (menos contaminación por partículas y NO_x)".

Fuentes: Green4sure, Sustainlabour, 2007. Para más información véase el documento síntesis del proyecto, en inglés http://www.green4sure.nl/pdf/3189_pop_versie_def_ENGELS_op%20schem.pdf

Cuadro 3.7. AFL-CIO, Steelworkers, UNITE HERE, Apollo Alliance, EEUU: Dirigentes sindicales y ambientales unidos para asumir el desafío de la Alianza Apollo

La misión de la Alianza Apollo es la construcción de una coalición que defienda una economía sostenible de energía limpia, que podrá crear millones de empleos de calidad, reducir la dependencia de petróleo importado, y generar comunidades más saludables.

Desde su lanzamiento (en 2003), el proyecto recibió el apoyo de 23 organizaciones sindicales, entre ellas, United Mineworkers of America (Unión de Trabajadores Mineros de América), United Autoworkers of America, International Brotherhood of Electrical Workers (Hermandad Internacional de Trabajadores en Electricidad), y United Steelworkers of America (Trabajadores Siderúrgicos Unidos de América), así como el Industrial Union Council (Consejo Obrero Industrial), el Building and Construction Trades (Departamento de Edificación y Construcción) de AFL-CIO, y la Heavy and Highway Alliance (Alianza de Trabajadores de Equipos Pesados y Autopistas). A nivel regional, el proyecto fue apoyado por 25 organizaciones sindicales municipales y estatales.

Además, el proyecto fue apoyado por importantes organizaciones de defensa del medio ambiente, entre ellas el Sierra Club, la League of Conservation Voters, la Union of Concerned Scientists, Greenpeace y el National Wildlife Federation, al igual que las principales organizaciones de defensa de los derechos civiles, grupos urbanos, de agricultores, religiosos y empresariales.

Los aliados en el proyecto han movilizado significativamente el debate público sobre energía, empleo y medio ambiente. La Alianza fue reconocida como una experiencia innovadora que enmarca una iniciativa estratégica que aglutine los valores, los temas y los actores que, tradicionalmente, la política convencional enfrenta entre sí. Se han conformado coaliciones en decenas de estados y ciudades en todo el país. Los aliados del proyecto han puesto en marcha legislación y políticas en las gobernaciones y municipalidades, demostrando que sí es posible una nueva energía para los Estados Unidos.

El programa se compone de diez elementos:

1. **La promoción de tecnologías de punta y automóviles híbridos:** comenzar hoy mismo a otorgar incentivos para convertir las líneas nacionales de montaje para construir automóviles altamente eficientes, impulsando una transición hacia vehículos de fabricación estadounidense con tecnología de avanzada, de manera de aumentar las opciones de los consumidores y fortalecer la industria automotriz nacional.
2. **La inversión en fábricas más eficientes:** hacer un uso innovador de los sistemas de régimen tributario y de desarrollo económico para promover una producción más eficiente y rentable, que promueva el ahorro de energía por medio de la modernización ambiental y de mejoras en la operación de calderas y en la industria de cogeneración de electricidad, manteniendo el empleo a través de la inversión en la formación de los trabajadores.
3. **El aliento a la construcción de alto rendimiento:** aumentar las inversiones en la construcción de edificios respetuosos del medio ambiente y de viviendas y oficinas que hagan un uso eficiente de la energía, por medio de financiamientos e incentivos innovadores, mejoras en las operaciones de bienes raíces, regímenes y normas actualizados, y disminución de costos para familias, empresas y gobiernos.
4. **El aumento del uso de electrodomésticos energéticamente eficientes:** impulsar el uso extensivo de una nueva generación de productos de alta eficiencia, sin trasladar los empleos fuera del territorio, por medio de la integración de normas energéticas superiores con incentivos al consumo que incrementen la demanda de bienes durables y la inversión en fábricas estadounidenses.
5. **La modernización de la infraestructura eléctrica:** distribuir la mejor tecnología disponible como los mecanismos de filtrado de gases o scrubbers, a las plantas existentes, para la protección del empleo y el medio ambiente, investigar nuevas tecnologías para la captura y secuestro de carbono, y mejorar la transmisión en el sector de las renovables.
6. **La expansión del desarrollo de las energías renovables:** diversificar las fuentes de energía por medio de la promoción de las tecnologías existentes, solar, de biomasa y eólica, y, al mismo tiempo, plantear objetivos ambiciosos pero realistas para aumentar la generación de renovables, y promover innovaciones en materia de políticas por parte de los gobiernos estatales y locales que vinculen la energía limpia y el empleo.
7. **Las mejoras en las alternativas de transporte:** aumentar la movilidad, el acceso a empleos y las opciones en materia de transporte por medio de inversiones en redes que incluyan diferentes medios de transporte, como bicicleta, autobuses, y ferrocarriles locales, trenes rápidos regionales y proyectos ferroviarios de levitación o sustentación magnética (Maglev).
8. **La reinversión en crecimiento urbano inteligente:** revitalizar los centros urbanos para promover ciudades saludables y trabajos decentes, por medio de la reconstrucción y actualización de la infraestructura local como el mantenimiento de vías, la reparación de puentes y de sistemas cloacales y de suministro de agua potable, y de la ampliación del aprovechamiento de terrenos industriales abandonados en zonas urbanas, y de mejoras en la planificación y gestión de las áreas metropolitanas.

