

Acciones realizadas por los sindicatos para promover el desarrollo sostenible medioambientalmente

Educación obrera y medioambiente
Proyecto INT/93/M12/NOR

Oficina de Actividades para los Trabajadores
Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra

Esta publicación no implica la aprobación de la OIT. Se autoriza la reproducción, total o parcial; la adaptación y la traducción del material didáctico con fines no comerciales, así como su adaptación a actividades de formación y educación. No obstante, la OIT no se responsabiliza por tales publicaciones.

Sírvase indicar la fuente y enviar copia de la reimpresión a la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Oficina Internacional del Trabajo.

Si bien se ha procurado tomar contacto con los detentores de la propiedad intelectual de los textos que figuran en esta publicación, agradeceríamos que se nos comunicaran las fuentes citadas.

Fotografías: de no haber otra mención, Proyecto «Educación obrera y medioambiente» de ACTRAV.

**Para obtener más informaciones
sírvase dirigirse a la:**

Oficina Internacional del Trabajo
Oficina de Actividades para los Trabajadores
4, route des Morillons
1211 Ginebra 22
Suiza
Fax: 41 22 799 6570
E-mail: ACTRAV@ilo.org

*“Educación obrera y medioambiente”
Projet INT/93/M12/NOR*

Sitio Internet:
www.ilo.org en ACTRAV/actividades/medio ambiente



Prefacio

Este folleto ha sido producido por el proyecto de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Oficina Internacional del Trabajo titulado «Educación obrera y medio ambiente» (INT/93/M127/NOR), que comenzó en 1990 con el apoyo del gobierno de Noruega.

En el curso de la ejecución del proyecto «Los sindicatos y el desarrollo sostenible medioambientalmente», se han elaborado decenas de casos de estudio que muestran la forma en que las cuestiones relativas al desarrollo sostenible medioambientalmente han sido integradas a la labor de los sindicatos. Así es como los sindicatos han planteado cuestiones tan diversas como la seguridad y la salud en el trabajo, el transporte de cargas peligrosas, el control de la contaminación del agua, la creación de asociaciones y la reforestación. Esa variedad de temas muestra que las cuestiones relativas al medio ambiente están pasando al primer plano en los lugares de trabajo de todas partes gracias a la dedicación de los sindicalistas y a los conocimientos difundidos por el proyecto.

Uno de los objetivos del proyecto fue preparar a los sindicatos que cooperaron con él para intervenir en la formulación y aplicación de políticas en materia de desarrollo sostenible medioambientalmente que tuvieran en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores y sus organizaciones. Otro objetivo fue el de aumentar la representación de los sindicatos en los órganos consultivos o decisorios en materia de medio ambiente, ya fueran estos bipartitos o tripartitos. Desde el comienzo del proyecto, los sindicatos tomaron

parte en la formulación y aplicación de políticas en materia de desarrollo sostenible medioambientalmente. Además, han creado redes de comunicación entre ellos y formado alianzas para trabajar en ese campo.

El proyecto elaboró documentos titulados «Los sindicatos y el desarrollo sostenible medioambientalmente» y «Cómo utilizar las normas de la OIT para fomentar un desarrollo sostenible medioambientalmente», que han sido traducidos a varios idiomas. Esos documentos han sido utilizados en los seminarios que se realizaron en África y en Asia, a partir del comienzo en 1994 de la segunda fase del proyecto, en los cuales se capacitaron 2600 participantes en la elaboración de políticas y planes de acción para la labor sindical en las empresas y las colectividades. Asimismo, gracias a la colaboración de la red de servicios de la OIT y los secretariados profesionales internacionales, el proyecto atendió a un número aún mayor de participantes, en África y en Asia y también en países de las Américas y de Europa Oriental.

De un país a otro, las necesidades y prioridades de los sindicatos y los trabajadores a los que sirven varían considerablemente. Los estudios de caso que se seleccionaron para publicar en este folleto ponen de manifiesto las diferentes actividades que los sindicatos llevaron a cabo en distintos lugares con el fin de resolver problemas medioambientales. Los estudios de caso son buenos ejemplos de creación de asociaciones, negociación colectiva, investigación, acción directa y capacitación.

Los resultados de los estudios de caso, las campañas, seminarios y otras reuniones, son difíciles de medir por que puedan tomar tiempo para concretarse. Los estudios presentados en este folleto permiten ilustrar los varios métodos utilizados y los diversos resultados obtenidos en diferentes regiones del mundo por diferentes sindicatos. El propósito no es demostrar que tal caso o tal método es mejor que otro, sino aprender mediante el intercambio de experiencias.

Han sido llevadas a cabo muchas otras actividades con la cooperación del proyecto. Dadas las limitaciones de tiempo y espacio, no podíamos mencionarlas todas y por ello sólo hemos nombrado unas pocas de las más representativas. Agradecemos a todos los colaboradores que redactaron los estudios de caso, a quienes felicitamos por el excelente trabajo realizado. El proyecto está orgulloso de la labor que han hecho para informar sobre sus esfuerzos, sus éxitos y las dificultades encontradas. Vaya también nuestro agra-

decimiento a la Sra. Kristi Bascom, que redactó y editó los resúmenes de estudios de caso que figuran en el presente folleto, y a la Sra. Annie Rice por la colaboración prestada.

Esperamos que los estudios de caso interesen al lector y que lo hagan reflexionar sobre la manera en que su sindicato podría abordar las cuestiones relativas al desarrollo sostenible medioambientalmente. La Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Oficina Internacional del Trabajo tiene interés en recibir contribuciones sobre los sindicatos y el desarrollo sostenible medioambientalmente, y comentarios sobre estos estudios de caso a fin de alimentar el intercambio de informaciones con los sindicatos del mundo entero. Estaríamos muy agradecidos a quienes pudieran mantener informada a ACTRAV acerca de la actividad de sus sindicatos relacionada con las cuestiones medioambientales.



Else-Marie Osmundsen
Consejera Técnica Principal, Ginebra
OIT/ACTRAV, Noviembre de 1999

Acciones

Eritrea	El establecimiento de comisiones de seguridad, salud y medio ambiente en el lugar de trabajo: objetivo de la NCEW en Eritrea	1
Corea	Un sindicato impulsa la concientización medioambiental en Asia	7
Filipinas	Una catástrofe ecológica da origen a acciones por parte de los sindicatos en Filipinas	14
India	Los sindicatos en la India: la solidaridad al servicio de la protección del medio ambiente	21
Ghana	Sembrando el propio futuro: proyecto de reforestación de los sindicatos en Ghana	25
Filipinas	Sanear los lugares de trabajo en toda Filipinas	31
Africa Meridional	Zonas francas de exportación en Africa Meridional: los sindicatos ante el nuevo reto de hacer progresar los derechos del trabajador y el medio ambiente	35
India	Los sindicatos llevan el agua potable a una colectividad de la India	40
Guatemala	Promoción de la participación de los trabajadores. La UITA investiga el empleo de plaguicidas en Guatemala y planifica la formación de los trabajadores	47
Anexo I	Documentos de referencia	51
Anexo II	Lista de abreviaturas	53
Anexo III	Pautas para la presentación final de un estudio de caso	55

El establecimiento de comisiones de seguridad, salud y medio ambiente en el lugar de trabajo: objetivo de la NCEW en Eritrea

Título del proyecto:	El establecimiento de comisiones de seguridad, salud y medio ambiente en el lugar de trabajo
Proyecto realizado por:	La Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea (NCEW)

La organización sindical

La NCEW, creada en 1994, es probablemente la central nacional más joven de África. Sin embargo, el sindicalismo no es una novedad para los trabajadores de Eritrea. Desde hace varias décadas, se lucha en el país para lograr mejores condiciones de vida y de trabajo.

La NCEW se compone de cinco federaciones que abarcan sectores industriales tan diversos como la alimentación, la hotelería y el turismo, la minería y los productos químicos, los servicios, los textiles y el cuero, así como el transporte y las comunicaciones. La NCEW tiene más de 17 000 afiliados. La Confederación tiene seis oficinas que llevan a cabo las tareas del Centro Nacional, además de ayudar a las cinco federaciones a cumplir con su cometido.

Introducción

La práctica en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo, así como en materia de medio ambiente en Eritrea, está aún en sus comienzos. Tras la independencia, Eritrea heredó empresas administradas en forma deficiente y de bajo rendimiento. Por consiguiente, las condiciones que se daban inmediatamente después de la independencia no eran propicias para reforzar o institucio-

nalizar las prácticas en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Con la privatización de las empresas estatales, la promoción y la institucionalización de las prácticas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo, en particular en las empresas privadas, se han vuelto cada vez más necesarias. Actualmente, entran al país maquinarias de tecnología avanzada y productos químicos peligrosos que ponen en peligro la salud de los trabajadores y crean situaciones de riesgo para el medio ambiente.

Las visitas realizadas por la NCEW a dos fábricas instaladas recientemente en Eritrea demostraron que, aún en las fábricas de construcción más reciente, no se aplican las medidas de seguridad y salud apropiadas. Por ejemplo, en una de las fábricas visitadas se utiliza un producto químico peligroso sin que los trabajadores tengan conocimiento de los daños que puede ocasionar. En otra fábrica construida recientemente, los carteles de seguridad sólo están redactados en inglés. En visitas a dos fábricas más antiguas se observaron condiciones de trabajo deplorables. La mayor parte de la maquinaria es vetusta y su uso entraña riesgos. Los desechos se envían al desagüe principal lo cual puede provocar la contaminación del abastecimiento en agua de las zonas residenciales vecinas. Estas observaciones preocupan mucho a la NCEW, pues ponen de manifiesto la necesidad urgente de institucionalizar las normas y las regulaciones en materia de prácticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

A continuación de un seminario realizado en colaboración con el Proyecto OIT/ACTRAV «Educa-ción obrera y medio ambiente» en 1995, los participantes apoyaron enérgicamente la participación de su Central Nacional, la NCEW, en las cuestiones relativas al medio ambiente.



Eritrea, Massawa

Con la ayuda de los participantes a ese seminario, la NCEW elaboró políticas medioambientales y un plan de acción. Su acertado enfoque fue utilizado como ejemplo en el material didáctico desarrollado en el marco del proyecto de ACTRAV («Los sindicatos y el desarrollo sostenible medioambientalmente», Guía de los Folletos pág.48).

Con el objeto de llevar a la práctica sus objetivos medioambientales, la NCEW propuso que se realizara un proyecto en colaboración con el Proyecto ACTRAV para:

- promover la conciencia así como la preocupación por las cuestiones medioambientales;
- organizar seminarios de formación locales y regionales;
- elaborar materiales didácticos apropiados para el programa de formación, que comprendieran la realización de un vídeo de formación y la traducción de los materiales de formación de la OIT pertinentes en tigrigna y árabe, de ser necesario.

Descripción del proyecto

Los seminarios de formación propuestos por la NCEW tienen por objeto reunir a los trabajadores y los empleadores para examinar la posibilidad de crear comisiones de seguridad, salud y medio

ambiente (SSMA) en los lugares de trabajo. Los seminarios brindan en particular la posibilidad de:

- intercambiar experiencias, ideas y documentación sobre las actividades existentes en materia de SSMA;
- determinar las limitaciones a la creación de comisiones de SSMA y desarrollar estrategias de modo de sortearlas;
- desarrollar las ideas propuestas y elaborar una estructura de trabajo con el propósito de crear comisiones de SSMA en los lugares de trabajo;
- determinar la estructura más adecuada para crear una relación bipartita respecto de las cuestiones de SSMA;
- dar a los participantes una formación para crear comisiones de SSMA en los lugares de trabajo, mediante la cual los participantes formados podrán realizar seminarios sobre creación de comisiones de SSMA para sus colegas de trabajo;
- suministrar a los participantes una carpeta de material informativo sobre la estructura de la comisión de SSMA y la elaboración de políticas;
- discutir y determinar actividades de seguimiento.

Ejecución del proyecto

Los grupos siguientes fueron escogidos para participar en el proyecto:

- sindicalistas y en particular trabajadores de las empresas
- dirigentes sindicales
- personal de dirección
- NCEW
- representantes de distintos ministerios y organizaciones que se ocupan de cuestiones medioambientales y de la legislación en la materia

Seminarios

Los seminarios tuvieron lugar en las ciudades de Asmara, Assab y Massawa de Eritrea. En cada una de esas ciudades se celebró un seminario para toda el área, además de diversos seminarios de seguimiento en determinados lugares de trabajo. A los seminarios que tuvieron lugar en los lugares de trabajo, asistieron tanto los sindicatos como la dirección. En total, hubo más de 750 participantes en el conjunto de las actividades del programa.

Investigación

Mediante una serie de encuestas y entrevistas, la NCEW analizó las prácticas corrientes en materia de SSMA en los lugares de trabajo en Eritrea. La NCEW examinó el grado de conocimiento de estas prácticas que tenían los trabajadores, los líderes sindicales y el personal de dirección. Además, determinó las prácticas peligrosas y reconoció el reto que representaban el seguimiento y la aplicación de procedimientos de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Las visitas a los lugares de trabajo, las entrevistas y las encuestas proporcionaron informaciones sobre lo que habría que hacer para que las comisiones de SSMA funcionaran con eficacia. La NCEW utilizó las conclusiones del estudio en ocasión de la Semana de Concientización sobre Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo, de abril de 1998, a fin de destacar la necesidad de adoptar prácticas en materia de seguridad y salud y prevenir los accidentes de trabajo.

Elaboración de material

Durante el transcurso del proyecto de cooperación, fueron elaborados y traducidos al tigrigna diversos materiales didácticos, entre los cuales, el documento ILO/ACTRAV «Los sindicatos y el desarrollo sostenible medioambientalmente» y los folletos anteriores sobre «Educación obrera y medio ambiente». En algunos centros regionales, los documentos fueron traducidos a otros idiomas locales y también al árabe. Estos materiales fueron elaborados gracias a la participación de los trabajadores y de algunos especialistas.

Campañas de concientización

Además de las encuestas y los seminarios, se llevaron a cabo una serie de actividades tales como exposiciones de fotografías, creación y diseño de afiches, redacción de artículos para la prensa y entrevistas transmitidas por radio. La NCEW elaboró un vídeo de información y concientización titulado «The Role of Worker's and Environmen-



tally Sustainable Development» (Los trabajadores y el desarrollo sostenible medioambientalmente), que subraya la necesidad de que los trabajadores participen activamente en la preservación de los recursos naturales de Eritrea.

Resultados y reacciones

Los participantes en los seminarios llegaron a la conclusión de que las comisiones de SSMA eran necesarias en los lugares de trabajos de Eritrea. Los trabajadores y la dirección de las empresas convinieron en que dichas comisiones deberían ser a la vez:

- el marco de organización para la solución de los problemas;
- el sistema de responsabilidad interno;
- el mecanismo para el intercambio de informaciones;
- el medio por el cual se incrementa la participación de los trabajadores;
- el sistema que permite fijar procedimientos en materia de seguridad, salud y medio ambiente;
- la reserva de conocimientos y experiencias.

En general, se acordó que el principal objetivo de las comisiones de SSMA debería ser la promoción de la cooperación entre trabajadores y empleadores en la investigación, elaboración y aplicación de medidas destinadas a lograr un medio ambiente de trabajo seguro y sano.

Seguidamente, en las recomendaciones del seminario se especificaron cuales serán los participantes y la estructura de las comisiones, su función y las actividades que desempeñarán o no desempeñarán. Asimismo, se reconoció que una comisión bipartita de SSMA puede proporcionar una visión diaria del lugar de trabajo lo que las inspecciones anuales no pueden brindar.

Los participantes en el seminario también determinaron los retos que probablemente surgirían al establecerse las comisiones de SSMA en los lugares de trabajo, tales como el reconocimiento de que las empresas de Eritrea no están obligadas por ley a crear comisiones de SSMA; los conoci-

mientos limitados en materia de creación de comisiones de SSMA que vinculan a los trabajadores, los empleadores y el gobierno; la vetustez de la maquinaria de muchas fábricas de Eritrea que no se presta a la protección de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, y la carencia de normas nacionales en la materia.

Los seminarios llevados a cabo en los lugares de trabajo en las tres regiones sirvieron para establecer las características particulares de cada comisión de SSMA en cada lugar de trabajo, lo que resultó ser un enfoque muy acertado.

Puntos para discusión

1. ¿Cuáles son las políticas que su sindicato ha desarrollado sobre las cuestiones relativas al desarrollo sostenible medioambientalmente?
2. ¿De qué manera han sido aplicadas estas políticas?
3. ¿Cómo han llegado a los lugares de trabajo los diferentes planes de acción elaborados por su sindicato?



Nota del CTP

El estudio de caso de la NCEW es un excelente ejemplo de que gracias a la educación y la formación puede lograrse un buen desarrollo de la capacidad institucional. Debido a la larga historia de guerras civiles del país, por lo general, los trabajadores de Eritrea han recibido poca educación pues, por décadas, el malestar social los privó de la posibilidad de estudiar. A pesar de estos impedimentos, los esfuerzos de la NCEW en pro del establecimiento de las comisiones de SSMA en los lugares de trabajo fueron muy exitosos.

En los seminarios regionales que tuvieron lugar en Asmara, Assab y Massawa se adoptaron recomendaciones y estrategias presentadas por empleadores y los trabajadores. Las redes que creó el proyecto entre las regiones de Eritrea son muy importantes y el establecimiento de las primeras comisiones en los lugares de trabajo fue un éxito. Sin embargo, el hecho desafortunado de que persistan los conflictos armados en el país no permite saber si esos esfuerzos han tenido efectos duraderos.

El éxito de este proyecto se debe a la NCEW y a la dedicación de sus afiliados. El gran entusiasmo demostrado por la NCEW en su empeño por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de sus afiliados es impresionante, y revela elocuentemente su compromiso con el futuro de Eritrea.

Agradecimientos

Agradecemos al señor Tekeste Baire, Secretario General; al señor Tseggai Moggos, Secretario General Adjunto; y al señor Ammanuel Negassie, Jefe del Departamento de Relaciones Internacionales; todos ellos pertenecientes a la NCEW por su dedicación a este proyecto.



Para obtener informaciones sobre este estudio de caso u otros proyectos de la NCEW relacionados con el desarrollo sostenible medioambientalmente, sírvase dirigirse a:

National Confederation of Eritrean Workers

P.O. Box 1188, Asmara, Eritrea

Tel: (291) 1 116 187

Fax: (291) 1 126 606

Un sindicato impulsa la concientización medioambiental en Asia



KCU, Corea

Título del proyecto:

Seminario ICEM/ILO/FKCU sobre sindicatos, medio ambiente y desarrollo sostenible en Asia

Proyecto realizado por:

La Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Industrias Químicas de Corea (FKCU) y la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía y Minería e Industrias Afines (ICEM)

Las organizaciones sindicales

Cerca de 20 millones de trabajadores del mundo entero pertenecen a la ICEM, la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minería e Industrias Afines. La ICEM es una federación sindical mundial basada en la industria que se dedica a la solidaridad internacional. El objetivo principal de la ICEM consiste en dar apoyo a los sindicalistas durante los conflictos sindicales o la creación de sindicatos en los países en los que son débiles o inexistentes. La ICEM proporciona también informaciones y asesoramiento técnico sobre temas que van de la negociación colectiva a las normas de seguridad y salud y ofrece capacitación y trabajo de desarrollo con dirigentes sindicales y afiliados. La Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Industrias Químicas de Corea (FKCU) está afiliada a la ICEM en Asia.



