



Experiencia del cumplimiento de los derechos humanos: Asociaciones de energías renovables en Centroamérica

**Andrea Rodríguez Marín
Milena Saborío Villalobos
CEGESTI**

Cuando una organización se enfoca en el bienestar común, logra incidir de manera positiva en la calidad de vida de sus colaboradores, promoviendo así la generación de trabajo decente, el cual “se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas” (OIT, 2014).

Como parte de su compromiso con el desarrollo sostenible y con el apoyo del Ministerio de Relaciones Exteriores de los Países Bajos, CEGESTI ejecutó la iniciativa “Fortalecimiento de los derechos humanos y el trabajo decente en Centroamérica”, enfocada en el sector productivo centroamericano, mediante la cual se logró repercutir en el bienestar de las organizaciones beneficiarias y de sus colaboradores.

Uno de los sectores beneficiados con el proyecto es el de generación de energía eléctrica renovable, el cual ha tomado un lugar preponderante ante la necesidad de desacelerar el uso de energía fósil, y cuyas actividades requieren la implementación de acciones que aseguren el logro de sus metas empresariales dentro de un ambiente seguro y confiable.

Es bajo este compromiso que la Asociación Hondureña de Productores de Energía Renovable (AHPER) y la Asociación Renovables de Nicaragua (RENOVABLES), reciben el apoyo de CEGESTI, con el fin de fortalecer la implementación de prácticas de trabajo decente y las condiciones laborales relativas a los derechos fundamentales de todo ser humano,

expresados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La AHPER es el gremio representativo de los productores de energía renovable en Honduras y empresas afines. Creada con el propósito de fomentar el desarrollo económico del país por medio de la búsqueda de soluciones social, económica y ambientalmente efectivas a los diferentes problemas que enfrenta el sector energético. Aglutina un total de 111 empresas miembros, de las cuales 99 empresas trabajan directamente en los campos de generación de energía hidroeléctrica, eólica, solar, geotérmica y de biomasa.

El objetivo de AHPER es apoyar aquellas iniciativas encaminadas a superar los obstáculos que restringen el desarrollo de proyectos de generación de energía con fuentes renovables y tecnologías de eficiencia energética. Para el desarrollo de proyectos, la asociación trabaja en conjunto con gobiernos, empresas, industrias, instituciones financieras, agencias de cooperación internacional y la sociedad civil.

La AHPER señala que los proyectos en operación, hasta el año 2013, han permitido una reducción de la importación de más de 65 millones de galones de bunker al año, contribuyendo así al ahorro por la compra de energía renovable a menores precios, así como a la generación de empleo y la expansión de la electrificación rural. Actualmente, se generan 11 360 empleos directos en la construcción de este tipo de proyectos y 34 080 empleos indirectos en sus zonas aledañas. Además, se ha

beneficiado a 20 mil familias en el área rural mediante este tipo de iniciativas (APHER, 2013).

Por otra parte, Nicaragua es el país que cuenta con la capacidad de generación de electricidad más baja de Centroamérica y con el menor porcentaje de la población a su acceso. Además, es el país de la región con el mayor grado de dependencia de los recursos fósiles (petróleo y derivados) para la generación de la misma; de ahí la relevancia de la creación de Asociación Renovables de Nicaragua, con su rol de promover la generación de energías limpias mediante el potencial de recursos naturales en relación con la población (Renovables, 2014).

La Asociación Renovables de Nicaragua (Renovables) es una organización sin fines de lucro, conformada en el 2010, la cual reúne a más de 40 entidades de la empresa privada, instituciones académicas y organismos no gubernamentales. Su misión es masificar el uso equitativo y eficiente de las fuentes renovables de energía en el sector público y privado, a través de proyectos con alianzas nacionales e internacionales. Renovables establece que anualmente 40% de la energía bruta generada en Nicaragua es de fuentes renovables, lo cual beneficia a un importante número de personas que cuentan con energía limpia disponible (<http://www.renovables.org.ni>).

El desarrollo del proyecto permitió la capacitaciones de ocho asociados de AHPER y 25 asociados de RENOVABLES en temas relacionados con derechos humanos y trabajo decente, mientras que de cada asociación participaron dos empresas. Los asociados de RENOVABLES participantes en el proyecto fueron Hidroeléctrica Salto Mollejones - WAPI, S.A. (HISMOW) y Asociación para el Fomento Dendroenergético de Nicaragua (PROLEÑA), ubicadas en los departamentos de El Rama y Managua respectivamente; por otra parte, de AHPER participaron Compañía Hidroeléctrica Cuyamel S.A. DE C.V. (COHCUY) y Proyecto Hidroeléctrico La Esperanza, ubicados en los departamentos de Cortés e Intibucá respectivamente. Las empresas que se mencionan están dedicadas a la producción de energía renovable.

Las acciones implementadas en las empresas se desarrollaron con el fin de generar impactos positivos en términos de derechos humanos y condiciones laborales, fueron ejecutadas principalmente en las áreas de recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo. Se detallan a continuación en los cuadros 1 y 2.

Cuadro 1. AHPER: La Compañía Hidroeléctrica Cuyamel S.A. DE C.V. (COHCUY) y el Proyecto Hidroeléctrico La Esperanza

Acción de mejora	Beneficio
<p>Actualización de las competencias requeridas por los puestos de trabajo.</p> <p>Sistemática para establecer e implementar actividades de capacitación requeridas.</p> <p>Gestión y aplicación de contratos laborales.</p> <p>Establecimiento de actividades para el reclutamiento, selección e inducción del personal.</p> <p>Actualización del Reglamento Interno de Trabajo en temas de derechos humanos, para el caso de La Esperanza.</p> <p>Establecimiento de criterios de compras que promuevan las prácticas laborales responsables en Cuyamel.</p>	<p>Las organizaciones:</p> <p>No practican ni apoyan la discriminación en la contratación, remuneración, capacitación, promoción, despido o jubilación.</p> <p>No practican ni apoyan el uso del trabajo forzoso.</p> <p>Tratan a todos sus empleados con dignidad y respeto.</p> <p>Fomentan la capacitación y desarrollo de sus colaboradores.</p>
<p>Identificación de las principales fuentes generadoras de peligros en la realización de actividades operativas y medidas para su control.</p> <p>Implementación de acciones para respuesta ante emergencia, incluyendo señalización preventiva y personal de brigada (en el caso de Cuyamel).</p> <p>Establecimiento de mecanismo para reporte de accidentes y acciones para su prevención.</p> <p>Gestión segura de productos peligrosos.</p>	<p>Las organizaciones:</p> <p>Adoptan medidas para proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p> <p>Identifican y previenen potenciales accidentes y lesiones a la salud de sus colaboradores y otro personal relacionado, minimizando en la medida que sea razonable las causas de los peligros inherentes al ambiente de trabajo.</p> <p>Responden ante las situaciones de emergencia.</p>

Fuente: CEGESTI, 2014

Cuadro 2. RENOVABLES: La Hidroeléctrica Salto Mollejones - WAPI, SA (HISMOW) y la Asociación para el Fomento Dendroenergético de Nicaragua (PROLEÑA)

Acción de mejora	Beneficio
<p>Sistemática para establecer e implementar actividades de capacitación requeridas.</p> <p>Establecimiento de actividades para la inducción del personal en sus puestos de trabajo.</p> <p>Actualización del reglamento interno – manual administrativo de trabajo en temas de derechos humanos.</p>	<p>Las organizaciones:</p> <p>No practican ni apoyan la discriminación en la contratación, remuneración, capacitación, promoción, despido o jubilación.</p> <p>No practican ni apoyan el uso del trabajo forzoso.</p> <p>Tratan a todos sus empleados con dignidad y respeto.</p> <p>Fomentan la capacitación y desarrollo de sus colaboradores.</p>
<p>Identificación de las principales fuentes generadoras de peligros en la realización de actividades operativas y medidas para su control.</p> <p>Implementación de acciones para respuesta ante emergencia.</p> <p>Establecimiento de mecanismo para reporte de accidentes y acciones para su prevención.</p> <p>Gestión segura de productos peligrosos.</p>	<p>Las organizaciones:</p> <p>Adoptan medidas para proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable.</p> <p>Identifican y previenen potenciales accidentes y lesiones a la salud de sus colaboradores y otro personal relacionado, minimizando en la medida que sea razonable las causas de los peligros inherentes al ambiente de trabajo.</p> <p>Responden a las situaciones de emergencia.</p>

Fuente: CEGESTI, 2014

El fin primordial del cumplimiento de los derechos humanos y el trabajo decente es generar cambios positivos en la vida de las personas; por medio de la implementación de estos programas de mejora, en las empresas se lograron realizar acciones que impactaron de forma positiva su gestión, sobre todo por el hecho de que la productividad de las empresas y el trabajo decente son elementos fundamentales para reducir la pobreza, obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible para el desarrollo global. (OIT, 2014).

Referencias

Asociación Hondureña de Productores de Energía Renovable. (2014). Energía Renovable en Honduras. Disponible en <http://www.ahpper.org/index.php/energ%C3%ADa-renovable-en-honduras.html>

Asociación Renovables de Nicaragua. (2014) ¿Qué hacemos? Disponible en <http://www.renovables.org.ni/que-hacemos>

Organización Internacional del Trabajo. (2014). El programa de trabajo decente. Disponible en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2009). Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental. Disponible en http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/workday/products09/booklet_09-es.pdf

Éxito Empresarial

Es una publicación periódica de CEGESTI.

Puede seguir este boletín en



Para leer los artículos publicados anterior

visite nuestro sitio web: www.cegesti.org