9. **La planificación para un futuro de hidrógeno:** invertir en investigación a largo plazo y desarrollo de tecnología de pilas de combustible de hidrógeno y la infraestructura necesaria para la producción y utilización de este combustible en vehículos y en la generación de electricidad por medio de pilas de combustible estables, para generar empleo en las industrias del futuro.
10. **La preservación del marco regulador de protección:** fomentar el crecimiento equilibrado a través de regulaciones que aseguren la diversidad energética y la fiabilidad del sistema, que proteja a los trabajadores y al medio ambiente, recompense al consumidor y establezcan un marco justo para las tecnologías emergentes.

LOS SINDICATOS PROMUEVEN EL DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO

Los procesos y estructuras de diálogo social tienen la capacidad de resolver problemas económicos y sociales importantes, de promover la buena gobernanza, de consolidar la paz y la estabilidad social e industrial, y de impulsar el progreso económico. El cambio climático hará necesario que las industrias y la producción de energía sufran procesos de reestructuración, y una mesa de diálogo podría ser el mejor espacio para proponer medidas que pongan freno al cambio climático y, al mismo tiempo, anticiparse a los efectos negativos que éstas podrían tener.

Cuadro 3.8. Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, CCOO-UGT, España: Mesas sectoriales de diálogo social para acompañar la implementación del Protocolo de Kioto.

España está muy lejos de lograr la meta de emisiones comprometida en el Protocolo de Kioto, por ello, se firmó un acuerdo tripartito con los siguientes objetivos:

- Cumplir estrictamente con los compromisos de Kioto, preservando la competitividad, el empleo y la cohesión social;
- Avanzar hacia un modelo de desarrollo y un sistema productivo sostenibles;
- Aumentar la competitividad de la economía española por medio de la innovación y la capacidad tecnológica;
- Mejorar la economía española por medio de la creación de más empleos y de mejor calidad, y de una mayor cohesión social;
- Concientizar sobre la importancia y la necesidad del acuerdo de Kioto; y
- Generar el compromiso de los sectores y actores sociales afectados.

Las mesas de diálogo buscan prever los siguientes elementos:

- Los posibles efectos sociales adversos, en particular los relacionados con la competitividad y el empleo, para prevenirlos, evitarlos o reducirlos;
- Las opciones económicamente más eficientes, en términos de competitividad, empleo y cohesión social, para alcanzar las metas del Protocolo de Kioto; y
- Las oportunidades para el desarrollo de la economía española y de los sectores afectados.

En una primera etapa, se establecieron siete mesas sectoriales, correspondientes a los sectores afectados por la Directiva Europea sobre Emisiones y por el Plan Nacional de asignación: sector eléctrico, refino de combustibles, siderurgia, vidrio y fritas, cemento y cal, cerámica, e industria del papel, pasta y cartón.

