



Consejo Económico y Social

Distr. general
29 de noviembre de 2005
Español
Original: inglés

Comisión sobre el Desarrollo Sostenible

14° período de sesiones

1° a 12 de mayo de 2006

Tema 3 del programa provisional*

Grupo temático para el ciclo de aplicación 2006-2007

Documentos de debate presentados por los grupos principales

Nota de la Secretaría

Adición

Contribución de sindicatos y trabajadores**

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	2
II. Criterios para el proceso de examen durante el 14° período de sesiones de la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible	2
III. Aplicación del Programa 21 y Plan de Aplicación de las Decisiones de Johannesburgo en relación con el desarrollo industrial, la energía para el desarrollo sostenible y el cambio climático	5
IV. Aplicación por los sindicatos del Programa 21 y de los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social	9
V. Experiencia adquirida – tendencias observadas – obstáculos que hay que superar	22

Anexo

Códigos de conducta/acuerdos marco entre empresas transnacionales y federaciones sindicales mundiales	24
---	----

* E/CN.17/2006/1.

** Los puntos de vista y las opiniones que se expresan no representan necesariamente los de las Naciones Unidas.

I. Introducción

1. Complace a los sindicatos participar en el actual examen de los progresos en la consecución de los objetivos del Programa 21 y de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible de 2002 en lo relativo a la energía para el desarrollo sostenible, el desarrollo industrial, la contaminación del aire y la atmósfera y el cambio climático. Las delegaciones presentes en el 14^o período de sesiones de la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible están lideradas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Comisión Sindical Consultiva (CSC) ante la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y las federaciones sindicales mundiales que, en conjunto, representan a más de 155 millones de miembros en 148 países y territorios.

II. Criterios para el proceso de examen durante el 14^o período de sesiones de la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible

2. El desarrollo industrial y la energía son esenciales para la vida humana en la Tierra y han hecho posible, en algunos lugares del mundo, una calidad de vida que para las generaciones precedentes habría sido inconcebible. Sin embargo, este progreso ha tenido un alto costo en términos humanos y ecológicos. Recién estamos empezando a apreciar hasta qué punto los modelos actuales de actividad industrial, como los de producción y consumo de energía, son insostenibles desde el punto de vista de los tres pilares del desarrollo sostenible: el económico, el social y el ambiental. Los trabajadores y los sindicatos acudimos a este período de sesiones de la Comisión convencidos de que el mundo se enfrenta a graves amenazas. Sin embargo, también acudimos dispuestos a intervenir activamente, tanto en el proceso de examen como en la búsqueda de soluciones. Los trabajadores son testigos de primera mano de los costos ambientales que conlleva el actual modelo de desarrollo. Perciben los efectos nocivos de las sustancias tóxicas y los productos químicos utilizados en los procesos industriales y saben que la demanda de energía, tierra y bosques está sobrepasando la capacidad natural del planeta. Los trabajadores advierten la pérdida de diversidad biológica y son conscientes de que participan en una actividad industrial que contribuye a la contaminación y la escasez de agua potable del planeta y a la degradación progresiva de las áreas oceánicas y costeras del planeta.

La magnitud de los fenómenos climáticos registrados este año son un claro síntoma de la presión creciente que ejercemos sobre el planeta, mientras que el devastador tsunami ha puesto de relieve la persistencia de nuestra vulnerabilidad. El incremento sin precedentes del nivel de dióxido de carbono ha coincidido con la aparición de pruebas más palpables del deshielo de los glaciares y los casquetes polares. Se han publicado alarmantes estudios sobre las tasas de desaparición de especies y, al mismo tiempo, han aparecido otros en los que se demuestra cómo el aumento de la población y del consumo están forzando la capacidad del planeta para cubrir nuestras necesidades.

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), *GEO Yearbook 2004/5* (UNEP/GC.23/INF/2), Nairobi, 2005.

3. Hoy estamos descubriendo cómo la contaminación atmosférica, la lluvia ácida y la concentración de gases de efecto invernadero multiplican estos efectos negativos y por qué el cambio climático planetario puede constituir la amenaza más grave de todas. Los efectos empeoran también con el proceso de urbanización de la población mundial, que cada vez es más vulnerable ante los desastres naturales atribuibles a la degradación ambiental y al cambio climático. Al mismo tiempo, se hace más patente la dimensión social del actual modelo de desarrollo industrial. A la riqueza sin precedentes que unos pocos han acumulado se contraponen la pobreza y la injusticia social que padecen miles de millones de personas, algunas de las cuales viven en los países más ricos. En la actualidad, 1.200 millones de personas subsisten con 1 dólar diario y otros 3.000 millones perciben menos de 2 dólares al día. La mayor parte de los 150 millones de desempleados carece de seguro de desempleo y de protección social. El 1% más rico de la población mundial recibe un ingreso equivalente al del 57% más pobre, mientras que 54 países son hoy más pobres que en 1992, cuando se firmó el Programa 21.

El cambio climático es una realidad. Tenemos ahora pruebas fehacientes de que se está produciendo un calentamiento significativo del planeta. [...] Es plausible atribuir la mayor parte del calentamiento de las últimas décadas a la actividad humana (IPCC, 2001). Este calentamiento ya ha producido cambios en el clima de la Tierra. [...] Los actuales conocimientos científicos sobre el proceso de cambio climático son suficientemente claros como para justificar la adopción de medidas urgentes por parte de los Estados. [...] Aun si fuera posible estabilizar las emisiones de gases de efecto invernadero en su nivel actual, el clima continuaría adaptándose al aumento de emisiones de las últimas décadas. Por lo tanto, es inevitable que se produzcan otros cambios en el clima del planeta. [...] Exhortamos a todos los Estados, a que, de conformidad con los principios de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, tomen medidas urgentes para reducir las causas del cambio climático, adaptarse a sus efectos y asegurar que este tema se incluya en todas las estrategias nacionales e internacionales que proceda.

Fuente: Declaración conjunta de las academias científicas, firmada en 2005 por las academias nacionales del Brasil, el Canadá, los Estados Unidos de América, la Federación de Rusia, el Japón y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, entre otras.

4. En el presente proceso de examen debería tenerse en cuenta la lamentable repercusión que ha tenido el actual modelo industrial en el empleo. Un futuro económico sostenible como el que se promete en los objetivos de desarrollo del Milenio requiere empleos dignos y sostenibles, y sin embargo el desempleo mundial ha llegado a un nivel sin precedentes, con 185 millones de personas sin trabajo, la mitad de las cuales tienen menos de 24 años. Más de 1.000 millones de hombres y mujeres (una tercera parte de la fuerza de trabajo) están desempleados, subempleados, o son pobres aunque trabajan; el 60% de ellos son mujeres. Esta tragedia humana es especialmente grave en el África al sur del Sáhara, pero afecta también a los Estados miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, donde hay millones de desempleados.

5. Los trabajadores de la “nueva economía mundial” quedan cada vez más relegados a empleos precarios de carácter temporal, con ingresos bajos y escasa seguridad. Hay millones de trabajadores informales y sin protección que se desempeñan

como vendedores callejeros, obreros de talleres clandestinos, trabajadores temporarios o trabajadores a destajo en sus hogares. Las mujeres siguen sufriendo discriminaciones: su remuneración es de un 30% a un 60% inferior a la de los hombres y son mayoría entre quienes trabajan, en pésimas condiciones, en las zonas manufactureras de exportación de todo el mundo. Un total de 245 millones de niños no van a la escuela sino al trabajo, y algunos de ellos realizan las labores más intolerables, con lo que se les roba la esperanza en un futuro mejor y se los condena al círculo vicioso de la pobreza.

6. Por todo ello, pedimos a la Comisión que en su 14° período de sesiones examine los modelos actuales de desarrollo industrial a la luz de las normas del diálogo social y del buen gobierno democrático. El proceso de globalización de la producción y la distribución se ha generalizado, y el resultado es un mundo en que las decisiones dependen cada vez más de altos cargos empresariales o de organizaciones intergubernamentales totalmente ajenos a los pueblos, las comunidades y los lugares de trabajo afectados por esas decisiones. Al mismo tiempo, la capacidad de los gobiernos nacionales para hacerse directamente cargo del desarrollo se ha ido reduciendo debido a los acuerdos y tratados de libre comercio y al creciente poder de las grandes empresas transnacionales, lo que ha diluido las responsabilidades económicas y políticas al más alto nivel.

Con la actual tecnología, recursos financieros y acumulación de conocimientos, el mundo está en condiciones de superar la pobreza extrema. Sin embargo, como comunidad internacional permitimos que la pobreza destruya la vida a una escala que por su envergadura eclipsa el impacto del tsunami.

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre Desarrollo Humano 2005*, Nueva York, 2005.

