

# Adaptación medioambiental y participación de los trabajadores



Desde el punto de vista histórico, los sindicatos surgieron, en un principio para defender los derechos de los trabajadores, un tiempo después se empezó a negociar la mejora de los salarios y las condiciones de trabajo y actualmente constituyen una voz colectiva allí donde comienzan muchos de los problemas medioambientales: el puesto de trabajo. Esta circunstancia ofrece a los sindicatos una valiosa oportunidad y a la vez una responsabilidad de intervenir en el debate medioambiental.

No sólo debemos pensar que entrando y participando activamente en cuestiones de este tipo, estamos mejorando nuestra calidad de vida, sino que también, vamos a contribuir a que las generaciones venideras cuenten con los mismos o quizás mayor número de recursos naturales con los que contamos hoy día nosotros.

El futuro del Medio Ambiente dentro del sindicato, vendrá íntimamente relacionado con la introducción de estos temas dentro de la negociación colectiva, donde se establecerán los objetivos y prioridades para un periodo de tiempo determinado. Así, [las prioridades en materia de Medio Ambiente para la negociación colectiva deben ser:](#)

### **1. Establecer cauces de participación sobre los derechos a la información, formación y participación que permitan intervenir en los planes de gestión medioambiental de las empresas.**

El marco jurídico que ampara la participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa, se refiere al Reglamento de la CEE 1836/93 de 29 de junio, sobre Ecogestión y Ecoauditorias de Empresas, cuyos principios aconsejan “garantizar la participación creciente y la formación de los trabajadores en el establecimiento y aplicación del sistema comunitario de ecogestión y ecoauditoria...”

En el Real Decreto que traslada el ordenamiento jurídico nacional esta Directiva, Real Decreto 85/96 de 26 de enero, se destaca que “los responsables de las empresas garantizarán la participación de los trabajadores, a través de sus órganos de representación, en la puesta en marcha y aplicación de las políticas, programas y sistemas de gestión medioambientales. Asimismo (...) se distribuirá la declaración medioambiental validada a los órganos de representación de los trabajadores de la empresa”.

Como se observa el RD 85/96 diluye la capacidad de participación activa de los trabajadores, reconociendo su derecho a ser informados sobre las políticas, programas y declaraciones de la empresa en materia medioambiental.

Por otra parte, dado que la gestión de la Prevención de Riesgos y Salud Laboral, así, como la gestión Medioambiental, son aspectos muy relacionados con la gestión de Calidad y, de hecho, su integración en una única área de gestión empresarial es una de las tendencias que se observa en las empresas que tienen implantado un sistema de gestión de calidad ISO 9000; son muchas más las empresas que optan por la implantación de un Sistema de

## U.G.T. Y LOS AGENTES SOCIO-LABORALES POR EL MEDIO AMBIENTE

Gestión Medioambiental a través de la normativa ISO 14001, que aplicando el Reglamento 1836/93 del Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales (EMAS).

La certificación medioambiental según ISO 14001 es menos exigente que la certificación EMAS. No exige declaración dirigida al público, no requiere la comprobación de un verificador acreditado, no exige la comunicación del incumplimiento de la legislación ambiental, y no contemple la participación de los trabajadores, únicamente su formación e información. Además de su menor exigencia, su carácter internacional, trascendiendo el ámbito europeo, es otro aspecto que la hace más atractiva a las empresas frente al Reglamento EMAS. No obstante, aquellas empresas que poseen certificación ISO 14001 pueden superar los requerimientos en un período razonable y obtener la certificación EMAS.



2. Con este marco de referencia, **todos los Convenios Estatales de ámbito sectorial, deberán incluir una cláusula específica de Medio Ambiente** cuyo contenido mínimo establezca derechos a información de los representantes de los trabajadores sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y a formación de los trabajadores en materia de Medio Ambiente, tanto en aspectos genéricos de sensibilización, como en temas más específicos de carácter técnico y normativo. En este sentido, se establecerá un mínimo de horas del total de la oferta normativa para cursos sobre temas de Medio Ambiente.

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, que regulan entre otras cuestiones el derecho de información, nos podrían permitir desarrollar actuaciones medioambientales en materia de información. En todo caso, las actuaciones medioambientales son función y competencia del Comité de Empresa y serán asumidas por miembros del mismo o, en su defecto, por Delegados de personal que velarán por el cumplimiento del contenido ambiental suscrito en el convenio.