Previamente al establecimiento de las mesas sectoriales, se constituyó una mesa nacional que acordó el funcionamiento y el alcance de las sectoriales. Las discusiones llevadas a cabo durante 2006 y 2007 se concentraron en evaluar el cumplimiento del Plan Nacional de asignación de 2005, la aparición de problemas en algunas instalaciones, las asignaciones para la segunda etapa del Plan (2008-2012), así como la necesidad de indicadores específicos que permitan correlacionar empleo y emisiones.

En una segunda fase, fue constituida una nueva mesa de diálogo para sectores difusos, de una enorme importancia: transporte y construcción.

Actualmente, las mesas de diálogo cumplen las siguientes funciones:

- Evaluación anual de cumplimiento de las metas de emisión;
- Desarrollo de criterios para asignar emisiones para cada sector, una vez que las asignaciones sectoriales ya han sido aprobadas por la Comisión Europea;
- Desarrollo de indicadores específicos para cada sector y subsector: producción, intensidad energética, emisiones, empleo, exportaciones e importaciones, inversiones, investigación y desarrollo;
- Monitoreo de la implementación de las políticas y medidas de la Estrategia Española de Eficiencia Energética por sector, (E4); y
- Decisión sobre la asignación de las ayudas y subsidios de la Estrategia E4 (más de 400 millones de euros por año).

Fuente: Sustainlabour, Efectos del Cambio Climático en el Empleo. Gestionando el cambio a través del diálogo social. Estudio de caso sobre las mesas sectoriales españolas para promover Kioto, 2007.

CAMBIO CLIMÁTICO Y LA ACCIÓN SECTORIAL

Cuadro 3.9. Deutscher Gewerkschaftsbund (DBG), Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU): Alianza para el Trabajo y el Medio Ambiente. Alemania.

Los sindicatos alemanes participan en una amplia coalición entre el gobierno, la industria y organizaciones ambientalistas, colaborando en la renovación de edificios y en su adaptación al clima lo que, simultáneamente, creará empleos sostenibles y mejorará las condiciones sociales.

La Alianza para el Trabajo y el Medio Ambiente busca renovar 300.000 departamentos, crear 200.000 empleos, evitar la emisión de 2 millones de toneladas de CO₂ por año, además de disminuir las facturas de calefacción de los hogares y del Estado por el equivalente a USD 4.000 millones, por medio de la reducción de los costos del desempleo, el aumento de los impuestos a las ganancias, etcétera. Estos resultados son previstos también por un estudio llevado a cabo por un proyecto conjunto de Greenpeace Alemania y la organización sindical alemana IG BAU, llamado *The renovation of a building – A chance for climate protection and the labour market (La renovación de un edificio: una oportunidad para la protección del clima y del mercado laboral)*.

El objetivo inmediato es mejorar el aislamiento de los edificios, la utilización de tecnologías de calefacción de avanzada, y el uso de energías renovables, por ejemplo, energía fotovoltaica o solar térmica. Se prevé la generación de miles de empleos en los sectores de la construcción, en las áreas de calefacción, áreas sanitarias y de refrigeración, así como en los de servicios para los edificios. El financiamiento del programa proviene del gobierno alemán, que gastará poco menos de USD 1.800 millones en los próximos cinco años. Se contará también con otros USD 8.000 millones a través de créditos que contemplan tasas de interés bajas.

Fuente: Confederación Sindical Internacional, Documento de posición sindical ante la COP13, 2007

UNIDAD 6: DE LOS SINDICATOS A LAS EMPRESAS: LA REDUCCIÓN DE EMISIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO

IDEAS CLAVE

- El lugar de trabajo es el ámbito propio y genuino para la acción sindical, que incluye la lucha contra el cambio climático.
 - Si se respetan los derechos laborales, las posibilidades que tienen los sindicatos de mejorar el medio ambiente por medio de los convenios colectivos o la acción junto con los empleadores son concretas.
 - Algunos ejemplos de acción sindical sobre cambio climático en el lugar de trabajo: la compra y el manejo sostenible de materias primas, las políticas de ahorro y de eficiencia energética, los planes de movilidad de los trabajadores, etcétera.
-