7. **Derechos de los sindicatos.** El derecho de todos los trabajadores a crear organizaciones propias o pertenecer a ellas y a negociar colectivamente con los empleadores es uno de los temas fundamentales de la gobernanza. Los sindicatos, que constituyen uno de los pocos medios de participación de los trabajadores en las decisiones de sus lugares de trabajo, siguen sufriendo agresiones en muchos países. Según el *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales* de la CIOSL, en 2004 145 trabajadores fueron muertos a causa de sus actividades sindicales. A esto hay que añadir más de 700 casos documentados de agresiones, cerca de 500 amenazas de muerte, la reclusión, el despido y la discriminación de sindicalistas en numerosos países y otras medidas destinadas a entorpecer las actividades de organización y negociación colectiva denegando sus derechos a millones de trabajadores. Estos preocupantes acontecimientos ponen de manifiesto hasta qué punto gobiernos y empleadores están dispuestos a conculcar los derechos de los trabajadores para lograr una posición más competitiva en los feroces mercados mundiales de hoy en día. El actual proceso de examen puede contribuir de forma significativa a contrarrestar la idea equivocada de que los sindicatos solo provocan agitación o que son un factor negativo para la inversión. La Comisión puede promover investigaciones sobre los beneficios económicos que pueden aportar las organizaciones sindicales fuertes a los países, incluida la atracción de inversiones.

8. **Perspectivas.** Los datos indican que es necesario modificar los modelos de desarrollo industrial y de producción y consumo de energía y dar prioridad a otras alternativas que fomenten la sostenibilidad de las fuentes de trabajo y las comunidades y que inviertan el proceso de degradación de nuestro entorno natural. En el origen de nuestro insostenible modo de vida actual hay fuerzas que se resisten al cambio, pero también hay indicios esperanzadores, algunos de los cuales se enumeran en la sección III del presente informe.

9. Las reseñas nacionales sobre el desarrollo sostenible preparadas por las organizaciones sindicales indican que algunos gobiernos están cumpliendo con seriedad sus compromisos y actuando en los tres pilares del desarrollo sostenible. Sin embargo, las declaraciones y las promesas no son suficientes. Estamos convencidos de que la transición a un modelo sostenible de desarrollo industrial exige enormes cambios. Para hacerlos efectivos los gobiernos deberán poner de manifiesto su voluntad política comprometiéndose a incluir a los trabajadores, a las organizaciones sindicales y a todos los grandes grupos de la sociedad civil.

III. Aplicación del Programa 21 y Plan de Aplicación de las Decisiones de Johannesburgo en relación con el desarrollo industrial, la energía para el desarrollo sostenible y el cambio climático

10. Dado que el desarrollo industrial crea y requiere lugares y procesos de trabajo, el actual ciclo de examen y discusión de políticas de la Comisión debe concentrarse en estos temas. Por otra parte, el empleo y el nivel de vida y su relación con el desarrollo industrial deben considerarse asuntos sociales inextricablemente vinculados, dado que cualquier cambio en estos ámbitos afecta en primer lugar a los trabajadores y a sus comunidades.

11. Como ejemplo ilustrativo, a principios de octubre de 2005 la Secretaría de Trabajo de los Estados Unidos de América publicó estimaciones en las que se atribuía a los huracanes Katrina y Rita la pérdida de al menos 363.000 empleos, lo que hacía imposible el crecimiento del empleo en el país. Ahora se calcula que los huracanes han provocado una pérdida neta de empleo de 40.000 puestos de trabajo. Estas pérdidas se produjeron en los estados de Mississippi y Louisiana; sin embargo, también se produjeron en lugares tan alejados como Michigan, donde se atribuyó directamente a los huracanes un recorte de personal de casi 3.000 trabajadores del sector del automóvil.

12. Los esfuerzos por hacer sostenible el desarrollo industrial deben comenzar en el lugar de trabajo, lo que implica la participación conjunta de trabajadores y empleadores. Por este motivo, en el capítulo 29 del Programa 21 se atribuía un papel crucial a los trabajadores y a las organizaciones sindicales, y la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible reiteró la necesidad de que intervengan todas las partes, ya que los cambios deben tener en cuenta la presencia de los trabajadores y sus conocimientos.

A. Empleo y medios de vida como objetivo de las políticas de desarrollo industrial y de energía

13. Pedimos a la Comisión que, en su 14º período de sesiones, examine la relación entre la pobreza y la escasez de puestos de trabajo en el mundo, así como las situaciones en que el empleo conlleva malas condiciones de trabajo, violaciones de los derechos de los trabajadores, explotación de las mujeres trabajadoras o protección social insuficiente. La Cumbre pidió a los gobiernos y a los agentes sociales que tomaran medidas para que el desarrollo industrial contribuyera a la eliminación de la pobreza y al uso sostenible de los recursos naturales, incluido el empleo generador de renta. Por lo tanto, en este examen debe evaluarse también qué han hecho los gobiernos y los agentes sociales para promover el “trabajo decente” que, según la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización de la Organización Mundial del Trabajo (OMT), es el medio más importante para salir de la pobreza. El trabajo decente basado en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores los pone en condiciones de mejorar su nivel de bienestar, participar en las decisiones que afectan a su vida y a sus medios de subsistencia y, en última instancia, salir de la pobreza.

14. Este fue uno de los principales temas de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible de 2005 (véase la resolución 60/1 de la Asamblea General), en que los Estados Miembros afirmaron que el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos eran las metas fundamentales de sus políticas nacionales e internacionales y de sus estrategias nacionales de desarrollo. Los mismos Estados Miembros, presentes en este período de sesiones, se han comprometido ya a ejecutar el programa de trabajo decente y a aplicar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, centrándose en la erradicación del trabajo infantil y en el acceso equitativo de las mujeres a los mercados de trabajo, el empleo sostenible y la protección laboral adecuada. Por otra parte, y en vista de que la Asamblea General tiene previsto celebrar en 2006 un diálogo de alto nivel dedicado a la migración internacional y el desarrollo, en el presente período de sesiones de la Comisión deberían examinarse las medidas adoptadas para proteger los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias.

Tanto en el ámbito nacional como en el internacional, debemos centrarnos especialmente en el programa de trabajo decente como medio más viable para salir de la pobreza, como pidió la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización de la OIT. El trabajo decente basado en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores pone a las mujeres y los hombres en condiciones de mejorar sus niveles de vida, de participar en las decisiones que afectan a sus vidas y a sus medios de subsistencia y, en última instancia, de escapar de la pobreza.

Intervención de Guy Ryder, Secretario General de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, en la Cumbre Mundial 2005, Nueva York, 16 de septiembre de 2005.

15. Por otra parte, pedimos a la Comisión que reconozca que ya no es posible seguir considerando la energía limpia como un asunto ambiental. Los sindicatos apoyamos la transición a las fuentes de energía limpias por motivos ambientales, pero también porque traen consigo la promesa de revitalizar las economías y los

mercados laborales de los países. La inversión en los mercados mundiales del futuro, la reconstrucción de la infraestructura de nuestras comunidades y el aumento de la eficiencia y la productividad deberían ser prioridades para los gobiernos, y estas prioridades se pueden materializar mediante una economía basada en la energía limpia que los sindicatos estamos dispuestos a apoyar. El desarrollo de nuevas tecnologías y de fuentes de energía renovables se traducirá de forma inevitable en nuevos empleos, pero debe haber un reconocimiento expreso de que es necesario crear trabajo decente en el contexto de una infraestructura social y física bien desarrollada, generada por un sector público fuerte con financiación sólida.

16. **El cambio climático y la “transición justa”.** Dado que está previsto examinar tanto el calentamiento mundial como el cambio climático, la Comisión, en el presente período de sesiones, debe prestar atención a las graves consecuencias que las medidas de mitigación y adaptación tendrán para los trabajadores, los lugares de trabajo y las comunidades. Los fenómenos climáticos del año pasado confirman las recientes advertencias del Instituto de Medio Ambiente y Seguridad Humana de la Universidad de las Naciones Unidas de que en el curso de los próximos cinco años podría haber hasta 50 millones de desplazados en todo el mundo como consecuencia del cambio climático y otros factores ambientales.

17. Estamos al corriente de que en varios estudios se predice un crecimiento neto positivo del empleo mundial a largo plazo, ya que las pérdidas ocasionadas por los fenómenos climáticos se equilibrarían con los empleos creados por las medidas de reconstrucción y mitigación de los desastres. Por ejemplo, se espera que a fines de 2005 se generen en Europa hasta 800.000 puestos de trabajo, de los cuales 155.000 se crearían en Alemania. Sin embargo, también sabemos que hay análisis sectoriales y regionales que plantean la posibilidad de un enorme descalabro en el empleo en el corto plazo, puesto que muchos de los trabajadores que perderán sus empleos tendrán dificultades para acceder a los puestos nuevos. Es necesario afrontar este problema si se pretende que los trabajadores apoyen los esfuerzos por afrontar el cambio climático.