FKCU, Corea



FKCU, Corea

Introducción

En septiembre de 1997, el Proyecto de ACTRAV «Educación obrera y medio ambiente» conjuntamente con la ICEM celebró un seminario en Seúl, Corea para los afiliados a la Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Industrias Químicas de Corea. Participaron a la reunión representantes de numerosas industrias, tales como la química, el papel y los productos farmacéuticos o las industrias productoras de gas y vidrio.

El objetivo del seminario era:

- establecer una lista de cuestiones prioritarias en materia de medio ambiente;
- desarrollar una estrategia para atender esas cuestiones y promover el desarrollo sostenible;
- determinar el trabajo que ha realizarse localmente;
- reunir ideas acerca de un proyecto más amplio para realizar una campaña en pro del desarrollo sostenible.

El seminario utilizó el manual del proyecto de la OIT «Los sindicatos y el desarrollo sostenible», que fue elaborado para los formadores sindicales y los investigadores. El manual contiene ideas y actividades que tienen por objeto ayudar a los sindicatos a llevar a cabo, después del seminario, su propio trabajo en lo que respecta al medio ambiente. Las actividades incluyen la realización de encuestas, auditorías medioambientales, futuros semina-

rios, temas de negociación colectiva sobre cuestiones medioambientales, etc.

Descripción del proyecto

Establecer una lista de cuestiones prioritarias en materia de medio ambiente

Durante los tres días del seminario, los participantes seleccionaron las cuestiones relativas al medio ambiente que revisten importancia para los sindicatos y examinaron las prioridades que tienen para éstos estas cuestiones. Entre otros aspectos, los participantes acordaron que la deterioración de las condiciones de trabajo, en tanto que consecuencia de las políticas de empleo, es el principal obstáculo al desarrollo sostenible y mencionaron las largas jornadas de trabajo y los riesgos de accidentes. Señalaron el fenómeno denominado en inglés de las tres D que suele afectar a sus afiliados: trabajos difíciles, sucios y peligrosos.

El grupo también consideró importantes la educación y la formación y señaló, además de las cuestiones prioritarias tales como la falta de formación en materia de seguridad y salud, la importancia de las cuestiones básicas relativas al medio ambiente y el desarrollo.

En el curso de sus discusiones los participantes definieron las prioridades que eran motivo de preocupación para sus afiliados y colegas:

- mejorar las condiciones de trabajo y organizar comisiones de seguridad, salud y medio ambiente en el lugar de trabajo (SSMA);
- concientización, difusión y formación de los miembros de las comisiones SSMA;
- promoción internacional de las cuestiones de comercio y solidaridad entre los países industrializados y los países en desarrollo y sus sindicatos.

Desarrollar un plan de acción

Durante la discusión plenaria sobre posibles estrategias, resultó evidente que el punto de partida de toda campaña de concientización debería ser el incremento del conocimiento de las cuestiones relativas al medio ambiente de los afiliados sindicales y de los habitantes de la localidad de que se tratase.

Fueron examinadas diferentes estrategias y hubo acuerdo sobre un plan de acción práctico. Como el objetivo principal era ampliar el conocimiento general, el primer paso consistió en seleccionar los temas prioritarios en torno de los cuales se haría la campaña de concientización. Se decidió realizar encuestas en los lugares de trabajo para determinar la situación medioambiental en varios lugares de trabajo de cada localidad, y que fueran consultados los afiliados sindicales sobre sus impresiones respecto de las cuestiones medioambientales en sus respectivos puestos de trabajo, tales como, entre otras, los problemas de salud, los peces y la fauna, la evacuación de desechos y la contaminación del agua.



FKCU, Corea

Además, se sugirió la creación de equipos de inspectores del medio ambiente encargados de realizar entrevistas y encuestas. Dichos equipos tendrían además por cometido observar y controlar los problemas medioambientales en los lugares de trabajo.

Determinar el trabajo que ha que realizarse

Los participantes decidieron que deberían desarrollarse otros planes de acción basados en los resultados de las encuestas, que no dejen de incluir los puntos siguientes:

- realizar un vídeo con fines de concientización;
- organizar jornadas de formación para los miembros sindicales de los equipos de inspección del medio ambiente;
- incorporar peticiones relativas al medio ambiente en los convenios de negociación colectiva;
- hacer presión sobre el gobierno para lograr la ratificación de los convenios respectivos de la OIT.

Además, los participantes procuraron conseguir el apoyo de la Federación publicando regularmente en la revista sindical notas referentes a las cuestiones medioambientales y resolvieron tomar contacto con las organizaciones internacionales nacionales y locales interesadas en el medio ambiente.



FKCU, Corea



FKCU, Corea

Resultados y reacciones

Los participantes resumieron sus pareceres sobre el seminario y las probabilidades de éxito mediante los signos siguientes: ? - ! - OK. El texto indica que, con anterioridad al taller, los participantes sabían muy poco acerca de cuestiones medioambientales y de su pertinencia para los sindicatos (?); el seminario les abrió los ojos (!); y después del seminario, dados los conocimientos, la dedicación y el convencimiento de que recibirán apoyo de los dirigentes y los afiliados sindicales tendrán éxito las campañas que realizarán para difundir las cuestiones medioambientales (OK).

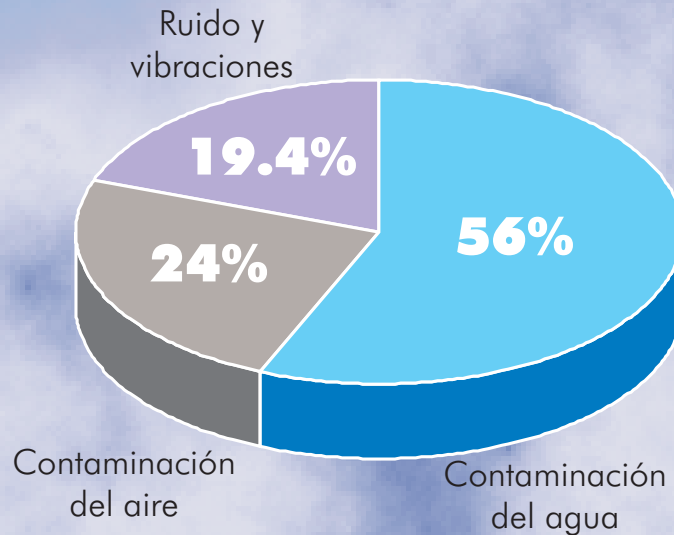
Después del seminario, los participantes expusieron en una conferencia de prensa los esfuerzos realizados y los proyectos que tenían para lograr que las colectividades y las empresas de Corea fueran más sensibles a las cuestiones medioambientales.

Para comenzar, llevaron a cabo encuestas en varios lugares de trabajo, las que produjeron

resultados referentes a todos los sectores de la jurisdicción de la Federación, o sea procesamiento de alimentos, fabricación de papel, química básica, cemento y productos farmacéuticos, entre otros.

Los resultados de la encuesta pueden resumirse diciendo que los principales problemas encontrados en esos sectores son: la contaminación del agua (56%), la contaminación del aire (24%) y el ruido y las vibraciones (19,4%). A la pregunta de si opinaban que los sindicatos debían interesarse por las cuestiones medioambientales y hacer de ello uno de los principales objetivos de política, los encuestados contestaron «sí» en un 75,2%; mientras que 21,1% contestaron «de acuerdo pero es prematuro»; y sólo se opuso un 0,9%. A la pregunta de si las cuestiones medioambientales deben incluirse en los convenios colectivos 67,3% contestaron que sí y 27,4% contestaron que sí aunque opinaron que era difícil llevarlo a la práctica concretamente.

Principales problemas medioambientales



Como consecuencia del análisis de los resultados de la encuesta se formó un Equipo de Control Medioambiental que examinó las actividades de los sindicatos relacionadas con el medio ambiente. Después de elaborar un plan de muestreo de agua, el equipo visitó dos lugares de trabajo para realizar controles de la calidad del agua. El equipo examinó también las actividades de la Federación relativas al medio ambiente, analizó la creación de una comisión del medio ambiente dentro de la Federación y examinó un texto modelo de «convenio verde» para futuros convenios colectivos.

La primera versión del texto modelo menciona los esfuerzos conjuntos de los trabajadores y la dirección para prevenir la contaminación, informa sobre sustancias contaminantes, prevé el uso de tiempo para capacitación medioambiental en el lugar de trabajo, y autoriza la constitución de una comisión de medio ambiente en el lugar de trabajo, entre otros temas.

La próxima etapa para el sindicato, que se espera tendrá lugar el próximo año consiste en llevar a cabo un análisis de los convenios colectivos a fin

de evaluar en que medida el modelo de «convenio verde» es utilizado por los sindicatos afiliados en sus negociaciones.

Además de los logros del Equipo de Control Medioambiental y del modelo de acuerdo elaborado, la FCKU también realizó un vídeo que está siendo utilizado en campañas de concientización medioambientales en las colectividades y los lugares de trabajo. El vídeo de 26 minutos que produjo el Grupo de Trabajo Audiovisual «Hope» de la FCKU revela algunos de los efectos nocivos de la contaminación industrial. Muestra el cierre de una escuela primaria a causa de la contaminación industrial que la rodea, los efectos en las personas que viven cerca de fábricas contaminantes, el envenenamiento por el cadmio de un obrero de fábrica, el aumento de las perturbaciones de los ciclos de las obreras expuestas a los solventes industriales, y otras condiciones difíciles de trabajo.

El vídeo contiene fascinantes secuencias de entrevistas con trabajadores, activistas de distintos medios sociales y afiliados sindicales, y muestra ejemplos espectaculares de la contaminación del

agua y del aire causada por la actividad industrial. La secuencia final muestra una ceremonia en memoria de un obrero que murió debido a un envenenamiento por mercurio. El narrador termina pidiéndole a los trabajadores que reflexionen sobre si desean continuar trabajando en esas condiciones soportando sufrimientos o si están dispuestos a luchar por una vida y un trabajo sanos.

El vídeo se utiliza para concientizar sobre las dificultades que afligen a las colectividades y a los trabajadores afectados por la contaminación industrial y para impulsar medidas que permitan prevenir daños futuros.

Para el futuro

La experiencia acumulada en este estudio de caso será utilizada en el trabajo de la ICEM, especialmente en la región de Asia. Además, ciertas informaciones provenientes de este estudio han sido incorporadas al programa general de la ICEM de desarrollo sostenible medioambientalmente y resultaron útiles para ampliar la perspectiva de la acción sindical en materia de medio ambiente.

Puntos para discusión

1. ¿Cómo podría su sindicato elaborar instrumentos de trabajo para ampliar la concientización en materia de medio ambiente en la colectividad donde vive o dentro de su sindicato?
2. ¿Cuáles son las cuestiones que merecen atención en su lugar de trabajo? ¿Qué clase de control en materia de medio ambiente puede realizar su sindicato en su lugar de trabajo?
3. ¿Cuál ha sido el grado de eficacia de su sindicato en la aplicación de los resultados o recomendaciones de un seminario? ¿Tuvieron éxito sus esfuerzos? ¿Qué es lo que habría que modificar?





Nota del CTP

Los afiliados de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Industrias Químicas de Corea que participaron en el seminario OIT/ICEM formaron un grupo que trabajó con dedicación y motivación. Es alentador comprobar que las recomendaciones formuladas en un seminario hayan sido llevadas a la práctica de manera tan oportuna y convincente.

Hasta la fecha, la ICEM ha sido muy activa en materia medioambiental, especialmente en los sectores químico y minero, y ha logrado integrar efectivamente las cuestiones medioambientales en sus programas de seguridad y salud en el trabajo. Es deseable que la FCKU reciba más asistencia de la ICEM a fin de lograr que el vídeo siga siendo utilizado como instrumento de educación, que el equipo de inspección continúe recibiendo capacitación y realizando su labor específica, que los «convenios verdes» se pongan en vigencia en los lugares de trabajo de Corea y que los sindicatos sean autorizados a hacer presión ante el gobierno para que este adopte los convenios de la OIT relativos a los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.

Un agradecimiento especial a los participantes en el seminario OIT/ICEM por su eficacia para producir cambios tanto en la FCKU como en las colectividades donde viven, los sindicatos y los lugares de trabajo.

Agradecimientos

Agradecemos a la señora Annie Rice, consultora y coordinadora del seminario, y al señor Phee Jung-sun, representante regional de la ICEM, que proporcionaron informaciones e informes para este resumen del estudio de caso.

Para obtener informaciones sobre este estudio de caso u otros proyectos de la FCKU relacionados con el desarrollo sostenible medioambientalmente, sírvase dirigirse a:

The Federation of Korean Chemical Worker's Unions

3f FCKU Building, 35, Yoido-Don Youngdeungpo-ku, Seúl

República de Corea

Tel: (82 2) 761 8251, 761 8214

E-mail: fkcu@chollian.dacom.co.kr

Para obtener informaciones sobre otros proyectos de la ICEM relacionados con el desarrollo sostenible medioambientalmente, sírvase dirigirse a:

ICEM, Avenue Emile de Beco 109 1050 Bruselas, Bélgica

Tel: (32) (2) 626-20-20

Fax: (32) (2) 648-43-16

E-mail: icem@geo2.poptel.org.uk

Una catástrofe ecológica da origen a acciones por parte de los sindicatos en Filipinas

Título del proyecto:	Estudio de caso sobre la catástrofe ecológica ocurrida en 1996 en las minas de Marinduque
Proyecto realizado por:	La Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía y Minería e Industrias Afines (ICEM) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Minería (NAMAWU), Filipinas

Las organizaciones sindicales

Cerca de 20 millones de trabajadores afiliados en 404 sindicatos de 113 países están organizados por la ICEM, la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minería e Industrias Afines. La ICEM, federación sindical mundial que abarca sector industrial, se dedica concretamente a la solidaridad internacional. El objetivo principal de la ICEM consiste en dar apoyo a los sindicalistas durante los conflictos sindicales o en el proceso de creación de sindicatos en los países en los que son débiles o inexistentes. La ICEM proporciona también informaciones y asesoramiento técnico sobre temas que van de la negociación colectiva a las normas de seguridad y salud y ofrece capacitación y trabajo de desarrollo con dirigentes sindicales y afiliados de base.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Minería (NAMAWU), afiliado a la ICEM, es una federación nacional a la cual el sindicato de trabajadores y empleados de Marcopper (MELU) ha estado afiliado desde 1972.

Introducción

La isla de Marinduque, situada en la región central de Filipinas, tiene una población de 120 000 personas aproximadamente. La agricultura y la pesca son los principales recursos de las familias. Si bien la presencia de la iglesia católica es predominante, están creciendo con mucha fuerza las organizaciones de la colectividad y otras ONG.

La Marcopper Mines Company (MMC) está instalada en la isla de Marinduque. La extracción de mineral de cobre en Marinduque comenzó cuando la empresa Placer Dome Development Limited of Vancouver, Canada, comenzó la explotación de la mina a cielo abierto de Tapan a mediados de los años 60.

Si bien se considera que la explotación de una mina a cielo abierto es una actividad económica perjudicial para el medio ambiente, cabe, sin embargo, admitir que se trata de una actividad económica que proporciona materias primas para las industrias y millares de puestos de trabajo de mineros. Había por lo tanto que encontrar un equilibrio aceptable entre la necesidad de extraer y tratar el mineral para los fines del crecimiento económico y la necesidad de preservar el medio ambiente. Tras la catástrofe que se produjo en la isla de Marinduque, que se describe a continuación, los sindicatos consideraron que los costos eran inaceptables en cuanto se refiere tanto al medio ambiente como a las consecuencias sociales.

Al empezar la explotación minera, en 1969, la compañía construyó un depósito de escorias para retener los desechos producidos por la actividad minera. En 1975, el Gobierno aprobó una propuesta de la compañía Marcopper que consistía en arrojar por un tubo subacuático las escorias mar afuera en la bahía de Calancan. Con el tiempo, esta forma de evacuación de escorias causó la destrucción masiva de los arrecifes de

Acción realizada en Filipinas

coral y de las reservas de peces de la zona. Sin embargo, la utilización del mar como vertedero continuó a pesar de las objeciones de la iglesia y de los grupos de la colectividad preocupados por el medio ambiente.

Finalmente, la empresa abrió otro depósito de escorias utilizando la mina de Taipan, ya agotada, y decidió clausurarla y utilizarla únicamente como depósito de escorias hasta tanto se encontrara una solución de largo plazo. En 1996, cedió una compuerta en un túnel de drenaje y las escorias se derramaron en el vecino río Makulapnit, alcanzando en cierto punto un caudal de 10 metros cúbicos de desechos por segundo. El derramamiento continuó durante 17 días, contaminando y encenagando los ríos Makulapnit y Boac dejando un depósito de 1,5 millones de toneladas de escorias.

Inmediatamente después de ocurrido el derramamiento, el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la compañía Marcopper decidió parar el trabajo hasta que el río Boac fuera limpiado. Además, el Sindicato sacó una declaración según la

cual los intereses de los trabajadores podrían ser postergados en beneficio de la adopción de medidas de protección del medio ambiente. Asimismo, algunos de los dirigentes del sindicato participaron en varios actos de la colectividad contra la compañía minera Marcopper. Esto marcó un cambio radical con respecto a las posiciones sindicales del pasado, que generalmente eran de colaboración con la compañía minera para proteger los puestos de trabajo.

El derramamiento mencionado fue una verdadera catástrofe ecológica. Redujo el volumen de la pesca y destruyó otras formas de fauna marina, produjo el desplazamiento de muchos pobladores alterando gravemente la vida de la colectividad, y provocó el desplazamiento de los trabajadores. Los pobladores de la localidad vecina del Boac, furiosos contra la Marcopper, pues temían los efectos perjudiciales para la salud de los depósitos de escoria y la eventualidad de inundaciones provocadas por el atascamiento del río Boac, se interesaron cada vez más en los efectos que tenía la explotación minera en el medio ambiente de la isla.



OIT, J. Maillard

Metas y objetivos del proyecto

Se han hecho varios estudios sobre la catástrofe ecológica de Marinduque. Sin embargo, ninguno de ellos tomó en cuenta a los trabajadores, especialmente al sindicato, como interlocutor. Dado que las opiniones y los intereses de los trabajadores no fueron examinados hasta el presente, se resolvió hacer el siguiente estudio de caso para reparar esta carencia.