El lugar de trabajo es el espacio donde se desarrollan las relaciones laborales. Es el ámbito propio y genuino para la acción sindical. También es aquí donde existen los riesgos para la salud y donde se desarrollan las actividades que pueden provocar daños ambientales en las comunidades vecinas. El control de los impactos que generan las actividades de la empresa sobre el cambio climático no es ajeno a los intereses de los trabajadores. Si una empresa tiene comportamientos irresponsables en términos del medioambiente, los trabajadores podrían perder su empleo, así como su derecho a vivir y trabajar en un medio ambiente saludable.

El mayor desafío para los sindicatos reside a nivel de la empresa. La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva son fundamentales para que los sindicatos puedan tener influencia sobre la forma en que sus empresas u organizaciones afectan los lugares de trabajo, la vida cotidiana, las comunidades vecinas y el medio ambiente. Cuando se dan estas condiciones previas, los sindicatos y los empleadores pueden mejorar las condiciones laborales y el medio ambiente. Pueden, por ejemplo, desarrollar políticas de compras y de reciclado que busquen la protección ambiental, favorecer la iluminación y la utilización de vehículos de bajo consumo, la utilización de productos de limpieza biodegradables, de madera de bosques con manejo sostenible, de papel reciclado, la eliminación de envoltorios excesivos, entre otras iniciativas.²⁹

Ya que los lugares de trabajo consumen energía y otros recursos, y generan residuos, es esencial que las metas de eficiencia energética y minimización de residuos en el lugar de trabajo sean claras y respondan a las estrategias nacionales y sectoriales de reducción de emisiones y residuos. Tres cuartos de las emisiones totales de gases de efecto invernadero

29 Peter Poschen, Revista Trabajo N° 60, agosto 2007, Empleos Verdes: cambio climático en el lugar de trabajo.

proviene básicamente de cuatro sectores: industria, producción y suministro de energía, transporte, y construcción. Por ello, en estos sectores, las acciones en el lugar de trabajo pueden ser fundamentales para promover el cambio. La movilidad sostenible, por ejemplo, entre el hogar y el lugar de trabajo (in itinere) o los planes de movilidad "en misión", son buenos ejemplos de iniciativas cooperativas y exitosas entre trabajadores y empleadores.

Durante la última década, todos los actores relacionados con el desarrollo reconocieron que los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen una función central que cumplir para que las empresas, los empleos y las condiciones laborales sean económica y ambientalmente más sostenibles. Su conocimiento y su poder de negociación colectiva son esenciales para poder hacer los cambios necesarios a tiempo. Los gobiernos, las empresas, la sociedad civil en general, y el mundo del trabajo son aliados naturales en la búsqueda de alternativas de desarrollo más sostenibles.

Con más de 200 años de experiencia en la protección de los derechos de los trabajadores, las organizaciones sindicales pueden hacer de las cuestiones ambientales un elemento central de sus negociaciones colectivas, abogar por un uso más respetuoso de los recursos naturales, y promover la distribución de beneficios y el acceso a la información, y la justicia social y ambiental. Los ambientalistas, en cooperación con los trabajadores, tienen un papel vital en la concientización sobre los problemas ambientales y en el desarrollo de capacidades de los trabajadores para implementar las medidas apropiadas de los convenios internacionales, leyes y políticas ambientales.³⁰

LOS TRABAJADORES EN EL AHORRO Y LA EFICIENCIA ENERGÉTICA

Las organizaciones sindicales ejercen presión para mejorar la eficiencia energética en muchos lugares de trabajo de todo el mundo por medio, por ejemplo, de la inclusión de medidas específicas en los convenios colectivos, la participación en las evaluaciones de eficiencia energética, el diseño de programas de eficiencia y el monitoreo y evaluación de las medidas acordadas.