18. Mientras no nos ocupemos del miedo a perder los medios de subsistencia, el nivel de vida y la protección social necesaria seguirá habiendo poco apoyo para adoptar medidas enérgicas frente al cambio climático. Para que las iniciativas emprendidas en el lugar de trabajo se materialicen en la escala que suponen los estudios científicos sobre el clima, debe haber una transición justa en materia de empleo que proteja a los trabajadores y a sus comunidades de los efectos inmediatos del cambio y les proporcione remuneración, educación y ajustes de transición, les ofrezca otras oportunidades de empleo dignas y mantenga sus beneficios y derechos. La voz de los trabajadores en la planificación de esa transición contribuirá considerablemente a garantizar que ningún trabajador tenga que optar entre sus medios de subsistencia y un futuro sostenible. Aunque está claro que es posible llevar a cabo una transición como ésta en los países industrializados, poner en marcha el proceso que la haga realidad en el resto del mundo exigirá el doble de esfuerzo.

19. Por lo tanto, solicitamos a la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible que examine de forma clara y sincera hasta qué punto el compromiso de erradicar la pobreza tiene en cuenta la dimensión social de las medidas relativas al cambio climático, como los objetivos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, la aplicación conjunta, el intercambio de derechos de emisión y otras medidas de flexibilización. Al mismo tiempo, en el examen debería

preguntarse por qué se ha avanzado tan poco hacia la transición justa, sobre todo teniendo en cuenta que hace más de medio siglo que existen planes de desempleo y otros instrumentos de política similares, concretamente el convenio No. 122 de la OIT (Convenio sobre la política del empleo), en virtud del cual los Estados Miembros se comprometieron a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Más de la mitad de los países del mundo todavía no ha ratificado el convenio No. 122. En este sentido, una herramienta útil es el índice de seguridad del mercado de trabajo, desarrollado en el marco del Programa sobre seguridad socioeconómica de la OIT para clasificar a los países según las condiciones de seguridad de sus mercados laborales y específicamente en función de la estructura, los niveles y las expectativas de empleo. Por todas las razones expuestas, los sindicatos propondrán la “transición del empleo” como uno de los principales temas intersectoriales durante el presente proceso de examen¹.

13 1) Deberían elaborarse y aplicarse medidas para evitar que los cambios estructurales crearan desempleo o subempleo o los agravaran, así como para promover y facilitar la adaptación de la producción y del empleo a los citados cambios.

2) A los efectos de la presente Recomendación, la expresión cambios estructurales significa todo cambio importante y de largo plazo consistente en fluctuaciones en la demanda o en la aparición de nuevas fuentes de oferta nacionales o extranjeras (incluida la oferta de productos de países con bajos costos de producción), de nuevas técnicas de producción o de cambios en el tamaño de la fuerza de trabajo.

Fuente: Recomendación sobre la política del empleo (No. 122) de la Organización Internacional del Trabajo.

B. El diálogo social y los grupos temáticos del 14° período de sesiones de la Comisión sobre Desarrollo Sostenible

20. **El papel de las buenas relaciones laborales en el desarrollo industrial.** Pedimos a la Comisión sobre Desarrollo Sostenible que examine en este período de sesiones cómo contribuyen las buenas relaciones laborales al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible en el lugar de trabajo. Para que haya auténticas relaciones laborales, los sindicatos y los empleadores deben ser independientes. Esto significa que los empleados deben tener la posibilidad de elegir a sus representantes, con libertad de toda interferencia por parte del empleador o de la administración. Significa también que los trabajadores deben poder elegir a sus representantes mediante un proceso contemplado en la legislación o mediante organizaciones creadas o controladas por ellos. Por lo tanto, la necesidad de mejorar la representación de los trabajadores debe ser uno de los asuntos que examine la Comisión.

¹ En las reseñas nacionales del año 2006 sobre el desarrollo sostenible, las organizaciones sindicales se concentrarán en la ratificación del convenio No. 122 de la OIT por parte de los gobiernos, así como en la recomendación sobre el empleo (http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_1d.EN.pdf). Se pueden consultar también las reseñas nacionales sobre el clima y la energía que las organizaciones sindicales prepararon para el 10° período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, celebrado en 2004 (http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpP_9a.ES.pdf).

21. Mantener buenas relaciones laborales significa, sobre todo, permitir la participación del trabajador, principio democrático clave respaldado por todos los grupos de la sociedad civil. Por lo tanto, la participación del trabajador y del sindicato (democracia industrial) debe formar parte del examen de las estructuras, los procesos y las estrategias que permiten mantener la cooperación entre empleadores y representantes de los trabajadores. El desarrollo industrial sostenible depende de una cultura del lugar de trabajo que reconozca principios básicos como el derecho a una verdadera participación, el derecho a estar informado, la protección de quienes denuncian irregularidades y el derecho a negarse a realizar tareas peligrosas o nocivas para el medio ambiente.

22. Desde la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, los sindicatos han firmado y participado en acuerdos que contemplan el diálogo social tripartito sobre la eficiencia energética, el cambio climático y otros asuntos de desarrollo sostenible (véanse los ejemplos concretos más abajo). Los acuerdos tienden a reforzar el cumplimiento de ciertas disposiciones, aumentando al máximo las oportunidades que generan y reduciendo sus efectos adversos. Brindan a los gobiernos modelos realistas para fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones relativas a medidas ambientales acordadas.

23. Por lo tanto, el actual proceso de examen debe hacer balance de los resultados del diálogo social que constituyen un compromiso constructivo de las partes en el lugar de trabajo, entre los que cabe destacar más de 2 millones de convenios colectivos vigentes hoy día. En algunos países, los convenios se complementan con los consejos de empresa y, en el ámbito internacional, con convenios marco, todos los cuales incrementan en gran medida la confianza, la participación y la moral de los trabajadores y multiplican las posibilidades de avanzar de forma sustancial hacia el desarrollo industrial sostenible mediante la inclusión de las metas relativas a la energía y al cambio climático.

IV. Aplicación por los sindicatos del Programa 21 y de los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

24. Pedimos que la Comisión en su 14º período de sesiones reconozca la singular e importante contribución que han hecho los sindicatos a la aplicación del Programa 21 y de los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y, en particular, la influencia que han ejercido para que el desarrollo industrial refleje la dimensión social del desarrollo sostenible mediante la promoción de un empleo digno y de normas de vida familiar y comunitaria adecuadas y decorosas. Pedimos que los participantes en este período de sesiones examinen en qué medida sus gobiernos proporcionan un entorno favorable para que los trabajadores, los sindicatos, los empleadores y sus comunidades contribuyan a adoptar modalidades sostenibles de desarrollo industrial, producción de energía y consumo.

25. Al organizar a los trabajadores y procurar la participación de los empleadores en las negociaciones colectivas, los sindicatos del mundo enfrentan directamente los problemas del desarrollo industrial que surgen y repercuten con mayor fuerza en el lugar de trabajo. Más allá del lugar de trabajo, abogamos por más y mejores empleos (incluidos, empleos ecológicos), protegidos por organizaciones sindicales, para ayudar a crear condiciones de trabajo dignas, reducir la pobreza y lograr la seguridad socioeconómica. Al introducir en alguna medida el diálogo social y la

gobernanza democrática en el lugar de trabajo y en la sociedad en general, contribuimos al establecimiento de buenas relaciones laborales, requisito fundamental para el logro de un cambio auténtico en la industria, y proporcionamos un mecanismo colectivo a través del cual los trabajadores y los ciudadanos comunes pueden contribuir a la realización de los objetivos de desarrollo del Milenio que promueven la calidad de la educación, la atención de la salud, la creación de empleos dignos y la prestación de servicios públicos vitales. Por ende, pedimos que la Comisión tome nota de las siguientes contribuciones concretas que los trabajadores y los sindicatos han hecho en los temas seleccionados para este 14° período de sesiones de examen.

A. Examen de los progresos registrados en la aplicación de las estrategias de gobernanza democrática

26. A continuación se enumeran las estrategias adoptadas y los progresos en su aplicación:

a) **Progresos logrados cuando el gobierno nacional colabora con los sindicatos y otros interesados.** Es mucho lo que las partes pueden hacer para operar un cambio real en el lugar de trabajo, pero para ello necesitan el apoyo de programas nacionales. En este sentido, se han logrado progresos cuando los gobiernos han promovido activamente acuerdos de cooperación con los empleadores.

- **Un avance importante.** El Gobierno de Bélgica ha dispuesto la participación de trabajadores y sindicatos en los mecanismos “flexibles” del Protocolo de Kyoto que financia, incorporando así un nuevo elemento al marco nacional que fomenta esa participación. La decisión adoptada por el Gobierno de Bélgica en julio de 2005 garantiza que en esos mecanismos flexibles se tomen en cuenta los criterios sociales y de sostenibilidad, ya que su estrategia de licitación contempla la participación de los sindicatos en la supervisión de las inversiones, concretamente para asegurar el cumplimiento de los principios establecidos en los convenios pertinentes de la OIT. Un comité técnico formado por representantes del Gobierno, los empleadores, las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos asegurará que en los procedimientos de seguimiento se tengan en cuenta los criterios sociales y que dichos procedimientos contribuyan al desarrollo de las comunidades locales. Para lograr un equilibrio entre los criterios económicos, ambientales y sociales, en la documentación de los proyectos se debe incluir una carta de responsabilidad social en que el promotor del proyecto se comprometa a respetar los principios establecidos en las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, los ocho convenios básicos de la OIT (relacionados con los derechos fundamentales en el trabajo) y los Convenios 155 y 169, también de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores, y sobre pueblos indígenas y tribales, respectivamente. Entre los criterios que se utilizan para evaluar la sostenibilidad social se incluyen el empleo (calidad de éste y cumplimiento de las normas laborales), la igualdad y el acceso a servicios esenciales, como los servicios energéticos. Entre los que se utilizan para evaluar la sostenibilidad económica figuran el empleo (cantidad, es decir, número de empleos creados) y la formación profesional, entre otros. Por último, los promotores deben velar por que participen todas las organizaciones afectadas es decir, los sindicatos, las organizaciones ambientales y las comunidades locales e indígenas, a fin de garantizar la debida aplicación.