3. **En aquellas empresas de sector que hayan adquirido certificación medioambiental de acuerdo a la normativa ISO 14001, se negociarán unas cláusulas medioambientales que garanticen la participación de los representantes sindicales en la Comisión de Medio Ambiente que se constituye al amparo del Sistema de Gestión Medioambiental, así como la transición, en un plazo razonable, a la certificación según el Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales.**
4. **Cuando el número de trabajadores de la empresa y el estado de las relaciones laborales lo aconseje, se constituirá una Comisión Paritaria de Medio Ambiente integrada por representantes de los trabajadores, denominados Delegados de Medio Ambiente, y representantes de la empresa en igual número.**

## U.G.T. Y LOS AGENTES SOCIO-LABORALES POR EL MEDIO AMBIENTE

Las funciones de esta Comisión de Medio Ambiente serán:

- Definir la política medioambiental de la empresa.
- Aprobar el Plan de Gestión Medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política medioambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- Recibir información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la empresa.
- Ser consultados de forma previa a cualquier decisión o cambio en la empresa que pueda repercutir sobre la política medioambiental.
- Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa.

A partir del compromiso de trabajo conjunto entre Dirección y Trabajadores, se propondrán actuaciones que tendrán como objetivos fundamentales, entre otros:

- Reducir el consumo energético e impulsar la utilización de energía renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos por las actividades propias de la empresa.
- Fomentar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en el ámbito de Medio Ambiente.



## EL MEDIO AMBIENTE Y LOS COMITÉS DE EMPRESA

### POSICIONAMIENTO DE U.G.T.

### ADAPTACIÓN MEDIOAMBIENTAL Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.



La integración de la Directiva de Prevención y Control Integrado de la Contaminación (IPPC, cuyo plazo de transposición al ordenamiento jurídico español terminó en octubre de 1999) en los distintos sectores industriales está suponiendo, sin duda, un esfuerzo de adecuación ambiental. Por otra parte, este esfuerzo también representa una oportunidad de modernización tecnológica del tejido industrial español, a través de la incorporación de las Mejores Técnicas Disponibles (MTD's), que previenen y evitan la transferencia de contaminación de un medio a otros, además de ser más eficientes.

El adecuado cumplimiento de los procedimientos que implican la utilización de las tecnologías y de todas las operaciones implicadas en los procesos productivos compete a los trabajadores. En este sentido, el factor humano es clave para conseguir la máxima eficacia en la implantación y funcionamiento de los cambios que se emprendan por parte de la empresa en materia tecnológica y de medioambiente.

En la medida que los trabajadores seamos copartícipes en el proceso de mejora continua de la empresa, seremos portavoces hacia el exterior del buen cumplimiento del a misma en lo que respecta a su compromiso ambiental, contribuyendo así a fortalecer su imagen externa ante los consumidores, el entorno social y las administraciones.

## ¿CÓMO ARTICULAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS REPRESENTANTES EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA?

El derecho a un medio ambiente de calidad y el derecho a la salud son derechos fundamentales de los ciudadanos. Para facilitar la colaboración sindical en la garantía del respeto de estos derechos, al igual que existe una Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regula el marco de actuación de los agentes sociales y de la Administración en dicha materia, es deseable que se elabore e implante una ley relativa a la intervención de los agentes sociales y de la Administración en materia de medio ambiente.

Mientras no exista esta ley, los sistemas de gestión medio ambiental ofrecen un marco de actuación que se puede completar y mejorar mediante la Negociación Colectiva, desarrollando la participación de los trabajadores y de sus representantes en la gestión ambiental de la empresa.

# U.G.T. Y LOS AGENTES SOCIO-LABORALES POR EL MEDIO AMBIENTE



En paralelo al proceso de elaboración de la ley, la experiencia del proceso de coparticipación de los trabajadores y de sus representantes aportaría conclusiones que se podrían incorporar al texto legal en preparación. En este sentido hay que destacar que, la revisión que se está haciendo del Reglamento europeo EMAS, incorpora modificaciones que describen con mayor precisión cómo puede llevarse a cabo dicha participación.