El estudio de caso ha tenido por objeto evaluar el impacto de la catástrofe de la Marcopper desde el punto de vista de los sindicatos y formular recomendaciones en materia de política basadas en las enseñanzas extraídas de la catástrofe. El estudio se propuso específicamente:

- contribuir a determinar los daños sociales y medioambientales del derramamiento;
- contribuir a determinar las medidas de prevención que son necesarias para evitar accidentes similares;
- contribuir a la elaboración de políticas en materia de evacuación de desechos de la minería en el plano nacional, sectorial y de la empresa;
- apoyar al NAMAWU para que pueda impulsar el interés por las cuestiones medioambientales en todos los niveles utilizando métodos de investigación participativos e integrar dichas cuestiones en sus proyectos actuales sobre seguridad y salud en las minas;
- esbozar posibles formas de acción que pueden emprender el NAMAWU y otros sindicatos mineros para proteger el medio ambiente y promover la seguridad y la salud no sólo en el trabajo sino también en el medio ambiente general mediante la negociación de convenios colectivos «verdes».

Descripción del proyecto

Entre otras cosas, el estudio de caso ha intentado:

- documentar los sucesos ocurridos antes y después del derramamiento de las escorias de la Marcopper en marzo de 1996;
- documentar las actividades del Sindicato (MELU) antes y después del derramamiento;
- evaluar las repercusiones concretas y subjetivas del derramamiento de escorias en el Sindicato, la colectividad y los demás grupos interesados;
- evaluar las respuestas a la catástrofe del Sindicato, la colectividad y los demás grupos interesados;
- determinar las fallas institucionales, legales, técnicas y de gestión que contribuyeron a que ocurriera la catástrofe;
- analizar el papel del MELU, – en particular, como interlocutor social – y de los trabajadores mineros, en general, en la protección medioambiental en la compañía Marcopper;
- formular recomendaciones para reforzar la participación efectiva de los trabajadores mineros en la protección medioambiental de la explotaciones mineras.

Para reunir datos y realizar las encuestas el sindicato utilizó dos métodos. Primero, se procedió según un método de auditoría para evaluar objetivamente las fallas institucionales, legales, técnicas y de gestión que contribuyeron a que ocurriera la catástrofe. Una vez examinado el material así reunido, el equipo de investigación obtuvo informaciones de informantes claves utilizando guías y cuestionarios especialmente elaborados.

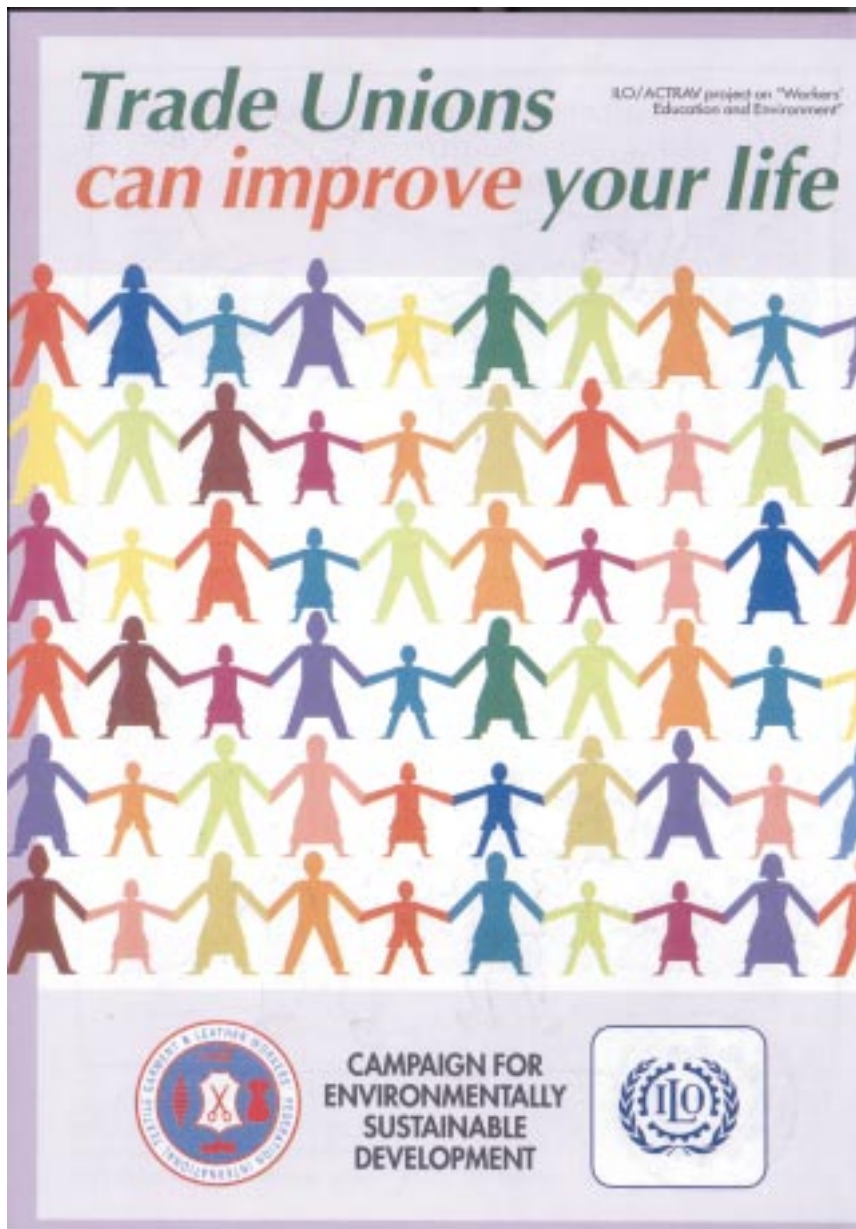
Se organizaron grupos de discusión y entrevistas sobre cuestiones específicas con la mayoría de las partes interesadas. Cabe citar entre éstas la dirección de la mina, dirigentes y afiliados sindicales, funcionarios de los organismos del gobierno nacional, funcionarios del gobierno de la isla, pobladores y dirigentes de asociaciones de la colectividad, representantes de ONG y especialistas en minería y ecología.

Acción realizada en Filipinas

El estudio proporcionó informaciones sobre los factores que pudieron provocar la catástrofe y una evaluación de los daños ocasionados al ecosistema circundante. Además, el Sindicato formuló recomendaciones sobre la política que habría que seguir en el plano nacional, sectorial y de la empresa. Las recomendaciones tienen por objeto reducir al mínimo o eliminar el riesgo de accidentes similares. También elaboró un esquema de las posibles medidas concretas que deberían tomarse.

Las recomendaciones de los sindicatos y las acciones resultantes

La NAMAWU pudo, a partir de las informaciones recopiladas, hacer varias propuestas tendientes a aumentar el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y su participación. A continuación figuran las recomendaciones elaboradas por el Sindicato y las acciones que han sido emprendidas a ese respecto.



Acción realizada en Filipinas

Recomendación	Acción realizada por el Sindicato
<p>Los trabajadores pueden ser muy valiosos para la protección medioambiental. Pueden ser capacitados en temas tales como la legislación medioambiental, los compromisos medioambientales de la compañía y las normas generales en la materia.</p>	<p>El NAMAWU ha incorporado un módulo sobre la minería y el medio ambiente a su programa actual de educación de seguridad y salud.</p>
<p>Los trabajadores deberían ser reconocidos como interlocutores sociales en las futuras evaluaciones de impacto medioambiental.</p>	<p>El NAMAWU ha hecho una propuesta al respecto a la Oficina de Minería y Geociencias de Filipinas, organismo gubernamental para la minería.</p>
<p>Los trabajadores deberían obtener mediante la negociación el derecho a parar el trabajo cuando las condiciones medioambientales son deficientes.</p>	<p>El NAMAWU está haciendo presión ante el gobierno de Filipinas para que ponga en aplicación la disposición del Convenio de la OIT núm. 176 sobre el derecho de interrumpir el trabajo en las explotaciones mineras peligrosas. Una vez ganada esta batalla, se espera que el gobierno acepte esta recomendación.</p>
<p>Los trabajadores pueden formar «círculos de seguridad» donde puedan hablar con toda libertad sobre los efectos medioambientales de la minería.</p>	<p>En los sindicatos pertenecientes a la NAMAWU existen círculos de estudio. En dichos círculos se estudia el módulo «Minería y medio ambiente» dentro del programa «Seguridad y salud en la minería»</p>
<p>Los trabajadores deberían negociar la creación de un «Fondo para desplazamientos por motivos económicos» o un «Fondo de garantía medioambiental» en previsión de catástrofes similares.</p>	<p>Se ha redactado un documento sobre la cuestión y se planea realizar pronto una campaña de información.</p>
<p>Los trabajadores deberían tener conocimiento de los instrumentos de gestión medioambiental e impulsar su adopción y, además, fomentar su utilización en las explotaciones mineras. Entre otros cabe citar los equipos de control compuestos por todas las partes interesadas y las evaluaciones de las cuestiones medioambientales.</p>	<p>El NAMAWU está llevando a la práctica esta recomendación.</p>

Otros acontecimientos

En noviembre de 1997, el presidente nacional del NAMAWU firmó un memorándum de entendimiento con los líderes tanto del Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) como del Consejo Consultivo Asesor de Trabajo (LACC), por el que se compromete a cumplir los objetivos de un desarrollo sostenible medioambientalmente. Este un logro importante.

El proyecto no sólo ha reforzado notablemente la cooperación bipartita entre los trabajadores y los empleadores mediante la utilización de un método participativo, sino que ha también hecho progresar la representación sindical en los órganos consultivos relativos al medio ambiente. El presidente del Sindicato de Trabajadores de la Marcopper ha sido nombrado en el Consejo de Desarrollo Sostenible de Marinduque, órgano que agrupa a distintos interlocutores sociales tales como, ONGs, funcionarios del gobierno local, la iglesia y los trabajadores.

Otra consecuencia positiva del caso Marcopper ha sido impulsar a los dirigentes sindicales de las Minas Philex, al norte de Filipinas, a participar en el programa de la empresa de promoción del medio ambiente. Mantuvieron un diálogo con el Consejo de Gobierno y con el Consejo de Empleadores y Trabajadores y señalaron las cuestiones medioambientales a la atención de la dirección de la empresa. En el momento de la publicación, estaban haciendo campaña para lograr el mejoramiento de los controles de contaminación de la planta eléctrica de la compañía.

Además de esta evolución institucional, los esfuerzos hechos por el NAMAWU en relación con el estudio de caso Marcopper han producido otros resultados positivos. Ha aumentado el conocimiento sobre cuestiones medioambientales entre sus afiliados, el propio sindicato ha salido fortalecido y se han producido repercusiones en la legislación nacional pertinente lo que contribuirá a que las empresas eviten accidentes similares en el futuro.



OIT, J. Maillard

Puntos para discusión

1. ¿Cuáles son los problemas medioambientales que enfrenta su sector industrial, que podrían motivar la intervención sindical?
2. ¿En qué medida los trabajadores de su sector industrial han recibido capacitación en cuestiones de seguridad, salud y medio ambiente?
3. ¿Están los afiliados a su sindicato en condiciones de negociar mejoras en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo?
4. ¿Qué enseñanzas puede sacar su sindicato del presente estudio de caso?



Nota del CTP

El proyecto de ACTRAV «Educación obrera y medio ambiente» comenzó en 1992, con la cooperación de las confederaciones sindicales de Filipinas, por una serie de seminarios cuyo propósito era ayudar a los sindicatos a fijar políticas y a desarrollar los planes de acción respectivos.

Desde entonces, los participantes a dichos seminarios se organizaron en un grupo de trabajo que ha actuado como un grupo de referencia para todos los proyectos de cooperación del país. Uno de sus miembros, procedente del NAMAWU, ha desempeñado un papel decisivo defendiendo la participación del grupo en las cuestiones medioambientales.

Aprecio mucho la labor de nivel profesional y los esfuerzos sostenidos que aportó el NAMAWU al presente estudio de caso. Si bien es desafortunado que esta catástrofe ecológica ocurriera en la isla de Marinduque, a la postre tuvo consecuencias positivas. El NAMAWU pudo así valerse de este lamentable accidente, – y de las oportunas medidas de carácter participativo que se tomaron para enfrentar la situación –, para preconizar una amplia intervención de los sindicatos en las cuestiones de desarrollo sostenible medioambientalmente.

Agradecimientos

Agradecemos al señor Benjamin Basquinas, Vicepresidente nacional del NAMAWU y al señor Rolando Librojo, Subsecretario General del NAMAWU por las informaciones que suministraron para la redacción de este resumen. Agradecemos también a la ICEM por el informe que facilitó sobre este estudio de caso.

Para obtener informaciones sobre este estudio de caso u otros proyectos del NAMAWU relacionados con el desarrollo sostenible medioambientalmente, sírvase dirigirse a:

NAMAWU
Unit 201–A Dunville Condominium
Castilla Corner and Valencia
Streets, New Manila, Quezon City
Filipinas
Tel: (632) 415 5582
Fax: (632) 726 5070
E-mail: namawu@mozcom.com

Para obtener informaciones sobre este estudio de caso u otros proyectos de la ICEM relacionados con el desarrollo sostenible medioambientalmente, sírvase dirigirse a:

ICEM, Avenue Emile de Beco 109
1050 Bruselas, Bélgica
Tel: (32) (2) 626-20-20
Fax: (32) (2) 648-43-16
E-mail: icem@geo2.poptel.org.uk

Los sindicatos en la India: la solidaridad al servicio de la protección del medio ambiente

Título del proyecto:	Creación de una asociación intersindical para la protección del medio ambiente en la India (TUPEP)
Proyecto realizado por:	Una agrupación que comprende el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC), el Bhartiya Mazdoor Sangh (BMS), la Central de Sindicatos Indios (CITU), el Hind Mazdoor Sabha (HMS) y el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC)

Las organizaciones sindicales

Son cinco las centrales sindicales que abarca el TUPEP. Aunque cada una de ellas pueda tener posiciones diferentes en materia política, religiosa u otras, las cinco comparten la preocupación y el compromiso de defender los derechos de los trabajadores y promover la protección del medio ambiente. Según lo han declarado, su misión abarca tanto la defensa de los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo y la seguridad de las condiciones de vida y de trabajo, como la organización de los asalariados con el fin de lograr la mejora de su nivel de vida, así como también objetivos generales de protección de la vida y la salud de los trabajadores y la mejora de las condiciones de vida del pueblo indio.

Juntas, estas organizaciones representan a cerca de 20 millones de trabajadores en más de 17 000 sindicatos afiliados a ellas. Tienen sindicatos afiliados en la totalidad de los principales sectores industriales, o sea, la industria manufacturera, la agricultura, la banca y el comercio, la construcción, el transporte, la siderurgia, la industria eléctrica, la industria química, la industria textil, la

minería, la fabricación de pulpa y papel y la industria mecánica, entre otras.

El mismo TUPEP no es un organismo estructurado e independiente con dirección y personal propios, sino un foro de carácter oficioso establecido por las centrales sindicales con el fin de fomentar la concientización y promover la cooperación bipartita y tripartita en materia de medio ambiente en la India.

Introducción

Durante la misión realizada por el Consejero Técnico Principal (CTP) a Nueva Delhi en 1991, las principales centrales acordaron organizar seminarios mixtos para impulsar políticas de colaboración en cuestiones medioambientales. De estos seminarios surgió la convicción de que la adopción de un método común para tratar las cuestiones del medio ambiente sería beneficioso para la causa.

Otro motivo importante para que las centrales sindicales colaboraran entre sí fue la actitud del Ministerio del Medio Ambiente que había rechazado la solicitud presentada por los sindicatos y las organizaciones de empleadores para participar en el Consejo Nacional del Medio Ambiente y en las juntas estatales de control de la contaminación. Se habían establecido comités nacionales en todo el mundo por mandato de la Cumbre para la Tierra que tuvo lugar en Río de Janeiro en 1992. En particular, los acuerdos adoptados en la Orden del día 21 disponen que los gobiernos, los empleadores y los empresarios deberían fomentar la participación activa de los trabajadores y los sindicatos en las decisiones relativas a la concepción, la aplicación y la evaluación de políticas y programas nacionales e internacionales en materia de medio ambiente y desarrollo.

A pesar de lo que establece dicho acuerdo, el Ministerio del Medio Ambiente había invitado a participar en los órganos consultivos solamente a miembros de las ONG arguyendo que podría considerarse que éstas últimas representaban el punto de vista de los trabajadores.

Acción realizada en la India



Con el fin de facilitar su representación en los órganos consultivos, las diferentes centrales sindicales reconocieron que debían actuar como se fueran sólo una cuando se tratase de cuestiones medioambientales prioritarias. Si bien algunas centrales habían solicitado por separado que hubiera representación de los sindicatos en los órganos consultivos, resultó evidente que para tener la representación más efectiva hacía falta elaborar criterios comunes en relación con las cuestiones de medio ambiente. Por consiguiente, en 1994, las centrales sindicales por iniciativa propia constituyeron una Asociación intersindical para la protección del medio ambiente en la India (TUPEP). La creación del TUPEP fue un logro importante, especialmente en un país como la India donde los sindicatos suelen tener criterios y métodos antagónicos.

Desde su creación, las reuniones del TUPEP tuvieron lugar, por rotación, en la sede de las diferentes organizaciones participantes que, en cada caso, tomaron los gastos a su cargo. Las metas y los objetivos del TUPEP han sido la elaboración y promoción de posiciones comunes en relación con las cuestiones medioambientales así como hacer presión en favor del bipartismo y del tripartismo en materia de desarrollo sostenible medioambientalmente.

Descripción del proyecto

Desde su creación en 1994, el TUPEP ha realizado numerosas campañas, una de las cuales tuvo por objeto mover influencias para lograr la prohibición de la importación al país de desechos

tóxicos e instar al Gobierno del Estado de Delhi a tratar los planteamientos sindicales sobre el cierre de empresas por problemas medioambientales.

Los miembros del TUPEP se reúnen en forma oficiosa para analizar los problemas medioambientales actuales y determinar el tipo de solución más adecuada desde el punto de vista sindical. Los que asisten a esas reuniones son los dirigentes de primera línea de cada una de las centrales sindicales, lo que permite que los miembros del TUPEP examinen las cuestiones planteadas y adopten decisiones sobre las estrategias adecuadas para poner en práctica las políticas adoptadas. Llegados a ese punto, cada uno de los miembros de las centrales presentará las recomendaciones del TUPEP a sus organizaciones de manera que tomen las medidas prácticas correspondientes.

Resultados y reacciones

Los miembros del TUPEP solicitaron al Ministerio del Medio Ambiente y Bosques que admitiera a representantes de sindicatos en los comités gubernamentales encargados de las cuestiones del medio ambiente, en particular en el Consejo Nacional del Medio Ambiente (Comité del Medio Ambiente recomendado por la Orden del día 21) y las juntas estatales de control de la contaminación.