Iniciativas gubernamentales en apoyo de las actividades de los sindicatos belgas y alemanes en el área de la energía

Los sindicatos alemanes y su organización nacional, la DGB, colaboran con el Gobierno, las organizaciones no gubernamentales que se ocupan del medio ambiente y las federaciones de empleadores en un programa de renovación de edificios que contribuye a la protección del clima y crea empleos sostenibles. La Alianza para el trabajo y el medio ambiente prevé renovar 300.000 apartamentos, crear 200.000 puestos de trabajo, reducir en 2 millones de toneladas anuales las emisiones de CO₂, y lograr un ahorro de 4.000 millones de dólares en las facturas de calefacción de los inquilinos, los propietarios de inmuebles y del Estado, a través de la reducción del costo del desempleo y el aumento de la recaudación impositiva. Este tipo de iniciativa también se documenta en un estudio de un proyecto conjunto de Greenpeace Alemania y el Sindicato de Trabajadores de la Construcción, la Agricultura y el Medio Ambiente (IG BAU) de Alemania en que la renovación de un edificio se toma como una oportunidad para contribuir a la protección del clima y crear puestos de trabajo. El objetivo inmediato del proyecto es mejorar el aislamiento de los edificios, utilizar tecnologías avanzadas de calefacción y fuentes de energía renovables, con lo que se crean miles de empleos en los sectores de la construcción, la fabricación de sistemas de calefacción, aire acondicionado y artefactos sanitarios, y la administración de edificios. La financiación de este programa corre a cargo del Gobierno alemán, que invertirá en él hasta 1.800 millones de dólares de los Estados Unidos en los próximos cinco años. Además, se aportarán 8.000 millones de dólares en créditos con tasas de interés favorables. En septiembre de 2005 el Ministro de Medio Ambiente y Pensiones de Bélgica aceptó la propuesta de la Confederación Sindical Socialista Belga (FGTB) de establecer un fondo de conservación de energía para el sector de la vivienda, con objetivos similares a los que está alcanzando Alemania.

b) **Progresos en la consolidación del diálogo social tripartito.** Pedimos que la Comisión en su 14° período de sesiones reconozca los acuerdos en que participen los sindicatos en el contexto del diálogo social tripartito (es decir, el diálogo entre los gobiernos, los sindicatos y los empleadores) sobre cambio climático y otros temas relativos al desarrollo sostenible, con miras a reforzar el cumplimiento, aprovechar al máximo las oportunidades y reducir los efectos negativos asociados con el cambio. Estos acuerdos proporcionan modelos realistas para los gobiernos que se proponen promover la participación de los trabajadores en la adopción de decisiones en materia de desarrollo sostenible.

- **Modelos de diálogo tripartito.** En marzo de 2005, mediante un acuerdo concertado entre el Gobierno de España, las organizaciones de empleadores y las dos organizaciones sindicales centrales del país, a saber, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), se estableció un diálogo social tripartito para fortalecer el cumplimiento del Protocolo de Kyoto y determinar las oportunidades que genera y sus posibles efectos negativos. Una “mesa de diálogo”, que contará con representación oficial de los ministerios de finanzas, industria, comercio, trabajo y medio ambiente, supervisará y evaluará los proyectos relacionados con el “Plan Nacional de Asignación de Derechos de Emisión” para mitigar el

cambio climático, con el mandato concreto de evitar o reducir los efectos sociales negativos que pudieran derivarse del cumplimiento del Protocolo de Kyoto, en particular los relacionados con la competitividad y el empleo. En consecuencia, este diálogo proporciona un modelo para que los gobiernos enfrenten las consecuencias sociales y laborales de las medidas dirigidas a mitigar el cambio climático o a adaptarse a él, mediante la adopción de disposiciones de transición laboral dirigidas a atender a los trabajadores y a las comunidades que sean desplazados por estos cambios. Este acuerdo crea mesas de diálogo complementarias en siete sectores industriales facultadas para actuar y formular recomendaciones. Además, en Bélgica, el Gobierno de Flandes ha oficializado un amplio proceso de consultas y debates con representantes de la sociedad civil (empleadores y asociaciones ambientales, sindicatos y otros) sobre el cambio climático, adoptando un sistema de abajo hacia arriba que fue tema de una presentación especial en el 11° período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco sobre el Cambio Climático.

c) **Comunicación positiva entre los principales grupos de la Comisión.**

La gobernanza nacional en favor del cambio es más eficaz cuando está apoyada por el diálogo y el cambio en la sociedad civil dirigidos por los gobiernos locales. Los sindicatos están creando alianzas entre múltiples interesados en los planos local, nacional e internacional para identificar y discutir problemas, concienciar al público, proponer opciones, observar los progresos e informar al respecto.

- **Una iniciativa importante.** Las reseñas nacionales sobre el desarrollo sostenible preparadas por las organizaciones sindicales (véase la sección D) proporcionan un medio de evaluar la labor de los gobiernos en función de una serie de indicadores. Nuestro objetivo es crear marcos de acción ajustados a las realidades nacionales y locales, y guiar las iniciativas en los lugares de trabajo y las comunidades. Por otra parte, de las consultas celebradas con otros grupos importantes en el 13° período de sesiones de la Comisión surgió el compromiso de continuar el diálogo para examinar enfoques conjuntos, investigar y compartir información. Un acuerdo alcanzado con el Global Labour Institute de la Universidad de Cornell permitirá establecer estrategias de colaboración intersectorial entre los grupos principales en el 14° período de sesiones de la Comisión.

d) **Cooperación con grupos de empleadores.** Los sindicatos y sus organizaciones centrales han cooperado con los grupos de empleadores en los planos nacional, regional e internacional para promover objetivos de desarrollo sostenibles.

- **Un ejemplo concreto.** La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y la Agricultura se ha unido a las empresas productoras de plaguicidas para evaluar la aplicación experimental del proyecto de uso sin riesgos de plaguicidas que lleva a cabo la Global Crop Protection Federation en Guatemala, Kenya y Tailandia. Este proyecto, que apunta a adiestrar a los usuarios, al personal médico, a los técnicos agrícolas y a otros en la utilización de plaguicidas sin riesgos, hace realidad el compromiso de manipular en forma responsable los plaguicidas durante todo su ciclo vital, desde su fabricación hasta su eliminación final. Por otra parte, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Organización Internacional de Empleadores han llegado a un acuerdo para luchar contra el VIH/SIDA. En estos momentos, sus organizaciones regionales y nacionales afiliadas han firmado sus propios

acuerdos para ponerlo en práctica. La Organización Regional Africana de la CIOLS tiene un plan quinquenal de lucha contra el SIDA que se centra en los trabajadores del transporte por carreteras y marítimo, las comunidades agrícolas, las plantaciones, el comercio y la hotelería. Dicho plan incluye la formación en el empleo, programas de salud e higiene, alianzas con las asociaciones de lucha contra el SIDA y campañas de información dirigidas a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

e) **Progresos en la información sobre los productos químicos.** Los sindicatos han colaborado con los empleadores, los gobiernos y los organismos internacionales para promover el derecho de los trabajadores y las comunidades a enterarse de los productos químicos y otras sustancias que se introducen cada año en la industria y en medio ambiente.