³⁰ PNUMA, Trabajo y Medio Ambiente: una sinergia natural, 2007

Cuadro 3.10. Confederación de Sindicatos del Reino Unido (TUC): Cómo hacer más verde el lugar de trabajo

Por medio de los proyectos "*GreenWorkplaces*", los sindicatos se han comprometido activamente con el problema del cambio climático, a través de la promoción de prácticas y políticas sostenibles en el trabajo. Luego de una cantidad de proyectos piloto, sintetizados en "*Greening the workplace*" (Cómo hacer más verde el lugar de trabajo), en el verano de 2006 la Confederación de Sindicatos del Reino Unido (TUC) lanzó el Proyecto *GreenWorkplaces*, con el objetivo de construir la capacidad de los trabajadores y de los sindicatos para abordar las cuestiones sobre energía y cambio climático en el trabajo.

El proyecto demostró la eficacia del compromiso de las organizaciones sindicales en los proyectos de ahorro energético en conjunto con los empleadores. Los proyectos han demostrado un progreso significativo en el parque industrial del acero *Corus*, en Birmingham, en cuatro oficinas centrales de *Friends' Provident*, en las oficinas centrales de *Scottish Power* en Edimburgo, en el Museo Británico, la oficina gubernamental DEFRA (Departamento Gubernamental del Reino Unido para el Ambiente, Alimentación y Asuntos Rurales) en York, y en la oficina central y las regionales de TUC.

El proyecto *GreenWorkplaces* se financia con fondos del *Carbon Trust* (CT) y contribuciones de las organizaciones afiliadas, incluyendo los programas de educación ambiental de UnionLearn de la Confederación de Sindicatos del Reino Unido (TUC). Es supervisado por un grupo directivo intersindical que informa al *Trade Union Sustainable Development Advisory Committee* – TUSDAC (Comité Consultivo Sindical sobre Desarrollo Sostenible). El TUSDAC fue constituido en 1998 como el principal foro de consulta entre el gobierno y las organizaciones sindicales para las cuestiones de desarrollo sostenible y medio ambiente.

Los proyectos han demostrado:

- Entusiasmo para la implementación conjunta de los proyectos, tanto de parte de los trabajadores y como a nivel gerencial;
- Una reducción real del uso de energía por medio de un cambio de comportamiento;
- Conciencia por parte de los trabajadores sobre cuáles son las áreas en las que es posible lograr el máximo ahorro. Según datos recogidos a partir de encuestas a los trabajadores, las áreas de calefacción e iluminación son identificadas con mayor frecuencia como áreas donde es posible introducir mejoras; y
- La importancia del compromiso de los trabajadores para asegurar cambios reales en el trabajo.

Las etapas centrales del desarrollo del proyecto son:

- La identificación de los proyectos candidatos por medio de las redes de contacto sindicales y otras fuentes, por ejemplo, el contacto directo con los delegados sindicales, contactos informales en los eventos de la TUC.
- Ejercicios preliminares que permitan estudiar el alcance del apoyo y el potencial de ahorro energético, la participación de los delegados sindicales, los trabajadores y la gerencia.
- La presentación de borradores de propuestas al Grupo Directivo del proyecto para su aprobación.
- Trabajo conjunto pormenorizado que desarrolle los planes de ahorro energético.
- *Auditoría* energética conjunta (o auditoría de seguimiento) que incluya la opinión experta del *Carbon Trust* del Reino Unido (una agencia independiente de ahorro energético).
- Compromiso sostenido de los empleadores y trabajadores a través de talleres, seminarios y jornadas que permitan compartir ideas sobre las mejoras.
- Diseño de cursos de formación para delegados sindicales y formadores de opinión.
- Seguimiento y evaluación del cambio de actitudes y comportamientos.