El nuevo gobierno brindó seguridades de una respuesta positiva a este respecto, si bien todavía no hay representación en el Consejo Nacional (por el momento este Consejo Consultivo no es un organismo muy activo). Por lo tanto, no se ha logrado todavía aplicar el tripartismo a las cues-

Acción realizada en la India

tiones del medio ambiente. Según la explicación de un miembro del TUPEP «las cuestiones del medio ambiente han echado raíces en la India pero la acción oficial en la materia está muy descuidada. El Comité Consultivo creado por el Ministerio del Medio Ambiente no se reúne con regularidad y su funcionamiento deja mucho que desear.»

A pesar de los graves trastornos causados por las nuevas políticas económicas aplicadas a las relaciones laborales desde 1993-1994 y las perturbaciones políticas causadas por las elecciones parlamentarias intermedias, el TUPEP siguió funcionando sin interrupción. La frecuencia de las reuniones ha variado debido a las características singulares del TUPEP, pero la asociación de las centrales sindicales ha contribuido a unificar sus criterios y manifestar posiciones en forma unánime.

Gracias a la dedicación de las organizaciones asociadas en el TUPEP, los dirigentes sindicales comienzan a pensar que las cuestiones medioambientales tienen un gran potencial para reforzar la autoridad de los sindicatos en las empresas y en el seno de la colectividad.

En la actualidad, el orden del día de los miembros del TUPEP es el siguiente:

- seguir presionando al Gobierno para que acepte el tripartismo en lo referente a las políticas medioambientales;
- abogar por el derecho a obtener información de las juntas de control de la contaminación de manera que los trabajadores tengan cono-

cimiento de las medidas tomadas por las empresas para controlar la contaminación;

- solicitar el apoyo de la OIT para las actividades que realiza el TUPEP a fin de proseguir el esfuerzo tendiente a ampliar la concientización entre los sindicatos sobre la protección de la salud y el medio ambiente en los lugares de trabajo, y
- recopilar información entre los distintos sindicatos participantes sobre las iniciativas en curso destinadas a promover la protección del medio ambiente y la salud de los trabajadores tanto en los sindicatos como en los lugares de trabajo.

Los miembros del TUPEP estiman que el conocimiento de las normas de la OIT en materia de medio ambiente que tienen los dirigentes sindicales está aumentando paulatinamente. El TUPEP espera seguir trabajando con este fin; varios convenios de la OIT pueden servir para sustentar demandas sindicales relacionadas con cuestiones tales como la negociación colectiva y la seguridad y la salud de los trabajadores.

El éxito obtenido por el TUPEP es objeto de admiración e imitación. En lugares como Malasia y Filipinas, la estructura del TUPEP a servido de ejemplo para que sindicatos con puntos de vista divergentes se pongan de acuerdo para crear un frente unido sobre las cuestiones de desarrollo sostenible medioambientalmente. Así es cómo se creó una alianza entre dos grupos importantes de Filipinas, el LACC y el TUCP, que ha logrado representación sindical en el Comité Nacional del Medio Ambiente de Filipinas.



Puntos para discusión

1. Si existe más de una central sindical en su país, ¿qué enseñanzas podría usted sacar de la estructura cooperativa del TUPEP?
2. ¿En qué medida, en su opinión, pueden los sindicatos aportar un punto de vista valioso a los órganos consultivos en materia de medio ambiente?
3. A su parecer, ¿existen otras formas de cooperación con otros grupos de esta misma manera?
4. ¿Cuáles son las normas de la OIT que podrían ser útiles en este campo de actividad?

Agradecimientos

Las informaciones que contiene este resumen provienen de los sistemáticos y detallados informes redactados por el señor Arun Kumar, ex responsable de la información y la investigación en el HMS.

Nota del CTP

Si bien el TUPEP tuvo algunos tropiezos en su trayectoria, creo que es un excelente ejemplo de la fuerza que da el trabajo mancomunado en pos de un objetivo compartido. Las centrales que se unieron para constituir el TUPEP tenían todas diferentes posiciones en materia política, cultural o religiosa. Dadas esas diferencias, estimo que es una demostración de fuerza que los distintos grupos fueran capaces de colaborar de manera tan estrecha. Al reunir los recursos, intercambiar ideas y organizar discusiones sobre los derechos de los trabajadores sobre la protección del medio ambiente, las organizaciones se ayudaron mutuamente y lograron así mayor eficacia colectivamente y por separado.

Por otra parte, si bien los miembros del TUPEP prosiguen su lucha por obtener representación en los comités nacionales pertinentes, me place informar que, aunque con dificultades ocasionales, siguen esforzándose por conseguir ese objetivo. Si bien puede resultar difícil mantener la cohesión de una organización de carácter oficioso como la TUPEP, que no tiene una estructura formal, las centrales sindicales de la India han tenido éxito en su empeño. Felicito a todos los miembros del TUPEP por haber concretado su proyecto de colaboración y solidaridad.

Para obtener informaciones sobre el TUPEP, sírvase dirigirse a:

Hind Mazdoor Sabha (HMS), 120, Babar Road, Nueva Delhi 110 001, INDIA
Tel: (91) 011-3315519, Fax: (91) 011-3310438

Para obtener informaciones sobre proyectos relacionados con el desarrollo sostenible medioambientalmente de cualquiera de las organizaciones que participan en el TUPEP, sírvase dirigirse a:

Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS), Ram Naresh Bhavan, Tilak Gali, Paharganj, Nueva Delhi 110 055, INDIA
Tel: (91) 011 – 7524212 y 7520654, Fax: (91) 011- 7520654

All India Trade Union Congress (AITUC), 24, Canning Lane, Nueva Delhi 110001, INDIA
Tel: (91) 011- 3387320 y 3386427, Fax: (91) 011 – 3386427

Indian National Trade Union Congress (INTUC), Shramik Kendra, 4 Bhai Veer Singh Marg, Nueva Delhi 110001, INDIA
Tel: (91) 011- 3747767 y 3747768, Fax: (91) 011- 3364244

Centre of Indian Trade Unions (CITU), 15, Talkatora Road, Nueva Delhi 110001, INDIA
Tel: (91) 011- 3714071 y 3723825, Fax: (91) 011- 3355856

Sembrando el propio futuro: proyecto de reforestación de los sindicatos en Ghana

Título del proyecto:	Programa de educación y reforestación del TWU. El proyecto de Kokoago
Proyecto realizado por:	Sindicato de Trabajadores de la Industria Maderera (TWU) de Ghana y Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (IFBWW)

Las organizaciones sindicales

La Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (IFBWW) es un secretariado profesional internacional creado en 1934. La IFBWW tiene por cometido unir y representar a todos los sindicatos libres y democráticos de las industrias de la construcción, la madera, la silvicultura y afines. Organiza a 281 sindicatos que tienen 11 millones de afiliados en 121 países de África, las Américas, la región de Asia y el Pacífico y Europa.

Uno de sus afiliados, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Maderera (TWU) de Ghana, fundado en 1958, tiene 22 000 afiliados.

Introducción

Ghana tiene una población de más de 16 millones de habitantes. El sector de la silvicultura representa el 6 o el 8 por ciento del producto interno bruto (PIB) y cerca del 11 por ciento del valor de las exportaciones. La silvicultura también constituye la principal fuente de energía. Cerca del 70 por ciento de la población vive y trabaja en las zonas rurales siendo la agricultura y la silvicultura las principales fuentes de ingresos. El país tenía 23

millones de hectáreas de bosques antes de la independencia en 1957, y actualmente sólo quedan 8,3 millones de hectáreas. La explotación excesiva de los recursos forestales tanto por las empresas madereras como para hacer leña ha impuesto importantes limitaciones a ese sector y creado problemas de medio ambiente difíciles de superar. En los últimos años, la creciente preocupación por la supervivencia de la selva tropical se ha convertido en una cuestión política importante.

La gestión de los bosques y de la producción de madera a largo plazo tiene repercusiones económicas sociales y medioambientales y, por lo tanto, tiene primordial importancia para la IFBWW y sus sindicatos afiliados. Los trabajadores del sector de la silvicultura y la explotación de la madera están expuestos a riesgos diariamente, reciben una capacitación inadecuada y suelen carecer de la seguridad de un empleo permanente. El futuro del sector a largo plazo está en peligro ya que la tala indiscriminada diezma rápidamente los recursos forestales existentes. Impulsada por esos factores y con el propósito de tomar medidas prácticas, el TWU decidió, con el apoyo de las colectividades locales, iniciar un programa de reforestación que contribuyera a reforzar la política de gobierno de gestión sostenible de la silvicultura.

Metas y objetivos

- Concientizar a los trabajadores y al público en general acerca de la necesidad de proteger, conservar y restaurar el medio ambiente y, en particular, la silvicultura.
- Hacer tomar conciencia de la importancia de los bosques a los trabajadores y el público en general mediante seminarios y reuniones similares.



H. Jokilouma

- Demostrar el potencial y la viabilidad de la reforestación en las diferentes regiones del país.
- Llevar a cabo una campaña sobre la gestión sostenible de los recursos forestales y de los recursos medioambientales, en general.
- Colaborar con el Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC), la IFBWW, la OIT las ONGs, las colectividades locales y los sindicatos nacionales en materia de silvicultura y medio ambiente.

Descripción del proyecto

Las primeras plantaciones de teca de Ghana fueron creadas en 1948 por el Departamento de Forestación. Estas plantaciones, muy exitosas, fueron explotadas para la producción de madera tanto para el consumo local como para la exportación. Dados sus buenos resultados se creó un gran entusiasmo entre empresarios privados, algunos individuos y colectividades locales que se pusieron a hacer plantaciones de teca en pequeña y gran escala. Anteriormente, la silvicultura había sido de competencia exclusiva del gobierno. Más recientemente, se aceptó la intervención de las colectividades locales en la gestión de los bosques

por considerarse que era un buen método para la gestión sostenible de la silvicultura. Dada esta tendencia, el TWU comenzó a interesarse y a entender de qué manera una gestión apropiada de los bosques podría proteger el recurso del que sus afiliados dependen para ganarse la vida.

El proyecto Kokoago comenzó en 1995 como continuación del proyecto piloto de Akim-Tafo en la región oriental. Ese proyecto se había realizado por iniciativa de la Asociación Nacional de Aseerradores, rama de los trabajadores del sector no estructurado afiliada al sindicato de trabajadores de la industria maderera. El proyecto Kokoago tuvo la cooperación del proyecto «Educación obrera y medio ambiente» de ACTRAV.

El proyecto comprendió las siguientes actividades principales:

- seminarios de orientación y sensibilización sobre la silvicultura y el medio ambiente;
- creación de viveros y de plantaciones de tecas y árboles corrientes;
- seminario de planificación estratégica sobre forestación y medio ambiente;
- campañas de concientización y promoción.

Ejecución del proyecto

El proyecto de reforestación del sindicato cumplió las etapas siguientes:

Autorización dada al sindicato Como un programa de reforestación está fuera de las funciones habituales de un sindicato, la primera medida que tomó el TWU fue modificar su estatuto con el fin de ser autorizado para tomar la iniciativa de realizar la actividad mencionada.

Adquisición de la tierra Por considerar que no se pudo comenzar a reforestar sin tener la propiedad de la tierra, el TWU inició gestiones ante los jefes y demás miembros del Consejo Tradicional Techiman para adquirir tierras mediante un contrato de posesión de 99 años.

Financiación Una vez adquirida la tierra el sindicato creó un fondo para financiar el proyecto de forestación y constituyó un comité de gestión de la forestación.

Capacitación de líderes Seguidamente, se organizaron seminarios para dirigentes del sindicato y de la colectividad local.

Plantación Terminados los seminarios, se creó, en un acre, un vivero con diferentes especies de valor comercial tales como la teca, la cassia, la caoba, la wawa y el anacardo.

Contratación de trabajadores Fueron contratados 9 trabajadores para el vivero. Además, el sindicato llegó a acuerdos con los campesinos de la localidad para que éstos ayudaran a cuidar los árboles recién plantados.

Formación y concientización A lo largo del proyecto, el TWU realizó varias campañas de distinto nivel por los medios electrónicos y por la prensa sobre la importancia de la plantación de árboles.

Gestión del proyecto La gestión del proyecto estuvo a cargo del secretariado nacional del TWU por intermedio del flamante Comité de Gestión de la Forestación. Además, el Departamento de Forestación adscribió un técnico forestal al proyecto.





Retos y obstáculos

Hubo muchos obstáculos que vencer. El sindicato se enfrentó con retos de orden natural tales como la deforestación, la rotación de los cultivos y los incendios. Enfrentó también el reto social de hacer participar a las colectividades locales en la gestión del proyecto. Por otra parte, estaban los retos técnicos de aprender a plantar árboles, cosechar y mantener la plantación. Por último, hubo también retos de carácter práctico tales como la necesidad de un equipo de irrigación, obtener agua en la estación seca, encontrar medios de transporte adecuados y conseguir apoyo financiero.

Logros del proyecto

En 1998, el TWU había creado plantaciones en un total de 60 hectáreas, principalmente de teca, mientras que el anacardo y la cassia se habían plantado a lo largo de los límites de la plantación. Se habían plantado también semilleros de cassias para producir leña para la colectividad. Dos ríos surcan la zona, el Subin y el Biriko. El TWU plantó alternadamente caoba y wawa en las márgenes de dichos ríos.

El proyecto estableció vínculos con la colectividad local. Así es como la Escuela de Silvicultura de Sunyani expresó la intención de participar en el proyecto encargándose de capacitar a la población indígena en la creación de viveros y la gestión de bosques. Los jefes y autoridades tradicionales expresaron también mucho interés en el proyecto

dado que la esencia misma de la economía rural depende mucho de los recursos forestales.

Las colectividades campesinas expresaron interés en el proyecto y participaron en él con cereales cultivados en la plantación entre estaciones, en las primeras etapas del proyecto. Participaron también en el seminario de concientización y sensibilización organizado por el sindicato en octubre de 1995. Hubo además actividades realizadas en colaboración con otras tres asociaciones de cultivadores de los distritos vecinos. Además, se crearon también vínculos con el Sindicato General de Trabajadores Agrícolas de Ghana que estaba realizando actividades similares al TWU.

Además del sindicato, son muchas las personas y los grupos que han sacado provecho del proyecto de diferentes maneras. Entre ellos, cabe citar la colectividad que vive en las cercanías de la plantación, pues es empleada por el proyecto y recibe una parte de los productos de la plantación, y la industria maderera de Ghana que en el futuro dispondrá de un abastecimiento regular de madera.



H. Jokilouma

Conclusiones

El propósito perseguido es que las 240 hectáreas reforestadas, cuando hayan alcanzado pleno desarrollo, sean un ejemplo de forestación realizada por la colectividad. Se prevé que la colectividad obtenga parte de los ingresos que resulten de la plantación, lo que será depositado en un fondo general de desarrollo rural y servirá para dar apoyo a las empresas de forestación indígenas.

El proyecto es una inversión a largo plazo; por ello, no pueden evaluarse todavía todos sus objetivos. Sin embargo, se estima que el sindicato ha sido capaz de crear conciencia entre los círculos sindicales de Ghana y las colectividades locales de la zona del proyecto y obtener de ellos apoyo para el proyecto. El proyecto Kokoago ha merecido reconocimiento y aprecio de parte del gobierno de Ghana. Esto quedó demostrado por el interés manifestado por el presidente de Ghana cuando dio su personal apoyo al proyecto el 3 de julio de 1998. Además, el sindicato recibió el certificado de honor en ocasión de la Semana de la Silvicultura de Ghana en 1998.

También es importante observar que el Departamento de Silvicultura del Gobierno ha reconocido al sindicato como interlocutor, lo que permitió que este interviniera en la toma de decisiones sobre nueva legislación y regulación en materia de explotación forestal. Asimismo, puede decirse que sus actividades merecieron reconocimiento en los círculos internacionales. El TWU fue invitado por

la CIOSL a designar un representante para integrar la delegación de 25 miembros que la CIOSL mandó a la Comisión de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que se reunió en Nueva York en 1998. El TWU se hizo representar por su Secretario General Adjunto quien dio un informe sobre el proyecto que recibió la aprobación unánime de la audiencia.

En el plano de las colectividades, gracias a los esfuerzos de concientización realizados por el sindicato, la plantación de árboles se convirtió en una actividad común. Como consecuencia del buen mantenimiento de los caminos de acceso, lo que ha facilitado el transporte de las personas y las mercaderías, han surgido en la zona muchas actividades económicas nuevas.

Por lo que se refiere a la educación, el sindicato sigue organizando seminarios de capacitación fuera del proyecto de cooperación «Educación obrera y medio ambiente». El sindicato organizó dos seminarios más (a fines de 1998 y a principios de 1999) a fin de ampliar los conocimientos sobre fundamentos del cultivo de árboles, silvicultura sostenible y técnicas de reducción de desechos. Los dos seminarios, que contaron con amplia participación, han reforzado las actividades del TWU tendientes a promover la conservación de los recursos naturales.

Puntos para discusión

1. ¿Cuáles son las actividades que puede llevar a cabo su sindicato para crear empleo?
2. ¿Depende el sector industrial donde usted trabaja de un recurso natural que debe ser renovado? ¿Cuál podría ser la participación de su sindicato?
3. ¿Qué vías de negociación existen para que los sindicatos puedan intervenir en los diferentes niveles de diálogo social?



Nota del CTP

En la época en que comenzaba el proyecto «Educación obrera y medio ambiente» de ACTRAV, la IFBWW ya tenía larga trayectoria de trabajo en materia de medio ambiente. Por lo tanto, esta forma de cooperación fue planeada como proyecto de acción directa y de aplicación en el terreno de las políticas de la IFBWW.

A pesar del carácter ambicioso del proyecto, el hecho de que fuera planeado y propuesto por etapas hizo que se lo considerara realizable. Esto último es un factor que hay que tener en cuenta cuando se procura conseguir participación y apoyo para un proyecto. Si el proyecto da la impresión de ser demasiado grande o irrealizable, es mucho más difícil inspirar entusiasmo.

Además, el proyecto muestra las ventajas de crear redes de apoyo. El sindicato tuvo el apoyo de los propietarios de tierras, que suministraron las tierras para realizar el proyecto, y tuvo el apoyo de las autoridades, que proporcionaron personal calificado. Los apoyos externos al sindicato fortalecieron considerablemente los esfuerzos del TWU.

También es importante señalar que el proyecto fue planeado y ejecutado con el fin de que pudiera mantenerse una vez de que se terminara la financiación de la OIT. Es un logro muy importante que el proyecto pueda continuar con medios propios en forma independiente.



A. Ramella

Agradecimientos

Agradecemos al TWU, que proporcionó los informes de actividad para redactar este resumen.