- **Logros concretos.** Los sindicatos cooperaron con los gobiernos y los empleadores para crear el Sistema Mundialmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos patrocinado por las Naciones Unidas, que promueve el establecimiento de criterios comunes para clasificar los productos químicos según el peligro que plantean desde los puntos de vista sanitario, físico y ambiental, y alienta el uso de etiquetas compatibles, prospectos con datos de seguridad y otras informaciones sobre los peligros que plantean esos productos. Una iniciativa similar está dirigida ahora a los contaminantes orgánicos persistentes. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) participa en el examen de la política relativa a las sustancias químicas que lleva a cabo la Comisión de la Unión Europea con el objetivo de establecer un sistema general de registro, evaluación y autorización de los productos químicos.

f) **Campaña sindical de lucha contra el VIH/SIDA.** Pedimos que la Comisión en su 14º período de sesiones observe la forma en que los sindicatos utilizan sus posibilidades de organización para luchar contra la pandemia del VIH/SIDA y otras amenazas a la salud pública. Nuestras estrategias se basan en la convicción de que la mejor forma de encarar esas amenazas es coordinar mejor la respuesta en el lugar de trabajo con la de las autoridades. Los sindicatos están utilizando el *Código de Prácticas Voluntario de la OIT sobre el VIH/ SIDA y el mundo del trabajo* como guía para coordinar los esfuerzos a fin de aplicar medidas para combatir esta pandemia en los lugares de trabajo y han hecho notar la relación que existe entre el VIH/SIDA y los servicios básicos, como el agua y el saneamiento. Por ejemplo, más de la mitad de los nuevos infectados son jóvenes de 15 a 24 años de áreas que carecen de agua potable o instalaciones sanitarias. Se ha establecido un comité internacional permanente de sindicatos mundiales para coordinar las actividades de aplicación por medio de acuerdos, medidas y comités conjuntos de centros de trabajo. Los proyectos de reseñas nacionales sobre VIH/SIDA pueden consultarse en inglés: http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpT_4a.EN.pdf.

g) **Adopción de medidas positivas por intermedio de los organismos internacionales.** Pedimos que la Comisión en su 14º período de sesiones reconozca que los sindicatos, los empleadores y las comunidades han podido actuar juntos por intermedio de los organismos internacionales, en particular cuando esos organismos han proporcionado un marco internacional favorable para la acción conjunta.

- **Ejemplo de cooperación sostenida.** Las empresas y las organizaciones sindicales siguen cooperando en las cuestiones relacionadas con el desarrollo sostenible en el marco de los organismos internacionales como la OCDE, la OIT, el

PNUMA y la OMS. Esta colaboración se remonta a una reunión sobre cambio climático celebrada en 2000, cuando el Comité de Asesoramiento Comercial e Industrial y el Comité Sindical Consultivo de la OCDE convinieron en recomendar a los gobiernos que procuraran que la OIT, la OCDE, la Unión Europea y otros interesados (como el PNUMA) estudiaran en colaboración las consecuencias del cambio climático para el empleo. En una conferencia de seguimiento celebrada en 2001 entre los representantes de los sindicatos y las empresas se examinaron las investigaciones sobre las consecuencias del cambio climático y de las medidas relacionadas con él para la sociedad y el empleo, y se propuso seguir estudiando la cuestión. Pronto se realizará un estudio de 10 meses en 25 países de la Unión Europea sobre las consecuencias del cambio climático y de las políticas de reducción de los niveles de CO₂ para el empleo y otras actividades. La Agencia de Desarrollo Social de Europa patrocinará dicho estudio que será realizado conjuntamente por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la empresa francesa de servicios de consultoría SYNDEX, el Instituto Wuppertal de Alemania y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España, con financiación de la Comisión Europea, Bélgica, Finlandia, Francia, Italia, España y el Reino Unido.

B. Examen de los progresos registrados por medio de estructuras y procesos conjuntos en el lugar de trabajo

27. A continuación se examinan las estructuras existentes en los centros de trabajo y los progresos registrados en su establecimiento

a) **Medidas y evaluaciones conjuntas en el lugar de trabajo.** Los trabajadores, los empleadores y las familias han empezado a consumir en forma más racional los recursos energéticos y otros recursos cuando la acción conjunta en los lugares de trabajo ha generado un cambio en los hábitos de consumo de la comunidad. Dado que las tres cuartas partes de las emisiones de gases de efecto invernadero proceden de las actividades manufactureras, la producción o el suministro de energía, el transporte y la construcción, la acción conjunta en los lugares de trabajo puede ser fundamental para cambiar las prácticas en estos sectores, incluido el consumo personal de energía para ir y volver del trabajo.

- **Un ejemplo concreto.** Las evaluaciones y las auditorías de los lugares de trabajo, instrumentos que aún deben perfeccionarse, pueden servir de base para la elaboración de planes de acción conjuntos sobre cuestiones sociales y ambientales que van de las más sencillas (como el uso del agua, la energía y otros recursos en el lugar de trabajo) a las más complejas (como la tecnología, el empleo o los aspectos relacionados con la seguridad social y la salud pública). Esta es una cuestión de interés en un año de examen porque el perfeccionamiento de esos instrumentos puede apoyarse en una experiencia similar en la esfera de la higiene y seguridad laboral, donde se han registrado grandes avances en la evaluación de los lugares de trabajo en todo el mundo a lo largo de varios decenios. Los empleadores y los sindicatos que han trabajado juntos en la esfera de la higiene y seguridad laboral podrían ahora:
 - Establecer prioridades en lugares de trabajo específicos o a nivel intersectorial sobre cuestiones como agua, energía, transporte, sustancias tóxicas, desechos, salud pública e higiene laboral, así como sobre participación y seguridad básica;

- Planificar, elaborar y poner en práctica programas que apliquen las metas de desarrollo sostenible a las realidades concretas del lugar de trabajo;
- Observar y seguir los progresos;
- Proporcionar con eficacia información convincente que se pueda incorporar al material informativo local, nacional e internacional sobre desarrollo sostenible.

b) **Diálogo social y planificación en la comunidad.** Pedimos que la Comisión en su 14° período de sesiones tome nota de la contribución que hacen los sindicatos al diálogo, la planificación colectiva y el cambio en el lugar de trabajo y en la comunidad. Cabe observar que los gobiernos locales han demostrado que son capaces de dirigir ese proceso cuando cuentan con los recursos necesarios.

- **Un ejemplo concreto.** La Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC OO) cooperan con las consejerías de medio ambiente y los gobiernos locales para crear conciencia del problema del transporte urbano y generar soluciones centradas en los trabajadores y los lugares de trabajo. Una de esas iniciativas es el “Día europeo sin coches”, un día de septiembre en que no se utiliza el coche privado. Esta iniciativa se ha propagado por Europa y no sólo ha servido para concienciar al público, sino que también para que los asociados experimenten con otras formas de organizar las actividades urbanas, por ejemplo, planificando conexiones adecuadas entre modalidades de transporte. La UGT y la CC OO también han publicado una guía titulada *El transporte al centro de trabajo* con la idea de que los miembros de los sindicatos discutan problemas de transporte urbano, uso de la tierra y urbanismo. En la guía se presentan soluciones y opciones prácticas que se pueden promover por medio de la negociación colectiva. Por otra parte, estas dos organizaciones trabajan con el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE) en ideas y formas más sostenibles de transporte al trabajo.

c) **Campañas en las comunidades.** Pedimos a la Comisión que en el 14° período de sesiones emprenda el examen, que hace tiempo se necesita, sobre los efectos de los programas de privatización y de los cambios conexos en el acceso a los servicios vitales y la calidad de éstos. Los sindicatos han encabezado campañas en las comunidades para pedir a gobiernos que proporcionen los recursos y adopten la reglamentación necesaria para el mantenimiento de servicios públicos de calidad.

- **Recursos sindicales.** La Internacional de Servicios Públicos, una federación sindical mundial que agrupa a 20 millones de trabajadores de 150 países, muchos de los cuales trabajan en la prestación de servicios tan vitales como los de agua y energía, puede hacer una importante contribución a este examen. Dicha organización, con sus afiliados en los distintos países, ha tomado la iniciativa en la realización de campañas de información y organización para crear conciencia de las falacias con que se promueve la privatización y de la degradación de los servicios. La Internacional de Servicios Públicos se ha asociado a cientos de grupos comunitarios, de investigación y ecologistas en diversas ciudades y países del mundo para convencer a los gobiernos de que mantengan la propiedad pública y mejoren los servicios. A través de una dependencia especializada, realiza investigaciones avanzadas sobre problemas relacionados con el sector público y publica decenas de estudios anuales (véase <http://www.psiru.org/reportsindex.asp>).

d) **Valor de los acuerdos colectivos.** Si bien los sindicatos y los empleadores han creado una diversidad de mecanismos para promover un cambio positivo en el lugar de trabajo, los instrumentos más importantes y eficaces son los más de 2 millones de acuerdos colectivos que se han negociado, muchos de los cuales se relacionan directamente con objetivos de desarrollo sostenible.

- **Un instrumento concreto.** Las relaciones laborales (es decir, las que existen entre los empleadores y los sindicatos) son la piedra angular del proceso de desarrollo industrial. Un acuerdo colectivo es un contrato jurídico suscrito entre los empleadores y los sindicatos como agentes de negociación que representan a grupos de trabajadores en el contexto de las relaciones laborales (véase la Sección B). Cada vez más, en dichos acuerdos se van incluyendo cláusulas “ecológicas” o de sostenibilidad que forman parte de modelos de prácticas recomendadas para la producción y el consumo sostenibles. Algunos de esos acuerdos colectivos se han convertido ahora en acuerdos a nivel de empresas y de sectores, que sirven de base para el establecimiento de comités conjuntos de salud, seguridad y medio ambiente, la creación de consejos de empresa, el nombramiento de representantes en materia de seguridad (y medio ambiente) y la realización de actividades de educación, formación e intercambio de información. Uno de los primeros acuerdos de esa índole fue el firmado en la industria de la cerveza entre el Congreso de Organizaciones Independientes y Sindicatos Asociados de Filipinas, y la San Miguel Corporation, que estipulaba que los trabajadores y la administración cooperarían en todas las cuestiones relacionadas con el medio ambiente. Desde entonces, se ha venido firmando un número creciente de acuerdos “ecológicos” en todo el mundo.