Fuente: *GreenWorkplaces*, 2007

PLANES DE MOVILIDAD: CÓMO REDUCIR LAS EMISIONES Y MEJORAR LOS MEDIOS DE VIDA DE LOS TRABAJADORES

Los problemas asociados al trayecto diario de ida y vuelta al trabajo se deben al modelo de planeamiento urbano y de gestión de movilidad, o la ausencia de gestión. Las relaciones entre la vida y el trabajo están marcadas por esta variable. La ubicación de las industrias y las empresas, las áreas posibles de búsqueda de empleo, las zonas de residencia de los trabajadores, son todos aspectos esenciales que deben ser abordados desde la perspectiva del desarrollo sostenible. El acceso al trabajo es vital para la inclusión social, juega un papel importante en la protección ambiental, y afecta el desarrollo económico. En las últimas décadas, el desarrollo ha seguido un camino en el que el transporte privado ha generado pobreza y exclusión para aquellos que no pueden acceder a él, así como niveles insostenibles de contaminación y emisiones de gases de efecto invernadero.

El transporte consume un cuarto de la energía mundial y genera cerca de 25% de las emisiones de CO₂, 80% de las cuales pueden ser atribuidas al transporte vial. Además, la contaminación local y regional del aire, la congestión en áreas urbanas, el uso de la tierra para construir la infraestructura del transporte, y los efectos sobre la salud relacionados con él, son todas cuestiones vitales. Con una creciente demanda de movilidad en los países desarrollados y en desarrollo, estos problemas serán cada vez más serios.

Cuadro 3.11. Congreso Sudafricano de Sindicatos (COSATU), Sudáfrica: Lanzamiento de la Campaña Octubre Rojo

"El transporte es fundamental para los trabajadores y los pobres del país debido a que el *apartheid* generó que nuestra gente viva muy lejos del lugar de trabajo.

En las ciudades, los barrios precarios y los asentamientos ilegales se mantuvieron alejados en la periferia. Desde fines de los años ochenta, hemos visto reducciones importantes de los servicios de autobuses urbanos y trenes suburbanos.

Esta situación ha devastado la calidad de vida de los trabajadores. Muchos trabajadores y estudiantes deben viajar todos los días durante horas para ir y volver de su trabajo, lo que ha generado costos altísimos, la falta de seguridad y jornadas agotadoras para los trabajadores y sus familias. Para peor, si los trabajadores no pueden llegar al trabajo en horario, tienen problemas con los empleadores.

Además, durante el *apartheid* mucha de nuestra gente vivía en áreas rurales remotas. Un tercio de ellas aún vive en su tierra de origen y enfrenta verdaderas crisis de transporte, con un acceso completamente inadecuado a las ciudades, los empleos y los servicios sociales, entre ellos el cuidado de la salud y la seguridad.

La situación se ha agravado con la decisión de cerrar las líneas de ferrocarril rurales y por el deterioro de muchas carreteras rurales. Esto ha perjudicado a la agricultura y a las industrias rurales de procesamiento, y ha incrementado más todavía los altos índices de desempleo de estas áreas.

Estamos unidos para respaldar nuestra demanda de un verdadero sistema de transporte público.

Por lo tanto, en primer lugar, queremos ver una expansión cualitativa en los sistemas de autobuses municipales. De la misma forma, queremos un incremento sustancial de las inversiones en trenes suburbanos. Estas inversiones deben asegurar trenes más confiables, cómodos y seguros para los pasajeros.

A largo plazo, la crisis de transporte solo puede resolverse mediante un esfuerzo concertado para la construcción de viviendas para la clase trabajadora cerca de las ciudades. Tenemos la necesidad de asegurar que el esfuerzo por renovar los centros urbanos se incremente y de aumentar la cantidad de asentamientos humanos de alta y media densidad. Y necesitamos mejorar los servicios gubernamentales y el comercio minorista en los barrios negros distantes de las ciudades.

Somos conscientes de que los sistemas de viviendas más densos son más caros a corto plazo. Sin embargo, a largo plazo es la única forma de asegurar que los trabajadores no enfrenten trayectos excesivamente largos que consumen su tiempo y su dinero, y elevan los costos de la economía en general.