Para obtener informaciones sobre este estudio de caso, relativo al Sindicato de Trabajadores de la Industria Maderera (TWU) de Ghana, u otros proyectos de la IFBWW relacionados con el desarrollo sostenible medioambientalmente, sírvase dirigirse a:

IFBWW, 54 route des Acacias

P:O: Box 1412

CH-1227, Carouge, GE, Suiza

Tel: (41) (22) 827 3777

Fax: (41) (22) 827 3770

E-mail: info@ifbww.org

Sanear los lugares de trabajo en toda Filipinas

Título del proyecto:	Asociación entre empleadores y sindicatos para sanear los lugares de trabajo
Proyecto realizado por:	El Instituto Social y la Federación de Trabajadores Libres de Filipinas (PSI-FFW)

La organización sindical

El Instituto Social de Filipinas fue fundado en 1973. Se trata del departamento de educación y capacitación de la Federación de Trabajadores Libres de Filipinas. El Instituto imparte formación a trabajadores sindicados y no sindicados así como de sectores básicos, además de dedicarse a la investigación y a la organización de seminarios de política. Los cursos abarcan desde cursos de concientización sobre derechos sindicales y de los trabajadores, sensibilización a las cuestiones de género y diferentes actividades relativas a la participación sindical. Últimamente se han creado nuevos cursos para responder a las nuevas situaciones y necesidades de los trabajadores.

Introducción

Este estudio de caso examina los esfuerzos realizados por el PSI-FFW para hacer participar la dirección de tres empresas sindicadas de Filipinas en una asociación cuyo fin es promover la conciencia medioambiental y formular políticas relativas al medio ambiente en el lugar de trabajo. Este intento de «sanear el lugar de trabajo» fue experimentado en tres empresas piloto de la región de Manila.

El proyecto tiene por objeto reunir al sindicato y la dirección de tres empresas con el fin de desarro-

llar un plan de acción eficaz para tratar los problemas de medio ambiente en cada lugar de trabajo.

Metas y objetivos

- Desarrollar la cooperación entre trabajadores y empleadores para promover la concientización medioambiental y formular políticas y programas bipartitos en el lugar de trabajo.
- Establecer vínculos con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales apropiadas y movilizarlas con el propósito de reforzar su capacidad de fomentar la protección del medio ambiente.
- Llegar a un acuerdo entre trabajadores y empleadores para realizar programas de concientización y protección del medio ambiente viables y sostenibles.

Descripción del proyecto

Para participar en el proyecto PSI-FFW fueron seleccionadas tres empresas donde existen sindicatos. Fueron elegidas por mantener relaciones laborales relativamente estables, por el hecho de que en esos lugares de trabajo existen problemas de medio ambiente críticos y por estar muy cerca del área metropolitana de Manila, lo que facilitaba las tareas de coordinación.

Las tres empresas seleccionadas fueron:

- *La Compañía Superior de Gas y Equipamiento (SUGEDO) – que se dedica al acondicionamiento y distribución de gas para uso doméstico, comercial y médico.*
- *La Compañía Unida de Fabricación de Pulpa y Papel (UPPC), – que fabrica papel.*
- *Adamson & Adamson – que se especializa en la fabricación y distribución de artículos para la higiene personal y el cuidado de los bebés.*

Las principales actividades del proyecto desarrolladas en cada una de las tres empresas han sido:

- Diseño y formulación del proyecto: formulación y afinamiento del concepto y las estrategias del proyecto respecto de los tres lugares de trabajo.
- Grupos de discusión específicos: organizados en cada empresa con la participación de representantes del sindicato y la dirección de la empresa, y del PSI-FFW.
- Red de trabajo: relaciones con otros organismos especializados en cuestiones de medio ambiente en el trabajo.
- Seminarios mixtos de capacitación: organización de dos seminarios por empresa con el objeto de concientizar a la dirección y al sindicato en las cuestiones de medio ambiente.
- Sesiones conjuntas de planificación de la dirección y el sindicato: examen de los resultados de los seminarios y eventualmente elaboración de planes dirección/sindicato de protección del medio ambiente.
- Formalización del Acuerdo de Saneamiento: firma del acuerdo, el cual contiene los compromisos de las dos partes en materia de finalidad y programa, y creación de una estructura que garantice la eficacia de la ejecución, el seguimiento y la evaluación.
- Evaluación de los puntos débiles y los puntos fuertes del proceso.

Resultados y reacciones en las tres empresas

Los logros en el caso de la UPPC

La dirección tiene conciencia de la necesidad de proteger y conservar el medio ambiente, como lo revelan sus distintos programas de reducción y reciclado de desechos, de mantenimiento y de seguridad y salud. Está motivada por la necesidad de aumentar la eficiencia y la productividad, de mejorar las relaciones con la colectividad y de cumplir las prescripciones oficiales en materia de medio ambiente.

El proyecto tenía el propósito de asociar a la dirección y al sindicato en la promoción del medio ambiente. En la UPPC, la cooperación se limitaba a las cuestiones relativas a la relación laboral, especialmente a la negociación colectiva y la solución de conflictos. En años anteriores, los trabajadores sindicados no demostraban interés ni tampoco estaban al tanto de los programas de la empresa en materia de medio ambiente. Por cierto, hasta hubo casos de infracción por parte de los trabajadores de las reglas de la empresa en materia de salud y seguridad.

El proyecto promovió la concientización en cuestiones medioambientales, especialmente entre los responsables y afiliados sindicales. Se llegó a comprender que la cooperación desempeña un papel importante no sólo en el campo de las relaciones laborales sino también en la ejecución de programas de seguridad y salud en el medio ambiente de trabajo que apuntan a elevar la eficiencia y la responsabilidad social. La dirección y el sindicato comenzaron a promover la aplicación de las prescripciones sobre medio ambiente por parte de las empresas de la provincia que producían contaminación, la mejora del sistema oficial de inspección y a apoyar los proyectos sobre medio ambiente iniciados por el gobierno, las empresas, los sindicatos, y ciertas asociaciones no gubernamentales.

De haberse intensificado la actividad de concientización se habría logrado que esas iniciativas prosiguieran aún más allá de la fecha de terminación del proyecto. El seguimiento posterior a la firma del acuerdo de saneamiento debió ser integrado en la estrategia general del proyecto para que se procediera efectivamente al seguimiento y se procurara que las cuestiones de medio ambiente fuesen incorporadas a los convenios colectivos.

A parte de las cuestiones de educación, capacitación y promoción, el proyecto habría debido explorar la posibilidad de lanzar algunas iniciativas concretas con la participación de las colectividades locales. La asociación de éstas con los trabajadores y la dirección de las empresas para realizar intervenciones de carácter práctico puede mejorar aún más.



OIT, J. Maillard

Otros resultados positivos del proyecto:

- La demostración de que es posible una asociación entre la dirección y el sindicato fuera del marco habitual de las relaciones laborales;
- La elaboración de documentación y la creación de nuevas redes dentro del marco del proyecto, las que servirán para los programas de capacitación sobre medio ambiente de otros sindicatos;
- La transformación de la relaciones laborales en la UPPC, lo que permite abordar otros problemas laborales y sociales y, de ser posible, darles una solución institucional en los convenios colectivos.

Los logros en el caso de la SUGEDO

El sindicato estaba convencido de la importancia de intervenir en las cuestiones de medio ambiente. Estimaba que estaba amenazado el empleo a causa de un accidente de trabajo reciente y de la presión consiguiente de la colectividad local que reclamaba el cierre de la empresa. Asimismo, consideraba que esta situación podría resolverse por medio de una cooperación en materia de medio ambiente que minimizara la probabilidad de que ocurriera otro accidente. El proyecto resolvía la doble cuestión que enfrentaban la dirección y el sindicato, a saber, los reclamos de la colectividad y la amenaza de la pérdida de los empleos.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de concientización realizados, los conflictos entre el sindicato y la compañía y entre la compañía y la colectividad persistieron cada uno por separado. El sindicato estaba obligado a utilizar los mecanismos existentes para resolver los problemas de relaciones laborales, mientras que la dirección sólo atendía las cuestiones planteadas por la colectividad.

En el curso de la administración del proyecto, si bien la estrategia se centraba en crear formas de asociación entre la dirección y el sindicato, en primer lugar las iniciativas eran débiles si se toman en cuenta las frágiles relaciones y las amenazas antes mencionadas. Las cosas pudieron haber sido diferentes, si bien no era fácil resolver una cuestión en la que convergían intereses múltiples, o sea, los del gobierno local, los de la colectividad, los de la dirección de la empresa y los del sindicato. En esta situación, el empleo dejaba de ser uno de los tantos conflictos laborales para convertirse en un conflicto que debía ser tratado mediante mecanismos distintos a los tradicionales de manera que la eventual solución resultante tuviera en cuenta los intereses de todas las partes.

Por lo tanto, el proyecto proporcionó realmente elementos y experiencias que podrán ser utilizados en futuros programas de educación y formación, y de elaboración de políticas y promoción en materia de medio ambiente y otras cuestiones afines.

Los logros en el caso de Adamson y Adamson

Por primera vez la dirección y el sindicato abordaban las cuestiones de medio ambiente. Poco tiempo atrás se había producido un accidente en la empresa, un derramamiento de combustible, lo que provocó varios problemas medio ambientales. Por otra parte, la compañía había decidido mudarse a otro lugar, decisión que ofrecía una buena oportunidad para examinar los efectos causados por la empresa en el medio ambiente. Este examen no había sido previsto a la fecha de comienzos de las actividades de proyecto.

El proyecto no sólo favoreció la concientización acerca de los problemas de medio ambiente, sino que también fijó las responsabilidades de las dos partes velando por que fueran creados los mecanismos apropiados en ocasión de la instalación de la empresa en un nuevo lugar.

Las partes definieron los pasos que había que dar y los mecanismos que había que crear para garantizar que las operaciones de la compañía fueran compatibles con el medio ambiente. El proyecto comenzó cuando estaba por finalizar el proyecto PSI-FFW. Los resultados alcanzados son satisfactorios.

Asimismo, para mejorar el impacto del proyecto, habría sido conveniente aplicar medidas de seguimiento y haber proseguido la campaña de concientización de las partes y de las colectividades locales donde sería instalada la nueva fábrica. Además, la mudanza era una oportunidad no sólo para que la empresa organizara su funcionamiento de manera compatible con el medio ambiente sino también para lanzar proyecto viables de carácter socio económico y medioambiental que favorecieran a las colectividades locales.

El caso de Adamson y Adamson, sobre todo a causa del cambio de localización proyectado podría ser escogido como un modelo de institucionalización de las iniciativas de saneamiento que toman la dirección de una empresa y el sindicato, en colaboración con el organismo de gobierno local, las ONG y las colectividades que les dan apoyo.

Puntos para discusión

1. ¿De qué manera puede su sindicato concertar «acuerdos de saneamiento» en los lugares de trabajo?
2. ¿Cuáles son los sectores industriales, en los que están representados los sindicatos de su organización, que a su entender, deberían ser considerados prioritariamente para mejorar el medio ambiente?



Nota del CTP

Ha sido admirable el empeño puesto por la dirección, los sindicatos y el PSI-FFW en las tres empresas en la realización del proyecto. Han demostrado que de manera práctica se puede discutir, negociar y formalizar políticas bipartitas sobre el medio ambiente en el trabajo que resulten en acuerdos de saneamiento. Al ser aplicados, dichos acuerdos revelan ser instrumentos muy eficaces para lograr la cooperación y la participación de la dirección de la empresa en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el lugar de trabajo.

Agradecimientos

Las informaciones que contiene este resumen provienen de los informes detallados y explícitos redactados por el PSI-FFW.

Para obtener informaciones sobre este estudio de caso, u otros proyectos del PSI-FFW relacionados con el desarrollo sostenible medioambientalmente, sírvase dirigirse a:

**The Philippines Social Institute -
Federation of Free Workers
FFW Building 1943 Taft Avenue
Malate, Manila, Philippines
Tel: 63-2-526-39-70 o
63-2-526-94-35**

Zonas francas de exportación en Africa Meridional: los sindicatos ante el nuevo reto de hacer progresar los derechos del trabajador y el medio ambiente

Título del proyecto:	Las zonas francas de exportación, el medio ambiente y el desarrollo sostenible
Proyecto realizado por:	El Consejo de Coordinación de los Sindicatos de Africa Meridional (SATUCC)

La organización sindical

El Consejo de Coordinación de los Sindicatos de Africa Meridional (SATUCC) es una organización sindical subregional que abarca a once países, a saber, Angola, Botswana, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibia, Sudáfrica, Swazilandia, Tanzania, Zambia y Zimbabwe. El SATUCC tiene más de 3,5 millones de afiliados.

Tras la reunión de Ministros de Trabajo de la Organización de la Unidad Africana, celebrada en 1982, que aprobó la creación de una organización sindical subregional, se creó oficialmente el SATUCC, en marzo de 1983, en Botswana, donde la organización tiene su sede.

Introducción

¿Zona franca económica? ¿Zona industrial de exportación? ¿Zona franca de exportación?

¿Qué significan estas palabras? Estos y otros términos han sido utilizados para describir áreas específicamente elegidas para establecer empresas industriales de exportación. El término de uso más corriente, zona franca de exportación (ZFE), se define como la zona de un país delimitada,

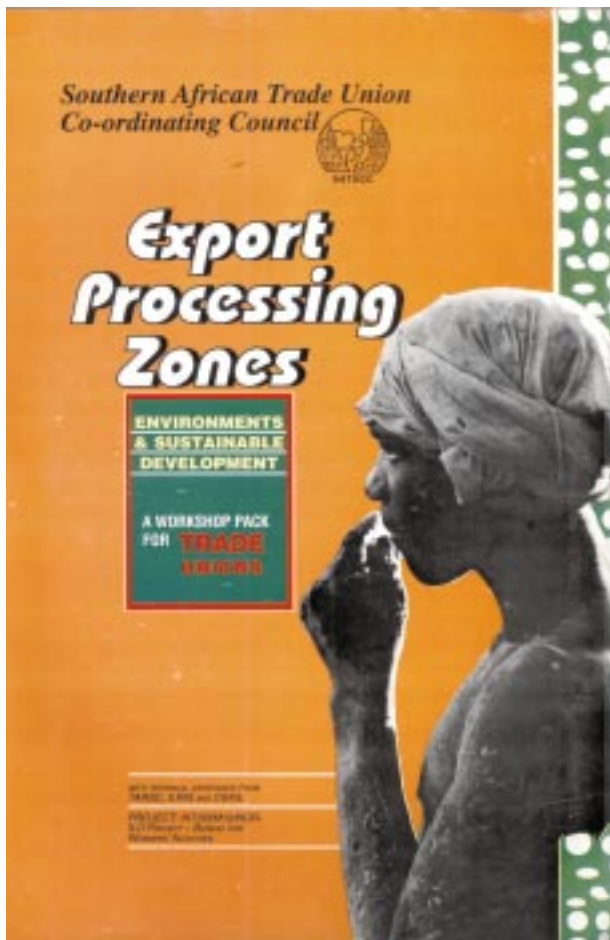
cerrada y controlada por la policía que tiene un parque industrial especializado en la producción de productos manufacturados para la exportación.

Desde 1960, ha aumentado la creación de zonas francas de exportación (ZFE) en los países en desarrollo como parte de las estrategias de industrialización. Los gobiernos de los países que han creado ZFE esperan que esas zonas hagan aumentar la competitividad de sus países en el plano internacional y que respondan a la necesidad de crear empleos.

Muchos de los países que adoptan programas de ZFE tienen altas tasas de desempleo en las zonas urbanas y un importante porcentaje de la población se dedica al trabajo agrícola; bajos niveles de inversión extranjera y capacidad tecnológica; y una situación general de estancamiento económico.

En 1996, había cerca de 200 ZFE en sesenta países del mundo entero: 50 por ciento en Asia, 40 por ciento en América Latina y 10 por ciento en Africa. Estas cifras crecen constantemente. Cuando se realizaron estas estadísticas, ya existían ZFE o tenían el potencial necesario para ser creadas en siete países de Africa Meridional, al tiempo que se creaban otras en varios países más.

Las primeras reacciones sindicales fueron motivadas por la suspensión de las legislaciones laborales o el debilitamiento de los derechos sindicales que ocurre con frecuencia cuando se crea una ZFE. Sin embargo, resultó evidente para los sindicatos que las consecuencias de la creación de las ZFE para los trabajadores y las economías de Africa Meridional iban más allá de consideraciones relativas a la legislación laboral, pues abarcaban cuestiones tales como la salud, el medio



ambiente, la gestión de los recursos, el género, el desarrollo social y el desarrollo económico.

Metas y objetivos del proyecto

El proyecto tenía por objeto alcanzar las siguientes metas en un período de dos años:

- Determinar, analizar y discutir con los sindicatos afiliados al SATUCC cuestiones fundamentales de política, derecho, orden institucional y diferentes opciones respecto de las consecuencias del desarrollo de las ZFE;
- Examinar las experiencias de los sindicatos de Africa Meridional respecto de las ZFE y su respuesta a las cuestiones planteadas por los trabajadores y los sindicatos;
- Examinar las posibilidades de realizar un seguimiento, una articulación de las características positivas y negativas de las ZFE más eficaces, así como acciones de defensa efectivas por parte de los sindicatos;

- Elaborar un programa de promoción y de información con la participación de los sindicatos interesados y con el SATUCC que intensifique la política de negociación en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible en las ZFE de los sindicatos;
- Vincular los sindicatos con especialistas, investigadores e instituciones de investigación en sus países respectivos con el objeto de informar y apoyar el trabajo de los sindicatos en las ZFE;
- Elaborar documentación para apoyar la labor de promoción de los sindicatos en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible en las ZFE con miras a influenciar la Comunidad para el Desarrollo de Africa Meridional (SADC).

Ejecución del proyecto

En cooperación con el proyecto «Educación obrera y medio ambiente» de ACTRAV los afiliados al SATUCC participaron en dos seminarios regionales que tenían por objeto incrementar la toma de conciencia general en materia de medio ambiente y desarrollar planes para la acción sindical.

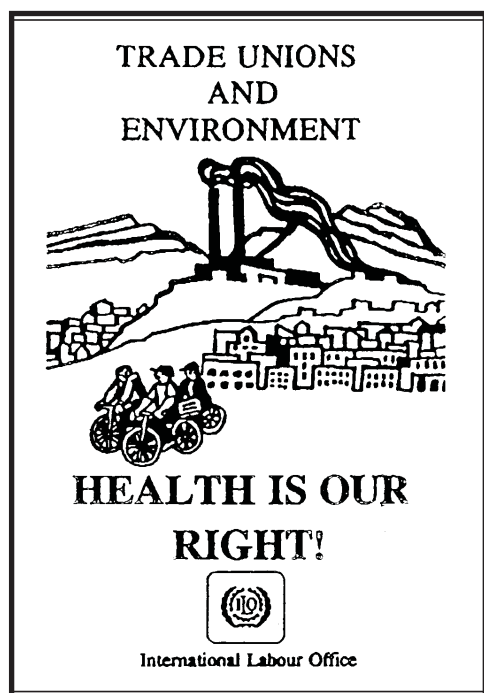
A principios de 1996, el SATUCC y sus afiliados realizaron otro seminario regional con el fin de examinar las repercusiones de la creación de nuevas ZFE en el desarrollo de la región y los sindicatos. Además de los seminarios regionales, el SATUCC, en cooperación con el Centro de Apoyo a la Formación y la Investigación (TARSC) en Zimbabue, realizó importantes investigaciones acerca de las ZFE y celebró una serie de seminarios nacionales en un grupo de países de Africa Meridional.

El propósito de esos seminarios era intercambiar informaciones y experiencias acerca de las ZFE y el desarrollo regional sostenible en los países de Africa Meridional. Hubo también un intercambio de participantes entre distintos seminarios regionales. Por ejemplo, tras el seminario realizado en Mozambique, dos de los participantes fueron enviados al seminario nacional de Malawi. Esto contribuyó a crear una red efectiva entre los centros nacionales permitiendo que los sindicatos intercambien informaciones y aprendan unos de otros.

En esos seminarios nacionales, el objetivo del SATUCC era formar a los sindicatos y desarrollar políticas sindicales en materia de ZFE que posteriormente serían examinadas en un seminario regional. El resultado de las discusiones fue una posición firme de los sindicatos acerca de las ZFE tomada a partir de investigaciones detalladas y la participación de los afiliados de toda Africa Meridional.

Una vez elaboradas esas políticas, el SATUCC se propuso defender el punto de vista de los sindicatos acerca de las ZFE y ejercer influencia en el Sector del Trabajo y el Empleo de la Comunidad para el Desarrollo de Africa Meridional (SADC), que es el principal órgano de decisión respecto de las ZFE.

La labor realizada por el proyecto se apoyó en las investigaciones sobre las ZFE hechas anteriormente por numerosos grupos tales como, el Grupo Internacional de Investigación e Información Laboral (ILRIG), el Centro de Estudios de Africa Meridional, la Facultad de Derecho de la Universidad de la ciudad del Cabo y otros centros de investigación de América Central y Asia. Los estudios realizados por estos grupos han tratado las cuestiones de comercio, migración de trabajadores, integración económica y normas laborales.



Logros del proyecto

El proyecto ofreció un marco para el intercambio de informaciones y experiencias y el desarrollo de la capacidad de los sindicatos para fijarse objetivos en materia de ZFE e intervenir en negociaciones al respecto. Como las nociones de medio ambiente y de desarrollo sostenible abarcan cuestiones de orden económico, legal, de género, sanitario, de bienestar social y organizativo, el proyecto logró integrarlas en las estructuras, programas y actividades sindicales.

En términos más concretos, el proyecto:

- elaboró materiales informativos para los seminarios nacionales sobre ZFE basándose en el material presentado a un seminario regional organizado por SATUCC/OIT/TARSC y en los asuntos examinados en ese seminario;
- apoyó la labor de investigación en el plano nacional y contribuyó a definir la labor sindical sobre el impacto producido por las políticas en materia de ZFE y sus consecuencias;
- participó en las labores realizadas en otros países y promovió el intercambio de participantes entre centros regionales a fin de que compartieran información y experiencias referentes a los distintos programas nacionales;
- organizó seminarios nacionales en colaboración con centros sindicales con el fin de analizar las prácticas de las ZFE en distintos países en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible;
- coordinó sus actividades con las de otros proyectos de la región que también tratan la cuestión de las ZFE;
- utilizó la información proveniente de las investigaciones nacionales, de los programas de información y capacitación y de los intercambios con los organismos afiliados para compilar un informe técnico sobre las ZFE. Seguidamente, el SATUCC organizó un seminario regional de cuatro días para analizar los resultados de los programas nacionales sobre las ZFE y preparó su contribución al SADC. Los resultados fueron presentados, junto con una resolución del SATUCC sobre las ZFE, a

la reunión del sector Trabajo y Empleo de la SADC;

- difundió los materiales elaborados, entre otros, una ficha informativa sobre las cuestiones de medio ambiente y desarrollo sostenible en las ZFE entre los círculos nacionales, sub-regionales e internacionales;
- elaboró una carpeta de material didáctico que sirve de apoyo para organizar reuniones sobre las políticas en materia de ZFE, en los lugares de trabajo y en otros ámbitos, para examinar definir las políticas económicas, sociales, legales, de empleo y de medio ambiente en las que se puede basar el desarrollo sostenible. Dicha carpeta facilitaba la aplicación de un método participativo en los seminarios nacionales o locales donde se trataba la cuestión de las ZFE. Incluye módulos concebidos para facilitar el debate sobre las ZFE, enuncia los problemas y las cuestiones claves, y procede a su análisis con miras a encontrar posibles soluciones.

Las contribuciones que los afiliados sindicales han hecho en los seminarios nacionales y regionales sirieron de base al SATUCC para formular una política sobre las ZFE que fue presentada a la consideración del sector Trabajo y Empleo de la SADC.

La resolución del SATUCC sobre las ZFE es muy categórica. Dispone principalmente que:

Los sindicatos consideran que las ZFE constituyen una estrategia insuficiente y poco eficaz para impulsar la inversión y el crecimiento económicos, pues representan costos para los pueblos y las economías nacionales y la integración regional que superan ampliamente los beneficios estimados. Los sindicatos observan que las ZFE de la región de la SADC contribuyen a ahondar la división y la competición entre los Estados Miembros de la SADC y a socavar el difícil e importante proceso de la integración económica regional.

Los sindicatos se oponen a que se hagan concesiones respecto de las normas laborales, sanitarias y medioambientales como incentivo a la inversión, tal como ha ocurrido en las ZFE en todas partes. Ninguna medida económica ni tampoco las medidas relativas a las ZFE deberían desvirtuar las normas laborales, sanitarias y medioambientales, y la gestión sostenible de los recursos nacionales.

Por consiguiente, la posición del SATUCC es que la política vigente en materia de ZFE es una real amenaza a la democracia industrial y al desarrollo sostenible en la región de Africa Meridional. Además, considera que por hacer competir por las inversiones a los Estados Miembros de la SADC no sólo se hará declinar la efectividad de las normas laborales y medioambientales, sino que la lucha por las concesiones conducirá a que se tomen medidas de represalias con respecto al comercio, los aranceles aduaneros y los transportes. En efecto, se estima que esas medidas deteriorarán el clima de cooperación política y económica necesario para hacer avanzar la integración económica regional.

No obstante, el SATUCC admitió que en caso de que las políticas sobre ZFE fueran aplicadas, el Sector Trabajo y Empleo de la SADC tendría que ejercer un cierto control y obtener información de los Estados Miembros sobre las medidas puestas en práctica para dar cumplimiento a la legislación sobre trabajo, salud y medio ambiente en las ZFE. El SATUCC considera que además de realizar un seguimiento, la SADC debería informar sobre el impacto real que las políticas de ZFE tienen en la integración regional de la economía y el comercio.

Al dar a conocer la posición de los sindicatos a la SADC, el SATUCC obtuvo que se reconocieran sus principales preocupaciones. Por cierto, gracias a la utilización de la carpeta de materiales didácticos elaborados por los afiliados al SATUCC, los sindicatos consiguieron entablar negociaciones para que se aplicaran normas mínimas de trabajo en las ZFE.

Puntos para discusión

1. Si usted está afiliado a una organización sindical regional o subregional, indique de qué manera su organización participa en órganos bipartitos o tripartitos.
2. ¿Qué lecciones saca usted de este proyecto que permitan aumentar la influencia que la organización regional ejerce en el desarrollo sostenible medioambientalmente de la región?
3. ¿Está su sindicato representado en algún órgano consultivo o encargado de fijar políticas? De no ser así, ¿qué puede hacerse para cambiar la situación? De estar representado, ¿de qué manera el presente estudio de caso puede serle útil a usted para tener más influencia en ese órgano?

Para obtener informaciones sobre este estudio de caso, u otros proyectos del SATUCC relacionados con el desarrollo sostenible medioambientalmente, sírvase dirigirse a:

*Southern Africa Trade Union
Coordinating Council
5071 Kabelo Way, Extension 10
P.O. Box 601557, Gaborone, Botswana
Tel: (267) 301 449
Fax: (267) 584 453
E-mail: satucc@info.bw*

Para obtener informaciones sobre el TARSC, sírvase dirigirse a:

*Dra. Renée Loewenson, Training and
Research Support Centre
47 Van Praagh Avenue, Milton Park
Harare, Zimbabwe
Tel: (263) 4 705 108
Fax: (263) 4 737 220*

Agradecimientos

Agradecemos a la Dra. Renée Loewenson del Centro de Apoyo a la Investigación y la Formación por el tiempo y el trabajo que dedicó al proyecto, y a los demás centros de investigación, cuya valiosa cooperación contribuyó al éxito del proyecto. Agradecemos asimismo al señor M. Tsvangirai, ex Secretario General del SATUCC y a sus colegas.



Nota del CTP

Los objetivos a corto plazo del proyecto consistían en facilitar las discusiones sobre las ZFE y las actividades de carácter nacional; ejercer una influencia en las políticas de la SADC; y de sostener y negociar los derechos de los trabajadores y las cuestiones de medio ambiente en las ZFE de reciente creación. La labor desarrollada por el SATUCC en este campo fue, en general, exitosa.

Desafortunadamente, el SATUCC no tiene recursos para continuar la labor de formación iniciada por el proyecto o para utilizar plenamente la carpeta de materiales didácticos elaborados. Sin embargo, podemos observar que el proyecto tuvo repercusiones positivas que es de esperar perdurarán.

El proyecto fue especialmente eficaz al lograr que los sindicatos en lugar de limitarse a reaccionar a las propuestas de los empleadores o el gobierno, se sintieran capaces de tomar iniciativas para lograr cambios en las condiciones de vida y de trabajo. El SATUCC logró prever el dilema que se planteaba con las ZFE, coordinar investigaciones apropiadas en la materia y asumir un papel preponderante en el proceso de elaboración de políticas que respondieran a los intereses de los sindicatos.

Además, debe destacarse que el proyecto permitió fortalecer la red de sindicatos de Africa Meridional, reforzar la capacidad institucional de los centros nacionales, las universidades y los institutos de investigación, y aumentar el intercambio de informaciones entre los países y los sindicatos de distintos continentes.

Los sindicatos llevan el agua potable a una colectividad de la India

Título del proyecto:	La lucha por el agua potable. Estudio de caso sobre iniciativas sindicales
Proyecto realizado por:	La organización sindical Hind Mazdoor Sabha (HMS)

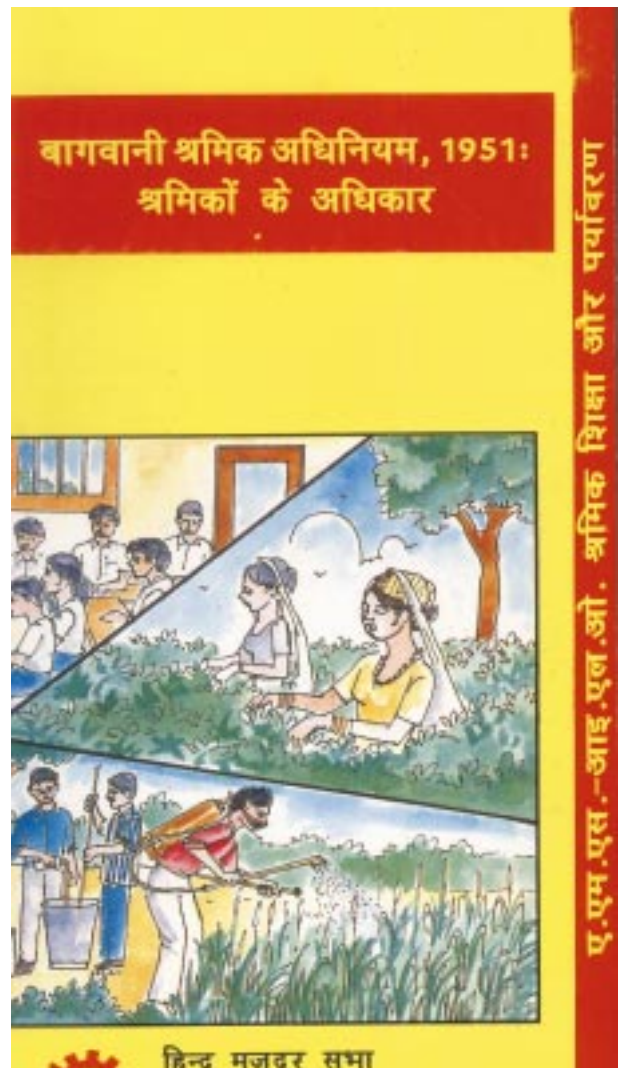
Introducción

Ratlam, ciudad relativamente pequeña del estado de Madhya Pradesh Occidental, de la India, se ha convertido con los años en una zona industrial muy importante. Sus recursos naturales y su industrialización, que comenzó antes de la independencia (la ciudad es famosa por sus utensilios de cobre, balanzas y perfumes), junto con su ubicación estratégica en la frontera con Rajasthan y Gujarat hicieron de la ciudad un paso obligado de la línea de ferrocarril Western Railways. Miles de pasajeros y vagones pasan a diario por la ciudad. Desde 1953, Ratlam es la sede regional del ferrocarril Western Railways. Los empleados de la empresa de ferrocarriles y sus familias ascienden a 35 000 personas de las 300 000 que viven en la ciudad.

La mayoría de los trabajadores del ferrocarril están afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Western Railways (WREU), el que a su vez está afiliado a la Hind Mazdoor Sabha (HMS). La presencia de tal cantidad de trabajadores sindicados ha dado gran impulso a los demás habitantes de la ciudad para luchar contra la contaminación industrial. El presente estudio de caso describe los esfuerzos hechos por el WREU en ese empeño y, en particular, para conseguir el abastecimiento de agua potable para Ratlam.

La organización sindical

La HMS, confederación nacional de sindicatos, fundada en 1948, da prioridad a la defensa de los trabajadores en la empresa, en particular, a la seguridad de las condiciones de vida y de trabajo. No está ligada a ningún partido político y tiene organizaciones afiliadas en numerosos sectores económicos tales como, el transporte (ferrocarriles, marina mercante, trabajadores portuarios, y



personal de transporte aéreo), el carbón, la química, los textiles, la minería, las industrias mecánicas y la siderurgia.

Metas y objetivos del proyecto

La batalla por el saneamiento del medio ambiente si bien ha sido larga y plagada de dilemas y controversias, resultó ser muy fructífera. Este estudio de caso tiene por objeto difundir informaciones acerca de las industrias contaminantes de Ratlam y de la misión cumplida por el sindicato. Los propósitos de estudio de caso son los siguientes:

- ilustrar el delicado equilibrio que existe entre la necesidad de empleo que tienen los trabajadores y la responsabilidad tanto de los trabajadores como de los empleadores de preservar un medio ambiente sano, lo que a veces conduce al cierre de fábricas para eliminar situaciones medioambientales peligrosas;
- hacer que los trabajadores tomen conciencia de las cuestiones relativas al medio ambiente;
- fomentar la comprensión de la misión de los sindicatos respecto del mantenimiento de la salubridad del medio ambiente de trabajo;
- desarrollar estrategias para controlar la contaminación industrial y evitar el cierre de fábricas.

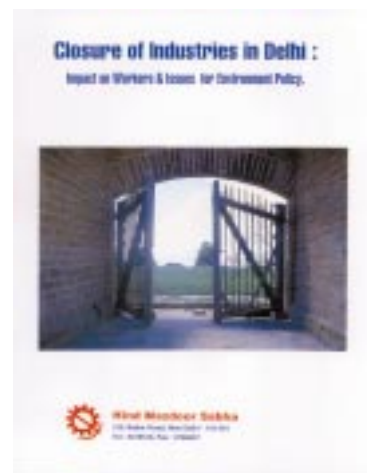
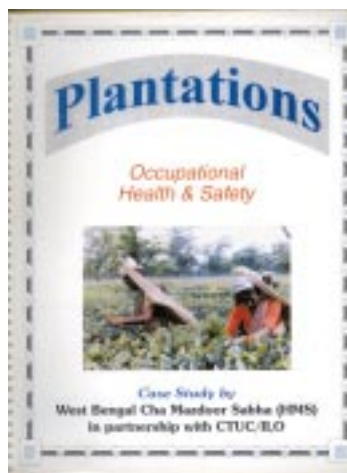
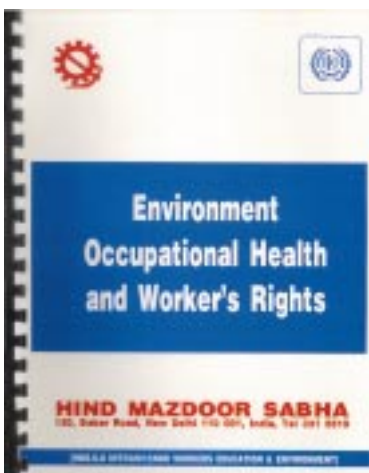
Descripción del proyecto

El Gobierno y los empresarios privados que instalaron fábricas cuando comenzaron a aplicarse nuevas políticas de desarrollo industrial en la India prestaron poca o ninguna atención al mantenimiento de la salubridad del medio ambiente y a la seguridad de los trabajadores y de los vecinos de las zonas industriales. Mucho antes de que se produjera la tragedia de Bhopal, cuando todavía muchísima gente ignoraba la necesidad absoluta de respetar ciertas medidas para mantener un medio ambiente sano y seguro, el WREU fue uno de los primeros en levantar la voz para criticar esa mala práctica.

Contaminación del aire y el agua. La fábrica de alcohol y el WREU

En Ratlam, toda el agua que necesita el ferrocarril (para los talleres, los vagones, los pasajeros, el personal de la estación y los barrios de viviendas de trabajadores del ferrocarril) proviene del embalse construido en el río Kurel a 13 millas de Ratlam.

Según el informe del sindicato, al costado oeste del indicador métrico de la línea Ratlam – Ajmer, aproximadamente a una milla al norte de la estación de ferrocarril de Ratlam, hay una fábrica de alcohol. Construida en 1963, fabrica alcohol a partir de melazas provenientes de los ingenios azucareros. Las aguas residuales de la fábrica eran vertidos en los campos que circundaban el indicador métrico de la línea ferroviaria. Estos campos forman la cuenca del río Kurel. En la esta-

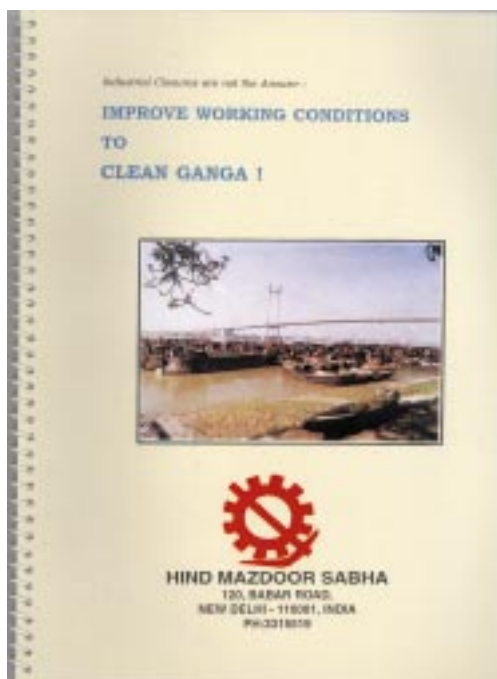


ción de lluvias las aguas residuales de la fábrica de alcohol terminaban en el río.

La corriente continua de agua contaminada no sólo contaminaba el agua del río Kurel sino que, con el paso del tiempo, los contaminantes se filtraban en la tierra. En consecuencia, el agua de pozo superficial y de las bombas manuales comenzó a tomar un matiz cobrizo y un olor nauseabundo. Además, el uso de esta agua provocó enfermedades de la piel y otros graves problemas de salud. Al absorber sustancias tóxicas, la calidad del suelo comenzó a deteriorarse, lo que trajo como consecuencia la deterioración de las plantas y la vegetación.

● *Acción realizada por el WREU: 1975-1977*

El sindicato exigió que se interrumpiera inmediatamente la práctica de dejar simplemente desaguar los contaminantes en el río. Recogieron muestras de agua y las hicieron analizar en la planta de tratamiento de agua del ferrocarril. Las muestras revelaron que esa agua era impropia para el consumo humano y, después de nuevos análisis, se descubrió que había varias industrias más que contaminaban el río Kurel. El sindicato pidió a las autoridades que se realizara una inspección. El informe oficial de inspección reveló los mismos problemas que habían sido descubiertos por el sindicato.



● *Presión sobre la dirección*

El sindicato le planteó el asunto a la dirección del ferrocarril y pidió que el Superintendente regional tomara medidas apropiadas para garantizar el abastecimiento de agua potable. Además, los sindicatos organizaron reuniones de protesta en las que se formularon estos reclamos. Gracias a la presión ejercida, la dirección expidió una circular en la que se reconocía claramente la existencia del problema de la contaminación del agua y la consiguiente escasez de agua potable en el río.

El WREU de Ratlam escribió a la dirección del sindicato situada en Mumbai con el fin de iniciar una acción a ese nivel y difundir ampliamente el problema entre todos los trabajadores y el personal de dirección.

● *Organización de reuniones*

Los sindicalistas más emprendedores se encargaron de preparar reuniones mixtas entre la Junta de Control de la Contaminación de Bhopal, el Departamento de Salud Pública de Ratlam, y la dirección de las empresas contaminantes. Cuando comprobó que con esas reuniones no se conseguía ningún progreso, el sindicato organizó contactos periódicos con el Gobierno de Madhya Pradesh y con el Superintendente de la región occidental de los ferrocarriles del sudeste. La propuesta de construir embalses para contener el flujo de aguas residuales fue tomada en consideración, pero el costo de 600 000 a 700 000 rupias (entre cerca de 13 800 US\$ a 16 100 US\$ al cambio de la fecha) fue considerado excesivo dadas las dificultades nacionales. Se acordó que no se podía cerrar la fábrica de alcohol por que había escasez de alcohol de metilo y se lo necesitaba urgentemente para diversos usos. El Gerente General finalmente aceptó, como medida provisional, construir una barrera para impedir que las aguas residuales se esparcieran demasiado lejos.

Por último, la barrera resultó ineficaz por que las fuertes lluvias del monzón destruyeron los muros de barro. Además, esas lagunas de evaporación sin protección no pueden impedir la filtración de los contaminantes en el agua y en la tierra.

● *Seminarios y reuniones*

Mientras negociaba con la dirección, el sindicato organizó varios seminarios regionales y locales de carácter educativo con el fin de informar a los tra-

bajadores del ferrocarril sobre los problemas derivados de la contaminación del medio ambiente.

El hecho de mantener la fábrica abierta, si bien parecía ser favorable a los trabajadores, fue utilizado como coartada para eludir el problema más amplio de la aplicación de reglas estrictas para contrarrestar la contaminación que se extendía por toda la ciudad. Con todo, el gasto de 600 000 a 700 000 rupias que era necesario para adoptar tecnologías de producción limpias fue considerado demasiado alto aún teniendo en cuenta los daños irreparables que se estaban haciendo al medio ambiente.

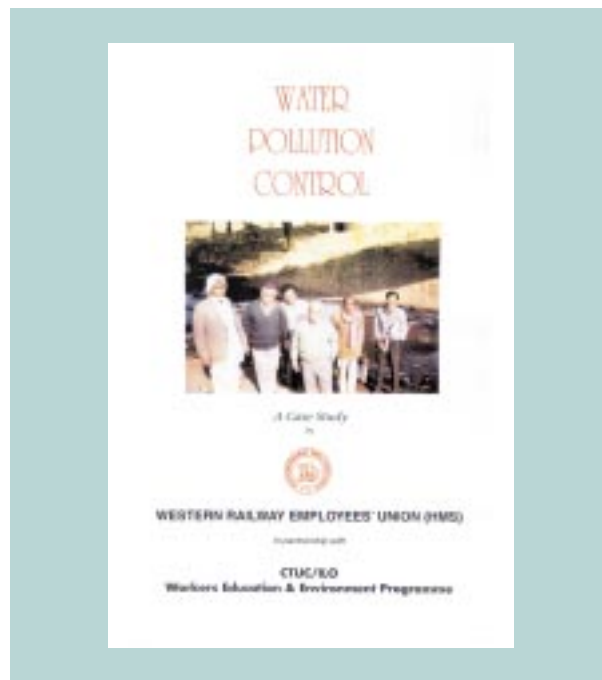
- *Recurso a una acción judicial para obtener reparación*

En 1977, el sindicato consiguió forzar a la administración del ferrocarril de RATLAM a presentar una demanda contra varias empresas contaminantes ante el Tribunal de distrito. En respuesta a la demanda, éste pronunció un mandamiento provisional contra la fábrica de alcohol y las demás empresas que vertían sus aguas residuales industriales en el río Kurel mientras proseguía el examen del caso.

- *Difusión de informaciones en la colectividad*

Los activistas sindicales comprendieron que la contaminación no era más un problema que les concernía solamente a ellos. La fetidez, la deterioración de la vegetación y la desaparición de los pájaros y otros animales en toda la zona preocupaban también a todos sus habitantes. Entonces el sindicato inició una campaña de educación sistemática y continua con el objeto de movilizar a toda la población.

En consecuencia, los residentes de Ratlam reclamaron al Magistrado de la jurisdicción local (SDM) que la municipalidad de Ratlam no cumplía con la obligación legal de eliminar las molestias de la suciedad y la fetidez debidas al vertido de las aguas servidas de la fábrica de alcohol. Ni la Junta de Control de la Contaminación ni el municipio tomaron medida alguna para mejorar la situación. Se exigió al municipio que tomara medidas inmediatas para impedir que las aguas residuales de la fábrica de alcohol desaguaran por las calles puesto que «las once fábricas en cuestión no pueden lucrar a expensas de la salud pública». La demanda fue presentada a la Corte Suprema.



Resultados y reacciones. Papel del sindicato en la empresa y fuera de ella

El comp. Govindlal Sharma, Secretario de Distrito de WREU, en Ratlam, dijo que un aspecto importante de esta lucha era que los sindicalistas no debían aflojar la presión que ejercían sobre la dirección. En cada una de las etapas en las que intervino, el sindicato conservó pruebas de las promesas de la dirección y de sus obligaciones y asimismo se esforzó por que fueran puestas en práctica tomando medidas de seguimiento.

El sindicato logró que la dirección organizara reuniones periódicas para tratar la cuestión del agua, a la que asistieron sindicalistas, trabajadores de la estación, y miembros de la dirección del ferrocarril. Se consideraron las necesidades de agua de las estaciones y de los hogares, se evaluaron las deficiencias del abastecimiento y las dificultades encontradas para abastecer las necesidades de agua y se elaboraron las posibles soluciones de esos problemas.

Cuando la dirección se demoró en tomar acción, como en el caso de la reparación de las bombas manuales, pretextando que se estaba a la espera del contrato de reparación, el sindicato intervino para acelerar los trabajos.



OIT, J. Maillard

Además, el sindicato cumplió las valiosas funciones de obtener agua de otros lugares y de organizar su distribución en vagones tanques y vagones comunes en las estaciones y los barrios de viviendas de los trabajadores verificando en cada caso la pureza del agua mediante un certificado.

El sindicato señaló a la dirección que los recursos de agua se estaban agotando y sugirió soluciones reclamando un sistema de distribución racional que evitara las pérdidas de agua mediante la reparación de los tanques y los grifos que gotean, y la instalación de bombas manuales nuevas.

El sindicato imprimió folletos que distribuyó entre los trabajadores para darles a conocer sus derechos a un abastecimiento adecuado en agua potable.

EL sindicato trató de mantener informada a la prensa local y nacional. El resultado de esta larga lucha fue que la cuestión se mantuvo presente entre la población, lo que contribuyó a conseguir un fuerte apoyo de la población urbana. El hecho de que los medios de difusión expusieran los problemas derivados de la extensión de la contaminación aumentó la presión para que la dirección actuara de manera responsable.

Sin embargo, a pesar de la actividad desplegada por el sindicato, no se había todavía solucionado el problema del abastecimiento regular de agua

potable. El sindicato consiguió hacer participar en la negociación el Nagar Nigam (el municipio), el ferrocarril y demás autoridades locales. Después de un gran esfuerzo de persuasión, se logró un acuerdo entre el Nagar Nigam y la administración del ferrocarril para abastecer de agua potable de manera regular el barrio de viviendas de los trabajadores del ferrocarril de Ratlam.

Presentación de una demanda ante la Suprema Corte

Fuera de las actividades sociales y jurídicas realizadas en la localidad, el WREU contribuyó a que un agricultor de la región presentara una demanda ante la Suprema Corte.

Aún sabiendo que la presentación de la demanda podía conducir al cierre del taller de locomotoras (cosa parecida había ocurrido en el caso de la fábrica de alcohol) el sindicato siguió adelante por considerar que por ese camino podría lograr que la administración de los ferrocarriles invirtiera en perfeccionamientos técnicos que respetaran las normas medioambientales.

En segundo lugar, esa medida tenía grandes posibilidades de afianzar los vínculos con distintos grupos de la colectividad. Con la colaboración de éstos, el sindicato podría conseguir tantas adhesiones como para convencer a los empleadores de la necesidad de invertir en el control de la contaminación y en la aplicación de métodos limpios de producción en lugar de recurrir al cierre de la sección mencionada.

Decisión de la Suprema Corte

Por orden de la Suprema Corte, la Junta Central de Control de la Contaminación (CPCB) presentó un informe. La Suprema Corte declaró que las recomendaciones de la Junta eran de cumplimiento obligatorio. En su siguiente reunión de marzo de 1996, la Suprema Corte anunció la orden de cerrar dos de las empresas contaminantes, ambas situadas en Ratlam. No obstante, a solicitud de una de esas empresas la Suprema Corte autorizó la producción de mercaderías secas y dio instrucciones a la administración del distrito de ejercer una vigilancia.

La lucha continúa

Sobre la base de nuevas quejas y de datos que le transmitió la CPCB, la Corte Suprema expidió mandamientos a otras doce empresas, las que actualmente se encuentran en la obligación de hacer inversiones para controlar la contaminación en sus fábricas.

El sindicato espera que de esta manera haya comenzado en la India una nueva era en la cual las empresas aplicarán medidas de prevención de la degradación y la contaminación medioambiental. Si bien el sindicato logró el abastecimiento en agua potable, muchos de sus afiliados empleados en los talleres del ferrocarril corrieron el riesgo de perder el trabajo si la compañía no hubiera hecho inversiones para combatir la contaminación y en cambio hubiera optado por el cierre de esas instalaciones. Esta espinosa situación, en la que el sindicato suele encontrarse, le ha permitido establecer los planteamientos siguientes:

- Hay que modificar la legislación para castigar más severamente a los que desacatan abiertamente las normas legales sobre medio ambiente.

- Debe procederse a inspecciones regulares para asegurarse de que las empresas respetan las leyes de control de la contaminación.
- La política de cerrar definitivamente las fábricas no debería ser la norma. Los cierres, más que ser una solución, sólo agravan los problemas pues tienden a crear una división entre los trabajadores y la colectividad local.
- Hay que elaborar procedimientos para reducir la complejidad de los trámites legales y abreviar el tiempo que demanda su ejecución.
- Los trabajadores y el público en general deberían tener el derecho a informarse sobre las emanaciones tóxicas y la naturaleza de los riesgos a los que los trabajadores están expuestos en las fábricas.
- Para resolver los problemas de medio ambiente, debería adoptarse el principio del tripartismo.

Situación actual

Las autoridades del ferrocarril abastecen de agua potable al personal y a los barrios de viviendas de los trabajadores de la empresa. Algunas de las fábricas contaminantes han instalado dispositivos de control de la contaminación, pero otras no. Las autoridades competentes están tomando medidas, pero los empresarios, que pueden tener apoyos políticos y ser astutos, logran esquivar las obligaciones vigentes.

El río sigue contaminándose pero esto ocurre con menos frecuencia. La acción judicial entablada por los activistas sindicales con la colaboración de otros grupos locales reclamaba la reparación de la red de alcantarillado y la desviación del canal de desagüe de las aguas residuales de manera que no se viertan en los manantiales.

Si bien se resolvió la crisis inmediata, la situación a largo plazo no es muy satisfactoria. Queda todavía mucho por hacer como, mantener la presión sobre las autoridades locales, a fin de mejorar la situación tanto de los trabajadores como de los pobladores de Ratlam.

Puntos para discusión

1. ¿Qué ideas puede usted extraer de este caso para aplicarlas a su propia organización?
2. A su juicio, ¿tratar cuestiones de desarrollo sostenible medioambientalmente tendrá algún efecto en la tasa de afiliación de su sindicato? ¿Por qué si? o ¿por qué no?

Agradecimientos

Las informaciones que contiene este resumen son un extracto de los informes completos redactados por el Sr. Arun Kumar, ex responsable de la información y la investigación en el HMS.

Para obtener informaciones sobre este estudio de caso, u otros proyectos de la HMS relacionados con el desarrollo sostenible medioambientalmente, sírvase dirigirse a:

Hind Mazdoor Sabha (HMS)
120, Babar Road
Nueva Delhi 110 001, INDIA
Tel: (91) 011-3315519
Fax: (91) 011-3310438



Nota del CTP

Si bien los esfuerzos para combatir la contaminación del agua del HMS y del WREU comenzaron mucho antes que el Proyecto de la OIT sobre los sindicatos y el desarrollo sostenible medioambientalmente, dicho proyecto tomó parte en el estudio de caso desde el comienzo de las operaciones del proyecto realizado en la India. La HMS y la otra organización que participó en este caso, es decir, el Commonwealth Trade Union Congress de la India (CTUC), recibieron apoyo directo del proyecto. Además, representantes sindicales del WREU participaron en los seminarios de capacitación y sensibilización sobre medio ambiente patrocinados por el proyecto.

Además de realizar exitosamente este estudio de caso de gran alcance, la HMS y el CTUC llevaron a cabo varias importantes campañas sobre cuestiones tales como, la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores del alcantarillado. Asimismo, prepararon un informe sobre las prácticas en materia de eliminación de desechos, la mejora de las condiciones de trabajo en la región del río Ganga, así como de las condiciones de salud y medio ambiente en las plantaciones de té y las consecuencias para los trabajadores del cierre definitivo de fábricas.

De hecho, la investigación sobre la contaminación del agua realizada en la acería de Rourkela dio lugar a que cooperaran el sindicato de dicha empresa y el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF). El WWF creó un instrumental de análisis de agua para el sindicato de la HMS de Rourkela, el que fue utilizado para analizar el agua de las viviendas de los trabajadores. Esta iniciativa sindical fue apreciada por los trabajadores, pues éstos vieron que el sindicato se interesaba por otros temas aparte de los salarios, lo que resultó en el aumento de los afiliados de base del sindicato. El estudio sobre Rourkela es un excelente ejemplo de como pueden los sindicatos colaborar con las ONG para lograr resultados benéficos para el medio ambiente y aumentar la influencia del sindicato en la empresa y la colectividad.

Agradezco a la Sra. Indira Saxena, ex Coordinadora Regional del CTUC, y al Sr. Arun Kumar, ex dirigente de la HMS, por su labor incansable en el campo del medio ambiente en la India.

Promoción de la participación de los trabajadores. La UITA investiga el empleo de plaguicidas en Guatemala y planifica la formación de los trabajadores

Título del proyecto:	Estudio de la eficacia del proyecto, patrocinado por la industria, sobre seguridad en el empleo de plaguicidas.
Proyecto realizado por:	La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

La organización sindical

La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) es una federación sindical internacional de la que forman parte 334 organizaciones afiliadas de 118 países. Representa a 2,6 millones de trabajadores empleados en la agricultura, la preparación o fabricación de comidas y bebidas, los hoteles, restaurantes y servicios de restauración, y en todas las etapas de la elaboración del tabaco.

Introducción

En 1997, el 23.º Congreso Mundial de la UITA adoptó varias decisiones importantes tendientes a ampliar su actividad al ámbito de la seguridad, la salud y el medio ambiente en el trabajo (SSMA), especialmente en lo que se refiere al empleo de plaguicidas, la agricultura sostenible y la seguridad alimentaria. Dentro de ese marco, la UITA creó su propio Proyecto Mundial de Plaguicidas (GPP) con el objeto de evaluar el papel que podría

cabere a la industria mundial de plaguicidas en el mejoramiento de las normas relativas a la SSMA para los que utilizan plaguicidas y determinar si los trabajadores podrían desempeñar un papel en las actividades voluntarias patrocinadas por las empresas.

Las intoxicaciones debidas a la utilización de plaguicidas son una de las consecuencias principales del empleo de plaguicidas. En Guatemala, donde más del 80 por ciento del 1,2 millón de agricultores y trabajadores agrícolas están expuestos a los plaguicidas en su trabajo, la UITA dedica especial atención a la salud y las condiciones de trabajo de dichos trabajadores. Por ello, el Proyecto Mundial resolvió explorar la posibilidad de realizar un proyecto piloto de carácter voluntario en un país de América Latina.