Modelo de cláusula ecológica tomada de un acuerdo colectivo

Los trozos escogidos que se citan a continuación provienen de un acuerdo entre las siguientes partes:

Sección 855 del Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones, la Energía y el Papel del Canadá y Hinton Wood Products Sawmill and Hinton Pulp Companies, Hinton (Canadá)

(Empresas pertenecientes a la West Fraser Timber Company Limited y administradas por ella)

24:10 Protección ambiental conjunta en las comunidades

24:10 a) El comité conjunto para la protección del medio ambiente estará formado por igual número de representantes de la empresa (Pulp Mill and Hinton Wood Products) y del Sindicato, así como de representantes de la Administración de Recursos Forestales.

24:10 b) El comité se reunirá con la frecuencia que sea necesaria, pero no menos de una vez por mes, para debatir las preocupaciones y los problemas ambientales y adoptar medidas al respecto.

24:10 c) Cualquier empleado que tenga razones para creer que uno o más aspectos, en parte o en su totalidad, de la labor, la empresa o el negocio de su empleador(a) representa una amenaza inminente o a largo plazo para el medio ambiente y que por ese motivo se comunique con el comité conjunto para la protección del medio ambiente a fin de:

- i) Notificar la existencia de dicha amenaza para el medio ambiente, o
- ii) Proporcionar información sobre el carácter, la magnitud, el alcance, el nivel o el tipo de amenaza de que se trata o para aclarar de otro modo la referida amenaza, no será objeto de recriminación, discriminación ni de ningún otro tipo de represalia por parte del empleador ni de ninguna otra persona que actúe en nombre del empleador. Si lo anterior no resultara satisfactorio para el empleado, éste tendrá la opción de comunicarse con la(s) entidad(es) gubernamental(es) pertinente(s) sin amenaza de recriminación, discriminación ni de adopción de ninguna otra represalia por el empleador ni por ninguna otra persona que actúe en nombre de éste.

e) **Acuerdos marco.** Pedimos que la Comisión en su 14° período de sesiones tome nota de los 41 acuerdos marco internacionales y de creación de consejos de empresa que se han negociado en los planos empresarial, sectorial o internacional entre sindicatos nacionales e internacionales y algunas de las empresas transnacionales más grandes del mundo. En este último decenio se han firmado numerosos acuerdos de ese tipo, que, como los acuerdos del Comité de Empresas Europeo, estipulan la creación de comités y el nombramiento de representantes encargados de salud, seguridad y medio ambiente, así como la realización de actividades de formación, capacitación e intercambio de información.

- **Un ejemplo concreto.** Uno de los primeros acuerdos marco se firmó en 1988 en el sector de la alimentación entre Danone, una multinacional francesa, y la Unión Internacional de trabajadores de la alimentación, agricultura, hostelería, restaurantes, suministro de comidas, tabaco y otras asociaciones afines. Una revisión reciente de dicho acuerdo permite a Danone reducir su capacidad protegiendo el empleo de los trabajadores, lo que proporciona un modelo para la reestructuración a nivel mundial. Desde entonces, se han firmado numerosos acuerdos, por ejemplo, la Federación internacional de trabajadores de las industrias química, energética y minera ha firmado acuerdos en el sector de la minería que garantizan el derecho de los sindicatos a vigilar la actuación de las empresas a nivel mundial y a tratar las infracciones con la empresa matriz, lo cual supone un importante cambio con respecto a los códigos de conducta anteriores, que carecían de procedimientos de supervisión y ejecución (véase el anexo).

C. Examen de la aplicación mediante actividades sindicales independientes

28. A continuación se incluye un examen de la aplicación mediante actividades sindicales independientes:

- a) **Etiquetado ecológico y de calidad.** Solicitamos a la Comisión que tome nota de los avances que los sindicatos han logrado al actuar por su cuenta para cambiar los modelos industriales. No obstante, estas iniciativas son más eficaces si se llevan a cabo en un contexto de acuerdos conjuntos en el lugar de trabajo y de buenas relaciones laborales.

- **Un ejemplo destacado.** Una iniciativa del sindicato de trabajadores profesionales suecos (TCO) ha demostrado cómo se pueden fomentar modelos de producción y consumo sostenibles mediante el etiquetado ecológico y de calidad del material de oficina y procedimientos para promover un entorno de trabajo saludable. Como iniciativas para cambiar la demanda del mercado, se han llevado a cabo proyectos de etiquetado voluntarios gestionados por la Dependencia de desarrollo del TCO y en estrecha colaboración con expertos, investigadores y fabricantes. Hoy en día los principales fabricantes ponen la etiqueta TCO'99 en sus computadoras y su equipo informático, indicando así que cumplen exigentes criterios de bajo consumo energético y de bajas emisiones, así como criterios de ergonomía visual y ecológicos; todo ello, basándose en las sugerencias de los trabajadores que utilizan el equipo. Su último proyecto, un programa de etiquetado para teléfonos móviles, tiene en cuenta estrictos criterios de comunicación, visuales y ergonómicos, bajos niveles de emisiones y el rendimiento ecológico.

b) **Más allá de las relaciones laborales con una fundación internacional para el desarrollo sostenible.** Solicitamos a la Comisión que en el 14º período de sesiones reconozca la valiosa labor de las fundaciones e institutos creados por los sindicatos para fomentar el desarrollo sostenible mediante cursos prácticos y conferencias que reúnen a sindicalistas y dirigentes comunitarios de todos los rincones del mundo. Esto es importante para el examen de la Comisión, porque la función subyacente de esas estructuras es apoyar a los sindicatos en los procesos de relaciones laborales.

- **Una iniciativa internacional.** La Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible (Sustainlabour), que se fundó en 2004, es la primera organización internacional de su clase que promueve objetivos de desarrollo sostenibles desde una perspectiva claramente sindical, dando prioridad al trabajo, a los lugares de trabajo y a la acción comunitaria. La Fundación ha iniciado una serie de cursos prácticos regionales sobre cuestiones laborales relacionadas con el desarrollo sostenible. El primero se celebró en Buenos Aires en diciembre de 2004, para participantes de América del Sur. Recientemente Sustainlabour ha firmado un acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente para celebrar una asamblea sindical mundial que defina unos objetivos de desarrollo ecológicamente sostenibles para los trabajadores y los lugares de trabajo y proponga mecanismos institucionales y políticos para facilitar su consecución. La asamblea hará recomendaciones al Consejo de Administración del PNUMA en febrero de 2006. En 2004 la Confederación Europea de Sindicatos creó el primer comité sindical permanente sobre desarrollo sostenible que se ha convertido en modelo para otras entidades regionales.

c) **Medidas positivas para promover los derechos de los niños.** Solicitamos a la Comisión que en su 14º período de sesiones tome nota de las iniciativas concretas de los sindicatos para promover la abolición del trabajo infantil y hacer realidad un mundo en que todos los niños tengan acceso a una escolarización decente y se respeten sus derechos.

- **Un ejemplo.** En 2003 la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (IFBWW) creó su organización sin fines de lucro CHILD LEARN (Red de recursos para la eliminación del trabajo infantil) en Agra (India), que ha logrado colocar a 2.200 niños trabajadores de los estados indios de Bihar, Punjab y Uttar Pradesh en 15 escuelas financiadas por la Federación con el apoyo del Sindicato de la Construcción, Bosques, Minas y Energía (CFMEU) de Australia, de Bat-Kartellet de Dinamarca, de FNV y FNV Bouw de los Países Bajos y del Canadian Labour Congress (CLC), del Canadá. Además, existen campañas de sindicatos locales que se hacen eco de las dificultades de los niños trabajadores y de la falta de escuelas. Se calcula que en todo el mundo hay 171 millones de niños de 5 a 17 años que trabajan en condiciones peligrosas y con una carga de trabajo, una intensidad y una jornada laboral excesivas. De ellos, 8.400.000 niños están sometidos a las peores formas de trabajo infantil que define en el Convenio No. 182 de la OIT, y unos 5.700.000 de esos niños están sometidos al trabajo forzoso y al trabajo en condiciones de servidumbre.

d) **La relación entre la salud laboral y la salud pública.** La preocupación por la creciente contaminación ambiental deja claro que las amenazas industriales a la salud de los trabajadores están directamente relacionadas con los problemas y los costos de la salud pública. A menudo la mejor manera de resolver los problemas de salud pública es a través de comités en los lugares de trabajo que colaboren con miembros de las comunidades para identificar y evaluar problemas sociales y ambientales y para planificar y poner en práctica soluciones en el lugar de trabajo y en la comunidad. Estas soluciones suelen comprender campañas locales, nacionales e internacionales organizadas en colaboración con ONG y con otros grupos de la sociedad civil, sobre temas como el VIH/SIDA y el amianto. Los sindicatos consideran que el establecimiento y el fortalecimiento de los regímenes de salud y seguridad laboral preconizados por la OIT, tanto a nivel nacional como en los lugares de trabajo, contribuyen considerablemente a reforzar la relación entre la salud laboral y la salud pública.