Las mejoras en el servicio de transporte público deben ser utilizadas también para impulsar la producción local y la generación de empleo. Es fundamental establecer pautas estrictas para la adquisición local de autobuses, taxis y trenes. Actualmente, los trenes y autobuses importados comienzan a desplazar a la producción local, algo inaceptable cuando enfrentamos más de 30% de desempleo"

Fuente: COSATU, 2007

El problema de los planes de movilidad es incluido, cada vez más, en los convenios colectivos de las organizaciones sindicales de todo el mundo y, además, aumentan las demandas de planeamiento urbano y sistemas de transporte público que respeten a los trabajadores y al medio ambiente.

Las campañas de las organizaciones sindicales por el transporte público también contribuyen con la reducción de las emisiones.

UNIDAD 7: LOS SINDICATOS Y SUS MIEMBROS: EDUCACIÓN PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO

IDEAS CLAVE

- La educación es un derecho humano básico y una herramienta esencial para alcanzar el desarrollo sostenible.
 - La falta de acceso a la educación contribuye con la falta de conciencia sobre las estrechas relaciones entre las actividades humanas y laborales y el medio ambiente.
 - Las organizaciones sindicales pueden ser importantes estructuras de formación para la sociedad en general, por la amplitud de su representación y por sus estructuras de comunicación y movilización.
-

La educación es un derecho humano básico y una herramienta esencial para alcanzar los objetivos de un desarrollo ambientalmente sostenible. Hay diferentes niveles educativos: educación básica para todos; formación profesional; desarrollo de habilidades; formación sindical y de dirigentes; y sociabilización de la información. La falta de acceso a cualquiera de estos instrumentos contribuye con la falta de conciencia sobre las estrechas relaciones entre las actividades humanas y laborales y el medio ambiente.

Desde el punto de vista de las organizaciones sindicales, la formación sindical ofrece a los trabajadores el conocimiento necesario y las habilidades para poder participar activamente, tanto en la definición de políticas ambientalmente sostenibles, como en los órganos bipartitos y tripartitos de toma de decisiones, a todos los niveles.

Las organizaciones sindicales pueden ser importantes estructuras de formación para la sociedad en general, por la amplitud de su representación y por sus estructuras de comunicación y movilización. Se presentan a continuación algunas experiencias de formación relacionadas con el cambio climático.

Cuadro 3.12. Unión de Transportistas Unidos (UTU, en inglés), Canadá: trabajadores ferroviarios comprometidos para ahorrar una tonelada de carbono.

La Unión de Transportistas Unidos (UTU), que representa, principalmente, a los trabajadores ferroviarios de Canadá y de los Estados Unidos, se embarcó en una iniciativa de formación de bases siguiendo a la Conferencia de las Partes de Montreal (COP11/MOP11), a través de la formación de facilitadores en cada provincia de Canadá sobre temas relacionados con el cambio climático.

Por su parte, los facilitadores tienen la misión de desarrollar programas de formación similares, con los miembros del sindicato en el lugar de trabajo. El programa consiste en módulos que suman un total de 18 horas y tratan temas como el Protocolo de Kioto, la planificación del cambio climático, programas y métodos gubernamentales y sindicales para participar de acciones sindicales sobre cambio climático, guiadas por la consigna "El desafío de una tonelada en el hogar y en la comunidad. El desafío de una tonelada en el lugar de trabajo".

Los módulos de formación también resaltan las medidas de transición para el empleo, que podrían contribuir a facilitar la introducción de cambios en la industria y en los lugares de trabajo. El programa está diseñado para movilizar a las personas hacia la acción en los lugares en los que se identifiquen las mayores necesidades y oportunidades.

Nota: desde el triunfo de un nuevo partido conservador en las elecciones nacionales de 2006, el proyecto ha sido suspendido y está pendiente su revisión.

Fuente: Confederación Sindical Internacional, Documento de Posición Sindical ante la COP12, 2006

Cuadro 3.13. CCOO, Comisiones Obreras, España, Movimiento Clima: crear un movimiento social activo y comprometido para minimizar el impacto humano en el clima.