El Proyecto sobre Seguridad en el Empleo de Plaguicidas, programa de carácter voluntario realizado por la Federación Mundial de Protección de las Cosechas (asociación internacional de comercio de la industria de plaguicidas) tiene por objeto capacitar a grandes grupos de utilizadores de plaguicidas y a las demás personas que tienen influencia sobre la forma en que son utilizados los plaguicidas. La industria se vale de esta iniciativa voluntaria para demostrar su respeto por la «gestión del producto» – es decir, su responsabilidad desde que el producto se fabrica hasta que se utiliza, incluida la eliminación de los desechos. La Federación Mundial de Protección de las Cosechas considera que el Proyecto contribuye a tratar los problemas y a modificar los comportamientos y actitudes inadecuados de los utilizadores de plaguicidas, lo que resultaría en el manejo más seguro de los plaguicidas y en la disminución de los accidentes. Por su parte, la UITA ha hecho este



G. Palazzo

estudio de caso con el fin de determinar si esas consideraciones de la industria son correctas.

Metas y objetivos

El estudio de caso tenía los siguientes objetivos:

- evaluar la eficacia del Proyecto sobre Seguridad en el Empleo de Plaguicidas, patrocinado por la industria en Guatemala, respecto del mejoramiento de las normas mínimas de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo (SSMA) en materia de utilización de plaguicidas;
- determinar si se procedió a una evaluación independiente del proyecto;
- determinar la medida en que participaron en el proyecto el sindicato y los trabajadores individualmente considerados o el potencial de participación que existe.

Descripción del proyecto

En Guatemala, la agricultura es el sector económico y de exportación más importante. Produce una gran variedad de cosechas que requieren el empleo de importantes cantidades de plaguicidas. No obstante, el proyecto del Gobierno de Guatemala relativo al efecto de los plaguicidas sobre la salud reconoce que el país posee conocimientos limitados de los efectos posibles de los plaguicidas sobre la población expuesta a ellos y el medio ambiente. Además, estima que la utilización inadecuada de plaguicidas es la tercera de las causas, en orden de importancia, de la deterioración de los recursos naturales. Tanto las cantidades masivas de plaguicidas usados como las investi-

gaciones realizadas por la UITA revelan que si bien la capacitación de los trabajadores en la utilización segura de plaguicidas está prevista en la legislación, cabe dudar de que la capacidad institucional actual sea suficiente para realizar esa capacitación.

El Proyecto sobre Seguridad en el Empleo de Plaguicidas comenzó sus actividades en Guatemala en 1991. El proyecto, que es una actividad voluntaria patrocinada por la industria de plaguicidas, ha dado capacitación a cerca de 326 000 personas, tales como, trabajadores agrícolas, amas de casa, estudiantes, comerciantes en plaguicidas, técnicos y vendedores, personal de sanidad y funcionarios públicos. Sin embargo, la UITA estima que esta forma de capacitación proporcionada por el proyecto podría no ser bastante eficaz.

Por ello, la UITA envió a Guatemala, en enero de 1999, a un investigador de campo para observar el funcionamiento del programa de actividades. En unos 10 días, el investigador visitó distintos lugares de trabajo y entrevistó a decenas de trabajadores agrícolas, dirigentes sindicales, investigadores y representantes del gobierno y de la industria. Las informaciones reunidas en el terreno permitieron sacar varias conclusiones.

Conclusiones

En primer lugar, cabe expresar reconocimiento a este proyecto destinado a capacitar a los utilizadores de plaguicidas. Esta iniciativa voluntaria es un paso en la dirección correcta. No obstante, para que esos esfuerzos den resultados duraderos, tendrían que alcanzar a otros grupos importantes de utilizadores muy expuestos al riesgo. Por ejemplo, no hay capacitación para los trabajadores agrícolas asalariados ni tampoco participación de los sindicatos. Estas son deficiencias muy importantes por que 10 000 de los 30 000 casos estimados de intoxicación que ocurren anualmente afectan a ese grupo.

Otra conclusión de la investigación ha sido que el proyecto atribuye demasiada importancia al número de personas capacitadas y demasiada poca a la calidad de la capacitación. Si bien la industria estima que ha capacitado a un gran número de utilizadores, se teme que la calidad se haya sacrificado a la cantidad.



OIT, J. Maillard

Por su parte, la UITA llegó a la conclusión de que los resultados del proyecto tenían que ser analizados por una evaluación independiente. Sin esas evaluaciones, la industria se expone a la acusación de que una iniciativa voluntaria como la del proyecto considerado no es más que una manera de pretender que realiza una buena acción cuando lo que hace en realidad es simplemente promover sus propios intereses mientras que persisten las malas prácticas entre bambalinas.

La UITA sostiene asimismo que no están equilibrados en la capacitación proporcionada los aspectos voluntarios y reglamentarios. En la actualidad, la capacitación para la utilización correcta de plaguicidas esta totalmente en manos de la industria. Al referirse al tema de las iniciativas voluntarias, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente afirmó que los códigos de carácter voluntario no pueden ser eficaces si no están acompañados por un buen marco normativo oficial y la participación del público general.

Por último, para que el proyecto de Guatemala sea más eficaz, el programa de capacitación debe abrirse y revitalizarse con las energías y los recursos de nuevos grupos tales como los sindicatos, las organizaciones de pequeños agricultores y las ONG, entre otros.

Resultados y reacciones

La UITA publicó un informe completo sobre el estudio de caso en febrero de 1999, que fue traducido al español. Además, la UITA presentó los resultados del estudio de caso a la Reunión tripartita de la OIT sobre las iniciativas voluntarias que tienen consecuencias para la formación y la educación en materia de seguridad, salud y medio ambiente en las industrias químicas, que tuvo lugar en febrero de 1999.

En esa reunión tripartita se acordó establecer el principio de que era necesaria la intervención de los trabajadores en el diseño, ejecución y verificación de los proyectos sobre seguridad en el empleo de plaguicidas de la industria en cuestión, y de los programas de «Atención responsable» de la industria química. Ese acuerdo dio lugar a la primera discusión entre la UITA y la Federación Mundial de Protección de las Cosechas, celebrada en Bruselas en mayo de 1999, donde en principio convinieron proporcionar conjuntamente a los trabajadores agrícolas que utilizan o que están expuestos a los plaguicidas capacitación sobre seguridad, salud y medio ambiente en relación con los plaguicidas. Esta cooperación se hará en el marco del Programa Mundial de Plaguicidas de la UITA y el Proyecto sobre Seguridad en el Empleo de Plaguicidas de la Federación

Mundial de Protección de las Cosechas. En aplicación del acuerdo, la UITA invitó al proyecto de la Federación y los coordinadores regionales a hacer una exposición sobre el estudio de caso y sobre el Programa Mundial de Plaguicidas de la UITA en su reunión de junio de 1999.

Gracias a esta forma nueva de cooperación, se realizó una reunión entre la UITA y la Federación Mundial de Protección de las Cosechas en octubre de 1999, en Nairobi, para examinar un proyecto piloto conjunto para capacitar a trabajadores agrícolas sobre seguridad, salud y medio ambiente en relación con los plaguicidas que se realizaría en Uganda, con la participación del sindicato nacional de trabajadores agrícolas y de plantaciones. El proyecto piloto se centrará en los trabajadores de la caña de azúcar y de las flores de corte y consistirá en un curso para veinte formadores, en enero de 2000, y cursos corrientes de capacitación para 500 a 1000 trabajadores que tendrán lugar más adelante.

Por otra parte, la UITA proyecta realizar, en Guatemala, en febrero de 2000, un seminario sobre la utilización de plaguicidas como seguimiento de este estudio de caso.

Puntos para discusión

1. ¿Cuál podría ser el papel de su sindicato para que el gobierno mejorara la reglamentación de los plaguicidas?
2. ¿Qué papel podrían desempeñar los sindicatos en la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los programas sobre seguridad en el empleo de plaguicidas?
3. ¿Cómo podrían los afiliados a los sindicatos intervenir en el diálogo tripartito relativo a las cuestiones del empleo de plaguicidas?
4. ¿Tiene la empresa en la que usted trabaja programas de iniciativa voluntaria en curso de ejecución? De ser así, ¿los considera usted eficaces? ¿Por qué? o ¿por qué no?
5. Si su empresa no tiene ninguno de esos programas de iniciativa voluntaria, ¿hay necesidad de crearlos? ¿Por qué? o ¿por qué no?



Nota del CTP

Gracias a las investigaciones y las informaciones reunidas a partir de este estudio de caso, se han creado relaciones de trabajo duraderas entre la UITA y la Federación Mundial de Protección de las Cosechas, las que permitieron la realización de exitosos proyectos de capacitación mixtos. Este estudio de caso es un excelente ejemplo de como las informaciones reunidas para un estudio pueden utilizarse con eficacia para promover y estimular acciones concretas. Al utilizar los datos reunidos durante la misión sobre el terreno así como un informe bien redactado, la UITA logró llevar a cabo una política de desarrollo dentro de la OIT, hacer progresar los derechos de los trabajadores en el marco de una estructura tripartita, y sentar las bases de una cooperación provechosa con el sector industrial considerado.

Felicitaciones !

Agradecimientos

Las informaciones que contiene este resumen figuran en los completos y valiosos informes redactados por el Sr. Peter Hurst, Coordinador de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de la UITA, que fue el investigador de terreno de este estudio de caso.

Para obtener informaciones sobre este estudio de caso, u otros proyectos de la UITA relacionados con el desarrollo sostenible medioambientalmente, sírvase dirigirse a:

Peter Hurst, Coordinador de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de la UITA
Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)
Rampe du Pont Rouge 8,
CH- 1213 Ginebra, Petit Lancy, Suiza
Tel: 41-22 879 0513 (directo)
Tel: 41-22 793 22 33,
Fax: 41-22 793 2238,
E-mail: peter.hurst@iuf.org
Sitio Web: www.iuf.org

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Además de las entrevistas y discusiones oficiosas con las personas y grupos interesados, y las respuestas a los cuestionarios, las cartas y memorandos recibidos, para la redacción de los resúmenes de estos estudios de caso, se utilizaron los documentos de referencia siguientes.

El establecimiento de comisiones de seguridad, salud y medio ambiente en el lugar de trabajo: objetivo de la NCEW en Eritrea

- Informe sobre el establecimiento de comisiones de seguridad, salud y medio ambiente. NCEW, octubre de 1998.
- Vídeo: El papel de los trabajadores en relación con el desarrollo sostenible medioambientalmente. NCEW, mayo de 1997.

Un sindicato impulsa la concientización medioambiental en Asia

- Discurso pronunciado en la Conferencia Mundial de la ICEM sobre seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo por el Hno Kang de la FKCU. FKCU, mayo de 1998.
- Vídeo para concientización, elaborado por el Grupo de Trabajo Audiovisual «Hope» de la FCKU, 1998.
- Informe de seminario: Seminario ICEM/ILO/FKCU sobre los sindicatos y el desarrollo sostenible medioambientalmente en Asia. Sra. Annie Rice, septiembre de 1997.

Una catástrofe ecológica da origen a acciones por parte de los sindicatos en Filipinas

- Exposición del Sr. Benjamín Basquinas, NAMAWU, en la evaluación final del proyecto INT/93/M12/NOR. NAMAWU, enero de 1999.
- Informe sobre el estudio de caso relativo a la catástrofe ecológica de Marinduque, Filipinas. ICEM, diciembre de 1998.
- Solicitud de proyecto. NAMAWU, 1997.

Los sindicatos en la India: la solidaridad al servicio de la protección del medio ambiente

- Actas de las reuniones del TUPEP. TUPEP. Diversas fechas.
- Respuesta al cuestionario sobre el estudio de caso. Las actividades de la HMS y la constitución del TUPEP.HMS. julio de 1999.

Sembrando el propio futuro: proyecto de reforestación de los sindicatos en Ghana

- Informe del FNV sobre el proyecto de reforestación del IFBWW para el Sindicato de la Industria Maderera de Ghana (TWU). IFBWW, abril de 1999.
- Informe sobre el programa de educación y reforestación del TWU, Ghana. Noviembre de 1998.
- Informe sobre el proyecto de educación del IFBWW. IFBWW, junio de 1997.
- Propuesta de proyecto para promover la concientización medioambiental por intermedio de los sindicatos. TWU, Ghana y TUC, Ghana, mayo de 1995.

Sanear los lugares de trabajo en toda Filipinas

- Resumen de estudios de caso relativos al saneamiento de los lugares de trabajo, Filipinas. PSI-FFW, 1999.
- Informe de seminario: Seminario de planeamiento y capacitación sobre medio ambiente. PSI-FFW, diciembre de 1998.
- Informe de proyecto: La colaboración de la dirección y los sindicatos en materia de saneamiento de los lugares de trabajo. PSI-FFW. 1998.
- Informe intermedio: La colaboración de la dirección y los sindicatos en materia de saneamiento de los lugares de trabajo. PSI-FFW. 1997.

Zonas francas de exportación en Africa Meridional: los sindicatos ante el nuevo reto de defender los derechos del trabajador y el medio ambiente

- Las zonas francas de exportación y el desarrollo sostenible medioambientalmente: Documentación para los sindicatos. SATUCC y TARSC, octubre de 1996.
- Propuesta para la segunda fase del Programa Regional sobre cuestiones medioambientales en las zonas francas de exportación. SATUCC y TARSC, 1995.

- Numerosos documentos relativos a investigaciones del TARSC, el Grupo Internacional de Información e Investigación Laboral (ILRIG), el Centro de Estudios de Africa Meridional y la Facultad de Derecho de la Universidad de la ciudad del Cabo, referentes a las zonas francas de exportación.

Los sindicatos llevan el agua potable a una colectividad de la India

- La lucha por el agua potable. Estudio de caso sobre una iniciativa sindical. HMS, noviembre de 1998.
- Breve informe sobre las actividades del proyecto de la HMS. HMS, noviembre de 1998.

Promoción de la participación de los trabajadores. La UITA investiga el empleo de plaguicidas en Guatemala y planifica la formación de los trabajadores

- Informe de avance. UITA, noviembre de 1999.
- Informe de la reunión de la UITA y la Federación Mundial de Protección de las Cosechas. UITA, mayo de 1999.
- Informe sobre el estudio de caso: Proyecto de capacitación para la seguridad en el empleo de plaguicidas de la Federación de Fabricantes de Pesticidas. UITA, febrero de 1999.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores
AITUC	Congreso Panindio de Sindicatos
BMS	Bhartiya Mazdoor Sangh
CITU	Central de Sindicatos Indios
CC	Convenio colectivo
CPCB	Junta Central de Control de la Contaminación
CTP	Consejero Técnico Principal
CTUC	Commonwealth Trade Union Congress
CTUO	Organización Central de Sindicatos
EIT	Equipo de Inspección de Medio Ambiente
FKCU	Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Industrias Químicas de Corea
GCPF	Federación Mundial de Protección de las Cosechas
PIB	Producto Interno Bruto
GPP	Proyecto Mundial de Pesticidas
HMS	Hind Mazdoor Sabha
SSMA	Seguridad, Salud y Medio Ambiente
ICEM	Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía y Minería e Industrias Afines
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
IFBWW	Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ILRIG	Grupo Internacional de Investigación e Información Laboral
INTUC	Congreso Nacional de Sindicatos de la India

Anexo II

ITS	Secretariado Profesional Internacional
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
LACC	Consejo Consultivo Asesor de Trabajo
MELU	Sindicato de Trabajadores de Marcopper
MMC	Compañía Minera Marcopper
NAMAWU	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Minería (Filipinas)
NCEW	Federación Nacional de Trabajadores de Eritrea
ONG	Organización No Gubernamental
OSHE	Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente
PSI-FFW	Instituto Social y Federación de Trabajadores Libres de Filipinas
SADC	Comunidad para el Desarrollo de Africa Meridional
SATUCC	Consejo de Coordinación de los Sindicatos de Africa Meridional
SDM	Tribunal de Distrito
SUGEDO	Compañía Superior de Gas y Equipamiento (Filipinas)
SUP	Proyecto sobre Seguridad en el Empleo de Pesticidas
TARSC	Centro de Apoyo a la Formación y la Investigación
TUCP	Congreso de Sindicatos de Filipinas
TUPEP	Creación de una asociación intersindical para la protección del medio ambiente en India
TWU	Sindicato de Trabajadores de la Industria Maderera (Ghana)
UN CSD	Comisión de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible
UPPC	Compañía Unida de Pulpa y Papel
WREU	Sindicato de Trabajadores del Ferrocarril del Oeste
WWF	Fondo Mundial para la Naturaleza

PAUTAS PARA LA PRESENTACIÓN FINAL DE UN ESTUDIO DE CASO

El proyecto titulado « EDUCACIÓN OBRERA Y MEDIOAMBIENTE »(INT/93/M12/NOR), se propone publicar un folleto sobre estudios de caso para difundir los ejemplos más concretos de las actividades que propicien el desarrollo sostenible medioambientalmente. Sería muy útil que la presentación de casos incluyera, de ser apropiado, los puntos siguientes:

Título.

Metas y objetivos de la actividad.

Marco institucional:

- ¿Cuál era el contexto de la actividad?
- ¿De qué manera participaron los sindicatos?
- ¿Quién dio comienzo a la actividad?
- ¿Se recurrió al trabajo en red? De ser el caso, ¿de qué manera?
- ¿Cómo se administró la actividad?

Descripción de la actividad:

- Grupo destinatario (sindicato, nivel, zona geográfica, marco social, etc.)
- Tema («problema»/situación que debe ser mejorada)
- Plan de trabajo (descripción detallada paso por paso/estrategia):
 - preparativos
 - fecha de comienzo
 - diferentes etapas de las actividades
 - duración

Presupuesto y fuentes de financiación:

- ¿Cuál fue el presupuesto de las diferentes actividades?
- ¿Cómo fueron financiadas las actividades?

Resultados:

- ¿Cuáles son/fueron los resultados de la actividad en relación con las metas y los objetivos?
- ¿Qué medidas/resultados produjo la actividad realizada? (p.ej. mejora de las condiciones de trabajo, mejora de las condiciones de vida, puestos de trabajo conservados o ganados, recursos ahorrados, nueva reglamentación/legislación, educación/ capacitación y concientización, mejoras para personas que no son afiliados sindicales, aumento de la afiliación, reconocimiento de la labor sindical, etc.)

Evaluación del proceso:

- ¿Qué funcionó/qué no funcionó?
- ¿Qué podría haberse hecho de otra manera durante el proceso para obtener aún mejores resultados?
- ¿Es necesario realizar más tareas de seguimiento? De ser el caso, haga una breve descripción.
- ¿De qué manera podría usted utilizar las enseñanzas sacadas de este caso en su labor sindical futura?



Puntos focales y equipo de evaluación, Turín, enero de 1999.

OIT Turín, GP. Brandi

Notas

A series of 30 horizontal dotted lines for writing notes.



Notas

A series of 30 horizontal dotted lines for writing notes.