- **Una campaña.** Los peligros para la salud humana causados por la industria pueden verse claramente en el caso del amianto: cada año provoca el fallecimiento de 100.000 trabajadores y, con períodos de latencia de 25 a 30 años, se prevé que las tasas de mortalidad aumenten. En 2005, tras años de investigación, divulgación y promoción, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) inició una campaña para prohibir en todo el mundo la producción y el uso del amianto después de que la Organización Mundial del Comercio decidiera fallar en contra de un recurso que el Canadá había presentado a una prohibición de Francia. Esta decisión abrió el camino para que más países apoyaran una prohibición mundial. Actualmente los sindicatos trabajan para que se apoyen internacionalmente los instrumentos de la OIT relativos al amianto y para establecer un programa de investigación que encuentre alternativas viables al amianto. Además, solicitamos programas de transición justos para los trabajadores que producen amianto o que están expuestos a productos nocivos y para sus comunidades. Se pueden consultar reseñas nacionales sobre amianto en: http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL_6.EN.pdf.

e) **Día Internacional en Memoria de los Trabajadores Fallecidos y Heridos.** Una amplia iniciativa sindical de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y de la Comisión Sindical Consultiva para crear

conciencia de los peligros de las prácticas insostenibles es el Día Internacional en Memoria de los Trabajadores Fallecidos y Heridos, que se celebró por primera vez en el marco de la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible el 28 de abril de 1995. En su décimo aniversario, en 2005, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y sindicatos de todo el mundo organizaron más de 10.000 actividades en casi 110 países o regiones que llegaron a más de 6 millones de personas (véase el informe de las actividades en http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpH_1a.EN.pdf). Esta conmemoración ha demostrado ser un modo eficaz de concienciar y promover lugares de trabajo sostenibles. Las actividades de 2005, por ejemplo, se centraron en los problemas de salud y seguridad laboral y en sus soluciones. Con el tema elegido para ese Día, la prevención como responsabilidad del empleador, se quería dejar en claro que los empleadores no pueden ignorar por más tiempo la magnitud del problema: según las estadísticas de la OIT, más de 2 millones de trabajadores mueren cada año en accidentes laborales y por enfermedades relacionadas con el trabajo; además, anualmente aparecen 160 millones de nuevos casos de enfermedades relacionadas con el trabajo. En particular se denunció la actitud pasiva de los Gobiernos poco estrictos a la hora de promulgar leyes o ratificar instrumentos de la OIT. La OIT y 12 países han declarado oficialmente el 28 de abril día de la salud y la seguridad laborales, y los sindicatos respaldan la iniciativa de que las Naciones Unidas reconozcan oficialmente ese día como un día internacional de conmemoración.

f) **Avances de la acción sindical en el ámbito de los océanos y los mares.** Solicitamos a la Comisión que en su 14º período de sesiones tenga en cuenta las iniciativas adoptadas por los sindicatos, en cooperación con las autoridades locales y otros grupos de la sociedad civil, ante la pasividad de los gobiernos frente al saqueo y al deterioro de nuestros océanos y mares por las prácticas de navegación irresponsables.

- **Acción directa de un sindicato mundial.** La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FITT) capacita inspectores que viajan en los barcos para verificar el cumplimiento de las normas y los acuerdos internacionales. En particular se ocupa de los abusos cometidos bajo pabellones de conveniencia, sistema por el cual ciertos Gobiernos se ofrecen como países de registro de matrícula y permiten a los propietarios eludir reglamentaciones de seguridad, sociales y medioambientales. Este sistema representa en la actualidad una parte importante del transporte marítimo, incluso después de que en 1999 la Comisión sobre el Desarrollo Sostenible en su séptimo período de sesiones señalara los peligros que estas prácticas suponen. A falta de un verdadero mecanismo para hacer cumplir las normas vigentes o de una inspección internacional por parte de la Organización Marítima Internacional, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte administra un sistema de 140 inspectores que trabajan a tiempo completo y que, en 1999, inspeccionaron más de 7.000 barcos y tomaron medidas contra barcos en puertos de 30 países. Esto ha inducido a algunos Gobiernos a establecer sistemas de control en puertos estatales con los que los inspectores de la FITT colaboran.

g) **Actividades de educación e investigación de los sindicatos.** Solicitamos que la Comisión en su 14º período de sesiones tome nota de la labor que realizan los sindicatos para fomentar modelos sostenibles de desarrollo industrial a través de la investigación y la educación dirigida a sus miembros y a la comunidad.

Los sindicatos daneses buscan soluciones para el reajuste

Basándose en su experiencia y su participación en iniciativas para mejorar el entorno laboral y el medio ambiente, la Federación Unida de Trabajadores Daneses (3F) vela por que los planes de desarrollo sostenible incluyan reajustes laborales. Un informe de la Federación titulado *Medio ambiente, energía y empleo* muestra cómo 29 iniciativas de las autoridades locales y nacionales podrían crear 35.000 empleos nuevos. Algunas de esas iniciativas son: colocar filtros en vehículos y trenes que funcionan con diesel (3.900 empleos), cumplir con nuevas normas energéticas para los edificios (5.200 empleos), aplicar nuevos requisitos de aislamiento para los edificios (8.500 empleos), crear parques eólicos en los océanos (1.800 empleos), poner en práctica normas agrícolas y hortícolas (1.800 empleos) y desarrollar la energía geotérmica (880 empleos).

- **Ejemplos.** La Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) ha iniciado programas nacionales para educar a los trabajadores y fomentar modelos respetuosos con el medio ambiente en el lugar de trabajo y en el hogar. La Federación de Sindicatos Independientes de Rusia y LO-Norway han organizado cursos piloto sobre procesos de producción menos contaminantes para capacitar a ingenieros y asesores rusos en tecnologías de producción menos contaminantes, reducción de desechos al mínimo, conservación de la energía y procesos ecológicamente racionales. La Confederación Europea de Sindicatos ha creado un comité sindical permanente sobre el desarrollo sostenible que se centra ante todo en el cambio climático, con el fin de hacer un ambicioso estudio sobre el impacto que el cambio climático tendrá sobre el empleo y determinar estrategias para crear empleo y proteger el medio ambiente.

D. Reconocer el potencial de las reseñas nacionales preparadas por las organizaciones sindicales

29. Desde la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, definir y coordinar medidas a nivel nacional y en el lugar de trabajo para lograr un desarrollo sostenible ha sido una prioridad para los sindicatos. Se ha elaborado una serie de reseñas nacionales sobre temas relacionados con los tres pilares del desarrollo sostenible, que pueden servir de base para hacer análisis comparativos y proponer marcos de acción. Estas reseñas se están actualizando y divulgando gracias a un acuerdo entre la Red Sindical Mundial de Investigación, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Sustainlabour y la Comisión Sindical Consultiva. Las reseñas sobre desarrollo sostenible permiten incorporar información sobre ese tema a otras reseñas.

30. Las reseñas se redactaron y distribuyeron por primera vez en el 12º período de sesiones de la Comisión en Nueva York, en 2004, donde se inició un examen entre pares en el que participaron otros grupos principales y que permitió redactar una nueva versión de las reseñas sobre el desarrollo sostenible a tiempo para el 13º período de sesiones, en 2005, que se publicó en Internet en tres idiomas.

31. El examen por los grupos principales todavía continúa y se han preparado versiones actualizadas de las reseñas para el período de sesiones actual. Por ejemplo, el

borrador *Reseñas de energía, clima y desarrollo industrial* puede consultarse en http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpO_1d.EN.pdf. La versión de 2006 remitirá a una serie de reseñas conexas, como las *Reseñas de clima y energía* preparadas por la Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones sobre el Cambio Climático, y también las reseñas *Desarrollo industrial y seguridad y salud laborales*; *Reseña de seguridad y salud laborales por países*; *Anexo a la reseña de salud y seguridad laborales*; *Reseña resumida de las actividades del Día Internacional en Memoria de los Trabajadores Fallecidos y Heridos (28 de abril)*; *Desarrollo industrial y amianto*; *Desarrollo industrial y VIH/SIDA*; *Desarrollo industrial y derechos sindicales*; y *Desarrollo industrial y responsabilidad de la empresa*. Las reseñas pueden consultarse en la página Web de la secretaria de la Comisión (http://www.un.org/esa/sustdev/mgroups/tu_cprofiles).

V. Experiencia adquirida – tendencias observadas – obstáculos que hay que superar

32. Los sindicatos consideran que en el grupo temático de cuestiones del actual ciclo de ejecución hay oportunidades para promover el logro de las metas del desarrollo sostenible. Creemos que los obstáculos y las deficiencias que dificultan la ejecución pueden superarse con las siguientes medidas:

1. **Mayor integración y coherencia en los enfoques de los gobiernos y grupos principales** para combinar las dimensiones social, ambiental y económica del desarrollo sostenible. Los países que se han adherido a principios, acuerdos o convenciones en un foro, deberían apoyarlos también en la Comisión, la Conferencia de las partes en la Convención sobre el Cambio Climático, y en otros foros.

2. **Mayor participación de los trabajadores y sus representantes en la adopción de medidas en el lugar de trabajo.** Como los lugares de trabajo tienen importancia crucial en el desarrollo industrial, los gobiernos y otros interesados deben hacer un mayor esfuerzo para identificar y superar los obstáculos que impiden que los trabajadores y sindicatos participen en actividades en pro del desarrollo sostenible en sus lugares de trabajo, a tenor de las decisiones de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Esto supone buenas relaciones laborales y el respeto de los derechos sindicales.

3. **Compromiso de crear empleos de conformidad con los objetivos de desarrollo del Milenio.** La plena integración de la planificación ambiental, social y económica con miras a erradicar la pobreza, exige un compromiso de crear trabajo decente, que como lo define la OIT, supone la promoción de los derechos en el lugar de trabajo, el empleo seguro, la protección social y el diálogo social.

4. **Entornos que promuevan buenas relaciones laborales.** Como la participación de los trabajadores es vital para lograr cambios positivos en el lugar de trabajo, las buenas relaciones laborales deben ser parte integrante de cualquier estrategia de desarrollo industrial sostenible.

5. **Establecimiento de relaciones entre el lugar de trabajo y la comunidad.** Los conocimientos obtenidos y las herramientas y las estrategias desarrolladas a través de la colaboración en materia de salud y seguridad ocupacional son parte de una rica tradición de colaboración para detectar y resolver problemas de salud y seguridad, que puede aplicarse a temas de desarrollo sostenible más amplios.

6. **Disposiciones para la transición cuando los planes de desarrollo sostenible pongan en peligro los puestos de trabajo.** Es vital prever una transición justa en materia de empleo para los trabajadores y las comunidades, si se quiere que las iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero surtan efecto en la escala que requieren las actuales crisis climáticas. Es necesario transformar el miedo a la pérdida del empleo en apoyo generalizado.

7. **Mayor responsabilización de las empresas.** Los empleadores y las empresas deben ir más allá de los modelos actuales de reglamentación e iniciativas voluntarias y adoptar nuevas formas de gobernanza transparentes, responsables y participativas, que pueden materializarse mejor cuando existen buenas relaciones laborales y de cooperación basadas en la representación de los trabajadores dentro de un marco legislativo nacional que se hace cumplir efectivamente.

8. **Papel rector del gobierno.** Una buena gobernanza para el desarrollo industrial sostenible requiere que los gobiernos asuman la responsabilidad de supervisar, regular, dictar la política económica y prestar los servicios públicos, y alienten el diálogo a nivel nacional y local. Los procesos democráticos son un factor clave, pero sólo pueden prosperar en un entorno industrial donde los trabajadores tengan garantizados sus derechos fundamentales en el lugar de trabajo, y en un contexto de diálogo comunitario y de cambio.

9. **Marcos internacionales de apoyo.** Ante la creciente globalización del desarrollo industrial, organismos internacionales como la OCDE, la OIT, el PNUMA y la OMS deben recibir mandatos claros en relación con el desarrollo sostenible. Las instituciones financieras y de comercio mundiales, como el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio deben cooperar más estrechamente con la OIT y con el resto de los organismos del sistema de las Naciones Unidas para asegurar que las políticas de comercio y desarrollo promuevan las metas del desarrollo sostenible.

10. **Ratificación y aplicación de pactos y acuerdos internacionales.** El desarrollo industrial dentro de la nueva economía mundial exige una adhesión más firme a las normas y los acuerdos internacionales relativos al desarrollo de la comunidad; la salud ocupacional y pública; la seguridad y el medio ambiente; cuestiones sociales y de empleo; cuestiones relacionadas con la gestión de riesgos en el lugar de trabajo; la responsabilidad y supervisión de la empresa; derechos humanos, de los trabajadores y de los sindicatos; y participación de la sociedad civil.

Anexo

Códigos de conducta/acuerdos marco entre empresas transnacionales y federaciones sindicales mundiales*

<i>Empresa</i>	<i>Empleados**</i>	<i>País</i>	<i>Rama</i>	<i>Federación Sindical Mundial</i>	<i>Año</i>
Danone	100 000	France	Food Processing	IUF	1988
Accor	147 000	France	Hotels	IUF	1995
IKEA***	70 000	Sweden	Furniture	IFBWW	1998
Statoil	16 000	Norway	Oil Industry	ICEM	1998
Faber-Castell	6 000	Germany	Office Material	IFBWW	1999
Freudenberg	27 500	Germany	Chemical Industry	ICEM	2000
Hochtief	37 000	Germany	Construction	IFBWW	2000
Carrefour	383 000	France	Retail Industry	UNI	2001
Chiquita	26 000	USA	Agriculture	IUF	2001
OTE Telecom	18 500	Greece	Telecommunication	UNI	2001
Skanska	79 000	Sweden	Construction	IFBWW	2001
Telefónica	161 500	Spain	Telecommunication	UNI	2001
Merloni	20 000	Italy	Metal Industry	IMF	2002
Endesa	13 600	Spain	Power Industry	ICEM	2002
Ballast Nedam	7 800	Netherlands	Construction	IFBWW	2002
Fonterra	20 000	New Zealand	Dairy Industry	IUF	2002
Volkswagen	325 000	Germany	Auto Industry	IMF	2002
Norske Skog	11 000	Norway	Paper	ICEM	2002
AngloGold	64 900	South Africa	Mining	ICEM	2002
DaimlerChrysler	372 500	Germany	Auto Industry	IMF	2002
Eni	70 000	Italy	Energy	ICEM	2002
Leoni	18 000	Germany	Electrical/Automotive	IMF	2003
ISS	280 000	Denmark	Blding Clean/Maint	UNI	2003
GEA	14 000	Germany	Engineering	IMF	2003
SKF	39 000	Sweden	Ball Bearing Defence	IMF	2003
Rheinmetall	25 950	Germany	Auto/Electronics	IMF	2003
H&M	40 000	Sweden	Retail	UNI	2004
Hennes & Mauritz Bosch	225 900	Germany	Automotive/Electronics	IMF	2004
Prym	4 000	Germany	Metal	IMF	2004
SCA	46 000	Sweden	Manufacturing	ICEM	2004
Lukoil	150 000	Russia	Paper Industry	ICEM	2004
Renault	130 700	France	Energy/Oil	IMF	2004
Impregilo	13 000	Italy	Auto Industry	IFBWW	2004
Electricité de France (EDF)	167 000	France	Construction	ICEM/PSI	2005

<i>Empresa</i>	<i>Empleados**</i>	<i>País</i>	<i>Rama</i>	<i>Federación Sindical Mundial</i>	<i>Año</i>
Rhodia	20 000	France	Energy Sector	ICEM	2005
Veidekke	5 000	Norway	Chemical Industry	IFBWW	2005
BMW	106 000	Germany	Construction Auto Industry	IMF	2005
Total de empleados	3 272 750				

Los Códigos de conducta o Acuerdos marco aparecen ordenados por el año de su concertación/firma © Robert Steiert (Federación de Trabajadores de Industrias Metalúrgicas (IMF))/Marion Hellmann (Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)) – 2005

- * Algunas federaciones sindicales mundiales denominan a los acuerdos “Acuerdos marco” y no Códigos de conducta, porque en el primer acuerdo sólo se establecieron algunos principios, que con frecuencia se extendieron después mediante acuerdos adicionales. En el caso de Danone, por ejemplo, el primer acuerdo, de 1988, se ha ampliado mediante otros seis acuerdos.
- ** Las cifras de los empleados se han tomado principalmente de los sitios oficiales de las empresas en la Web. En el resumen se muestra el número de personas empleadas directamente en la empresa. Algunos acuerdos también tienen efecto sobre empresas concesionarias y de subcontratación y proveedores de la cadena de producción y distribución. En esos casos, obviamente, la cifra de personas afectadas por el acuerdo es superior.
- *** El acuerdo con IKEA abarca a todos sus proveedores y a toda la cadena de producción y distribución, así como al Swedwood-Group, de su propiedad. Podría abarcar en total a 1.000.000 de empleados.

Además de los acuerdos enumerados anteriormente, se han concertado acuerdos entre la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) y la General Motors Europe, así como con la Ford of Europe. Esos acuerdos también contienen las normas fundamentales del trabajo, pero solo son válidos para las fábricas europeas de la General Motors (Opel) y la Ford of Europe.

Siglas:

ICEM = Federación Internacional de Organizaciones Sindicales de Trabajadores de la Química, Energía e Industrias Diversas;
 IFBWW = Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera;
 IUF = Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines;
 IMF = Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas;
 PSI = Internacional de Servicios Públicos;
 UNI = Union Network International.