El "Movimiento clima" es una alianza de cuatro organizaciones sociales de distintos ámbitos: WWF de España, Oxfam España, la Organización de Consumidores y Usuarios y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. El objetivo de la iniciativa es mostrar al público general que el cambio climático es un problema que afecta a todos y del que todos son responsables. Todos los actores son necesarios para resolverlo, comenzando por la forma en que se produce y se consume la energía. Las organizaciones hacen un llamamiento:

- a los gobiernos e instituciones públicas de los países industrializados, para acordar metas de reducción de 30% para 2020 (respecto de los niveles de 1990);
- al sector empresarial, para modificar los sistemas de producción hacia sistemas basados en la eficiencia energética y la sustitución de los combustibles fósiles por energías alternativas. Este llamamiento es para que el sector adopte la lucha contra el cambio climático como una prioridad para la acción; y
- a los ciudadanos, en los hogares y en los lugares de trabajo, para ser conscientes de sus modos de consumo y que limiten el consumo de energía a los niveles realmente necesarios.

Hacen un llamamiento para los siguientes compromisos concretos:

- **Compromisos básicos**
 - apagar totalmente los televisores, computadoras y equipos de música cuando no están en uso;
 - desenchufar de la red a los cargadores de los teléfonos celulares cuando la carga está completa;
 - usar la máquina de lavar ropa solo cuando esté llena y con programas de baja temperatura;
 - optar por una ducha rápida en lugar de un baño;
 - bajar toldos y persianas en verano y evitar el uso de aire acondicionado;
 - utilizar el transporte público o, en lo posible, desplazarse a pie o en bicicleta;
 - aislar la vivienda en el invierno; y
 - optar por electrodomésticos eficientes.
- **Compromisos mayores**
 - al cambiar el automóvil, hacerlo por uno híbrido;
 - instalar paneles solares térmicos en el hogar; y
 - aprovechar las reformas en el hogar para aislarlo integra y eficazmente.

Fuente: ISTAS, Movimiento Clima, 2007. Para mayor información véase <http://www.movimientoclima.org/>

Cuadro 3.14. ORIT / Sustainlabour, Latinoamérica: construyendo la capacidad sindical, el Mecanismo de Desarrollo Limpio en el Protocolo de Kioto.

El Seminario "Cambio Climático y el Mecanismos de Desarrollo Limpio (MDL)" fue la primera actividad del programa de formación de Sustainlabour sobre Cambio Climático, junto con la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) en coincidencia con la décima Conferencia de las Partes de la CMNUCC (COP 10), en diciembre de 2004, en Buenos Aires. El seminario contó con la participación de miembros de organizaciones sindicales de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela.

Durante los tres días en que se desarrolló el seminario, se abordaron contenidos referentes al cambio climático, la participación social en las políticas ambientales y la participación en los Mecanismos de Desarrollo Limpio (MDL).

En relación con la implementación, la participación de los trabajadores en los mecanismos de flexibilidad, como los mecanismos de desarrollo limpio, debe ser efectiva y regulada adecuadamente, y sus efectos sobre el empleo, monitoreados. La participación y la cooperación de los trabajadores pueden hacer que estos acuerdos sean más justos y transparentes. En este sentido, el seminario proveyó a los participantes los instrumentos para comprender las políticas y medias relativas al protocolo de Kioto, con el objetivo de facilitar su participación como actores del desarrollo sostenible.

Se le dio una especial atención a la inclusión y seguimiento de criterios sociales en los proyectos de mecanismos de desarrollo limpio, a la participación de los trabajadores para asegurar la sostenibilidad de los proyectos y a las normas para distinguir los proyectos que realmente promuevan un desarrollo más sostenible.

Los debates durante el seminario se vieron enriquecidos por el contexto político de la época: la ratificación del Protocolo de Kioto por parte de Rusia.

Fuente: ORIT/Sustainlabour, 2005

MÓDULO 3 REFERENCIAS

- CES, Cambio Climático y Empleo, 2006.
- Sustainlabour, Consecuencias del cambio climático, 2007.
- CSI/TUAC, Documento de Posición Sindical para la COP13, 2007.
- Sustainlabour, Efectos del Cambio Climático en el Empleo. Gestionando el cambio a través del diálogo social. Estudio de caso sobre las mesas sectoriales españolas para promover Kioto, 2007.

Notas:
