



Principios de medioambiente/ambiente laboral en el trabajo de la cooperación con los sindicatos

Aprobado por la Junta Directiva 1998-08-25

Un buen ambiente laboral y las posibilidades para un trabajo en continuo de desarrollo y educación, son algunos de los requisitos que los movimientos sindicales requieren de sus miembros en el mundo entero. Una influencia real de trabajadoras y trabajadores, así como sus organizaciones en cuanto se refiere al medioambiente y sus condiciones de trabajo, son fundamentales para la construcción de la democracia en el mundo.

Es base fundamental de los movimientos sindicales el ubicar en el centro de la vida laboral a la persona y la democracia. Entre otros aspectos, con la ayuda del ejercicio democrático y la lucha de los sindicatos, se han logrado grandes avances en muchos países a fin de hacer más humanas las condiciones laborales.

En la actualidad con una economía más globalizada y empresas multinacionales, es la mesquindad extrema de generar usufructos la que se impone sobre la condición humana y la democracia política y económica. Para el sindicato es un reto el hecho de, a través de juntar los diversos intereses de las personas, dirigir el desarrollo de las condiciones laborales frente a la colaboración entre las partes, que es una condición para la moderna, humana y también exitosa empresa.

El poder participar e influir de manera integral en la organización laboral dentro de la empresa y en las reglas de juego que fijan las condiciones laborales a nivel de la empresa, ha resultado ser dos cuestiones claves de los sindicatos, sobre todo desde la perspectiva del ambiente laboral. Gran parte de las condiciones laborales permanecen bajo un modelo organizacional jerárquico, con un sistema militarizado que toma como ejemplo un modelo de hace 50 años atrás. En lo básico aún es vigente este modelo, aún en tareas pacíficas como los servicios de salud suecos.

Las amenazas físicas en el ambiente laboral son aún grandes en la producción actual. Sobre todo en la pequeña industria y el sector informal, donde subsisten muchos métodos peligrosos y caducos, especialmente en los países en vías de desarrollo. Las lesiones por desgaste como efecto de una injusta carga laboral, no afectan en la actualidad únicamente a los varones, sino en mayor medida se extiende a las mujeres, por ejemplo en la industria y en el ejercicio de la profesión en el sector de servicios. Nuevos materiales y métodos generan también nuevas amenazas al medioambiente, ejemplo; las sustancias peligrosas.

Además de las típicas amenazas físicas al ambiente laboral, existen también todas las amenazas psicológicas y las presiones sociales que han tenido una tendencia de incrementarse. En éste contexto se debe considerar la inseguridad en la contratación, la imposición de trabajar a medio tiempo o sobretiempo, horario inadecuado de trabajo, estrés, acoso, falta de condiciones para el desarrollo, situación de vida y laboral en relación a la familia, el trabajo, la seguridad social, la manutención, entre otros.

El ambiente laboral refleja de manera clara la diferencia entre categorías A, B y C en el mundo, en lo que se refiere a los trabajadores. Por ejemplo se tiene que el 90 % del total de lesiones y muertes en el mundo a consecuencia del uso de fertilizantes químicos en la agricultura, se producen en países en vías

de desarrollo, a pesar de que sólo el 20% de la producción mundial de estas sustancias se emplean en dichos países. En países con altas tasas de desempleo, mayor presencia del sector informal y sindicatos débiles, no se presta atención a los riesgos laborales, lesiones por desgaste, entre otros, y se tiene una alta tasa de accidentes laborales.

Tanto para los obreros como los empleados en el mundo, es muy importante que la situación cambie. Las razones más importantes para este cambio son:

1. Protección de los trabajadores y de sus familiares, que de manera directa son afectadas por un medio ambiente/ambiente laboral no saludable.
2. Las posibilidades para que los trabajadores de algunos países o empresas con mejor suerte, conserven y luchan por un ambiente laboral sano, el mismo que se encuentra en peligro, si es que no alcanza mundialmente, en países o empresas que compiten por un mismo mercado, un nivel razonable.
3. El medioambiente para toda especie viva en el mundo se pone en peligro, si es que los procesos de fabricación, transporte, servicios y demás no sepuedan llevar a cabo mediante formas que defiende un medioambiente sano y tomando sobre todo en consideración la salud de los trabajadores y consumidores y la calidad de vida en el futuro.

El ambiente laboral es una parte natural del trabajo de los sindicatos.

En casi cien años de historia, los sindicatos suecos ha ido generando conocimientos, experiencias y sobre todo se han organizado a fin de defender los intereses de sus miembros en cuanto un medioambiente sano donde puedan vivir y trabajar.

La vigilancia del ambiente laboral es uno de las funciones de servicios básicas que ofrecen los sindicatos, al igual que la negociación colectiva sobre salarios y convenios laborales, servicio de seguros, estudios, y otros más.

Todos los sindicatos de LO-TCO, así como sus divisiones y organizaciones centrales, tienen un responsable en cuanto a medioambiente, entre los cuales se pueden encontrar, profesionales de excelente calidad, que pueden participar y coadyuvar con conocimientos en todo el mundo.

Desde la perspectiva del medioambiente, consideramos que tenemos un importante punto de partida, inclusive para un mejor compromiso con el medioambiente en la actualidad, cuando reconocemos que hay una mayor relación con el medioambiente, tanto en lo general como en lo particular.

Al mismo tiempo consideramos que es indiscutible qu los recursos de la cooperación sindical, así como lo establece nuestros estatutos, tenga que estar destinada a generar sindicatos fuertes, independientes y democráticos, y no estará destinada a algunos proyectos sobre medioambiente "generales" que pueden ser financiados por otras fuentes.

Un sindicato fuerte es aquello que a menudo se necesita a fin de que las cuestiones de medioambiente y ambiente laboral sean tomadas en cuenta y vigiladas de manera correcta.El esfuerzo destinado a generar sindicatos fuertes, es una condición para el trabajo exitoso para un medioambiente y ambiente laboral sano.

La experiencia de los últimos veinte años en el trabajo sobre ambiente laboral dentro de la cooperación con los sindicatos demuestra que, uno a través de la educación en "temas que generan alarma", como por ejemplo el asbesto, puede el sindicato desarrollar actividades con fuerza, las mismas que a su vez conlleven a la formulación de importantes reglamentos y prohibiciones contra el uso de asbesto.

Para que el ambiente laboral resulte sostenible, se requiere también de la generación de una educación permanente y vigilante del medioambiente. Un problema es que en la mayoría de países uno considera que el ambiente laboral no es tema de los sindicatos, sino más bien lo relacionan a la ingeniería y a temas relacionado al empleo. Otro problema es que a menudo existe una barrera por falta de capacidad, machismo y conflictos culturales que deben ser superados.

Algunos puntos de apoyo para el trabajo sobre medioambiente/ambiente laboral dentro de la cooperación con los sindicatos son:

1. Que el trabajo sobre ambiente laboral sea visto como una cuestión de los sindicatos, y el trabajo en temas de medioambiente deben ir mano a mano con la generación de sindicatos fuertes, democráticos e independientes. Para lograr continuidad en la vigilancia del ambiente laboral es importante que la división encargada de su vigilancia sea establecida a nivel de federación.
2. Que los temas de ambiente laboral no deben complicarse más de lo que en realidad son. Un sistema guiado por expertos y "políticas de ambiente laboral" u otras actividades paralelas al sindicato y sus miembros no deben desarrollarse.
3. Que la parte de ambiente laboral en el proyecto, debe guardar relación con las convenciones de la OIT, con la legislación nacional, con los acuerdos bi o tripartitos, con los estándares de ambiente laboral y las cláusulas sociales en el comercio, con las acciones y campañas de los secretariados profesionales de los sindicatos.
4. Que el proyecto sobre ambiente laboral o parte del mismo, asume en esencia dichos temas como una cuestión bi o tripartita, donde el empleador y la autoridad tienen responsabilidades e intereses propios en las medidas que se adopten y que la tendencia a la vigilancia del ambiente laboral se da en colaboración, financiamiento, entre otros, de manera conjunta con la parte contraria y las autoridades.
5. Las posibilidades de hacer uso de los temas sobre ambiente laboral como una forma de llamar la atención hacia los sindicatos en países donde su labor no es tomada en cuenta. Estos temas pueden resultar menos controversiales que aquellos relacionados la lucha por un incremento salarial o convenios colectivos, y un buen trabajo en ambiente laboral puede otorgar al sindicato legitimidad y credibilidad en la mayoría de sus miembros y grupos sociales, asimismo genera puentes hacia el empleador y las autoridades.
6. En muchos países existe legislación sobre ambiente laboral (a menudo legislación sorpresivamente muy sólida) cuyo ejercicio no se goza, pero que los sindicatos pueden usarla como punto de partida, a fin de que por una parte constituyan una organización propia de ambiente laboral, y por otra parte exijan desarrollar la cooperación entre las partes. Este trabajo significa que en lo sustancial también se debe trabajar con democracia, información, derechos, equidad de género, dentro de la misma organización y la junta directiva, etc., de allí resulta también el trabajo un guía para la constitución de organizaciones sindicales fuertes.
7. Como uno de los argumentos para incrementar el trabajo preventivo sobre ambiente laboral, se tiene los elevados costos para la sociedad y la persona en caso de accidentes, enfermedades que deviene del ejercicio profesional, pérdida de la producción, etc. Es muy importante que se haga visible estos costos. El sistema de seguridad social del país puede tener un rol importante en éste contexto.

8. Se debe tener en consideración que el ambiente laboral, el trabajo organizacional y el desarrollo de capacidades, se incrementan como temas dentro del área de interés de los sindicatos. También el ambiente laboral psicosocial resulta cada vez más importante, como es el caso de la imposición de trabajar a medio tiempo, horario de trabajo inadecuado, sobretiempo y doble jornada laboral. El trabajo en ambiente laboral y trabajo organizacional puede atraer estas cuestiones.
9. Que, cuando se trate del contenido sobre medioambiente en el proyecto, buscamos que las federaciones suecas se involucren activamente con recursos personales, quienes puedan compartir sus experiencias y conocimientos, pero también puedan aprender más de la experiencia de sus organizaciones hermanas en todo el mundo.
10. La cooperación con otras instituciones y actores en cuanto se refiere a temas de medioambiente, deben promoverse a fin de generar redes que faciliten el logro de resultados.
11. Se deben aprovechar las oportunidades de cooperar con los consumidores y sociedad en general, interesados en el medioambiente. La profundización en el conocimiento sobre el medioambiente, la internacionalización/globalización conducen en éste sentido. Oportunidades interesantes se tiene por ejemplo en alianzas como comercio justo, sello de comercio justo, certificación de medioambiente de la madera, sello de garantía de calidad, etc.
12. La oportunidades de hacer uso de la internet y otras tecnologías en un trabajo internacional sobre ambiente laboral, debería intentarse y aprovecharse.
13. Las ventajas de un proyecto global sobre ambiente laboral debe aprovecharse, al mismo tiempo que se pone mucha atención en los riesgos con la burocracia y los altos costos en proyectos grandes. Es importante que las organizaciones sindicales trabajen en el proyecto con métodos y niveles de costos que ellos mismos son capaces de desarrollar en base a sus limitados recursos.
14. Planes de acción concretos sobre medioambiente/ambiente laboral, en lo posible, deben ser actualizados dentro de cada proyecto y cada organización beneficiaria, al igual que cada una de las federaciones suecas y los secretariados internacionales de profesionales tienen su propia política y plan de acciones.
15. A través del seguimiento y la evaluación de los proyectos de ambiente laboral o en parte de ellos, deben estos principios sobre medioambiente, de manera continua, mejorarse y actualizarse.