Los contenidos sobre medio ambiente, en la participación de los trabajadores y sus representantes, serían, entre otros, los siguientes:

## Trabajadores

- Reconocimiento de derechos de sensibilización y formación en materia de medio ambiente a cargo de la empresa.
- Derecho a información sobre el comportamiento ambiental de la empresa.
- Acceso y disposición de manual de Buenas Prácticas.
- Derecho a realizar sugerencias (proponer) sobre modificaciones de proyecto en el que se participa, o sobre la realización de tareas concretas con vistas a lograr mejoras ambientales.

## Representantes Sindicales

Con el fin de lograr una influencia real de la participación de los trabajadores en los proyectos ambientales de la empresa, los representantes sindicales deben participar desde la fase de concepción y planificación de los mismos, para lo cual la participación de la representación legal de los trabajadores debe de realizarse en el nivel de Comité de Empresa, a través de una Comisión Paritaria de Medio Ambiente.

Esto requiere el reconocimiento del Medio Ambiente como una materia más de la negociación colectiva y, por tanto, objeto con entidad propia dentro del diálogo social. De ahí la importancia de crear un instrumento legal que regule la actuación de los agentes sociales y de la Administración, ésta en cuanto que debe tutelar y garantizar el derecho a un medio ambiente sano, en materia de prevención de riesgos medioambientales.

## Legitimación sindical

Como complemento a la acción sindical en la empresa, debería abordarse la legitimación sindical para intervenir en los procedimientos administrativos sancionadores, así como en la exigencia de la responsabilidad civil derivada de los daños ambientales. La presencia social de los sindicatos y el reconocimiento de su relevancia a nivel constitucional exigen que las normas procesales y administrativas faciliten y encaucen su labor de denuncia ante irregularidades y daños que se originan por la actividad empresarial y que repercuten sobre los intereses sociales de los trabajadores y ciudadanos.



# CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE



Desde 1997, los Sindicatos venimos incluyendo en las orientaciones anuales de Negociación Colectiva criterios específicos sobre Medio Ambiente. Los criterios propuestos, son los siguientes:

Con este marco de referencia, todos los Convenios Estatales de ámbito sectorial deberán incluir una cláusula específica de medio ambiente cuyo contenido mínimo establezca derechos a información de los representantes de los trabajadores en materia de medio ambiente, tanto en aspectos genéricos de sensibilización como en temas más específicos de carácter técnico y normativo. En este sentido, se establecerá un mínimo de horas del total de la oferta formativa para cursos sobre temas de medio ambiente.

El artículo 64 de Estatuto de los Trabajadores, que regula entre otras cuestiones el derecho de información, nos podría permitir desarrollar actuaciones medioambientales en materia de información. En todo caso, las actuaciones medioambientales son función y competencia del Comité de Empresa y serán asumidas por miembros del mismo, o en su defecto, por Delegados del mismo, o en su defecto, por Delegados de personal que velarán por el cumplimiento del contenido ambiental suscrito en el convenio.

En aquellas empresas de sector que hayan adquirido certificación medioambiental de acuerdo a la normativa ISO 1401, se negociarán unas cláusulas medioambientales que garanticen la participación de los representantes sindicales en la Comisión de Medio Ambiente que se constituye al amparo del Sistema de Gestión Medioambiental, así como la transición, en un plazo razonable, a la certificación según el Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales (EMAS).

Cuando el número de trabajadores de la empresa y el estado de las relaciones laborales lo aconseje, se constituirá una Comisión Paritaria de Medio Ambiente integrada por representantes de los trabajadores, denominados Delegados de Medio Ambiente, y representantes de la empresa en igual número.



# GARANTÍAS DEL DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE MEDIO AMBIENTE

En la medida que se constituyeran Comisiones de Medio Ambiente, otros aspectos a negociar serían las garantías del delegado de medio ambiente así como las funciones de esta comisión.

Los Delegados de Medio Ambiente serán designados por las organizaciones sindicales mayoritarias y dispondrán de crédito horario suficiente para desarrollar el cometido horario suficiente para desarrollar el cometido de sus funciones. Así mismo, poseerán las mismas garantías en el ejercicio de sus obligaciones que los delegados de personal y miembros de comités de empresa.



### Las funciones de esta Comisión de Medio Ambiente serán:

- Definir la política medioambiental de la empresa.
- Aprobar el Plan de Gestión Medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política medioambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- Recibir información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la empresa.
- Ser consultados de forma previa a cualquier decisión o cambio en la empresa que pueda repercutir sobre la política medioambiental.
- Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa.

A partir del compromiso de trabajo conjunto entre Dirección y Trabajadores, se propondrán actuaciones que tendrán como objetivos fundamentales, entre otros:

- Reducir el consumo energético e impulsar la utilización de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos por las actividades propias de la empresa.
- Fomentar la utilización de productos y tecnologías más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en el ámbito del medio ambiente.

## U.G.T. Y LOS AGENTES SOCIO-LABORALES POR EL MEDIO AMBIENTE

En aquellos sectores donde existan Acuerdos Voluntarios, el Comité de Empresa vigilará porque estos Compromisos de Responsabilidad no supongan un obstáculo al verdadero cumplimiento de la normativa medioambiental.

La renovación del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva suscrito entre patronal y sindicatos en abril de 1997 y cuya vigencia finaliza en el año 2001, ofrece un escenario adecuado que debemos aprovechar para reforzar la negociación colectiva en esta materia.

### CONCLUSIONES

La apuesta medioambiental del sindicalismo es una consecuencia de su dimensión social y no simplemente laboral. En este sentido, los elementos básicos para afianzar este compromiso sindical, son:

La acción sindical en el nivel de empresa, desarrollando instrumentos de participación que repercuten en beneficios económicos y de calidad para la producción empresarial y que suponen una “modernización de las relacionadas laborales”. Son parte del “modelo social europeo”.

Un apoyo legislativo coherente, firme y decidido, que favorezca este tipo de prácticas y que refleje la existencia de una bien entendida preocupación por el futuro de las empresas, del empleo, del entorno social y de los recursos naturales, potenciando adecuadamente un desarrollo sostenible.

## La formación en Medio Ambiente desde la óptica sindical

Desde un punto de vista interno se constata el avance experimentado en la consideración de los temas medioambientales por parte de UGT en los últimos 10 años.

El papel de UGT en la formación tiene que centrarse en la concienciación de los delegados, especialmente de las PYMES. Por ello, UGT apuesta por proyectos que faciliten el conocimiento de las necesidades de formación derivadas de las demandas que la normativa medioambiental plantea. Además, el desarrollo de las acciones formativas es en sí mismo un claro factor de creación de empleo.

Desde el año 75 en Europa se observa una evolución en la concepción de la educación ambiental, habiéndose llegado al convencimiento de que es necesario una educación ambiental para llegar a todos los ámbitos.



## Los delegados de Medio Ambiente

La importancia de la temática ambiental y la magnitud y complejidad de los problemas a los que nos hemos referido, aconsejan que sea éste un tema que pueda trabajarse específicamente. En este marco nos movemos a la hora de plantear la figura del Delegado de Medio Ambiente.

Esta figura no se recoge, hoy por hoy, ni en la normativa ambiental ni en la laboral. De echo, la preocupación de los delegados en materia ambiental no tiene por el momento una cobertura legal firme. Sólo en el caso de que las empresas participen en el Sistema Comunitario de Ecogestión, cabe una participación reglada de los representantes de los trabajadores.

El Delegado de Medio Ambiente es más una función que una persona. Se trata de dotar de contenido ambiental a la acción sindical, bien sea del único Delegado de Personal, de un miembro del Comité de Empresa que compagina otros temas, del Delegado de Prevención o de un delegado que se dedique en exclusiva. Cualquier opción es buena. Lo importante es que la preocupación por el estado del Medio Ambiente se incorpore a todos los niveles del sindicato y de los trabajadores.

Evidentemente, la posibilidad de elegir a un compañero como Delegado de Medio Ambiente es una cuestión de carácter estratégico. Así, en las pequeñas empresas, donde tengamos poca representación sindical o donde, por cualquier motivo, no pueda tratarse este tema con exclusividad por parte de un compañero (que incluso a veces no tendría por qué ser delegado de personal o miembro de comité de empresa) sería conveniente que los Delegados de Prevención asumieran estas competencias, pues sus conocimientos y la coincidencia de algunos problemas de Medio Ambiente y de Salud Laboral así lo aconsejan.

Si, por el contrario, nuestra Sección Sindical o el Comité de Empresa consideran el tema lo suficientemente importante y hay compañeros con disponibilidad horaria y vocacional será más eficaz que éstos se dediquen a la temática ambiental, la cual, de por sí, tiene suficientes elementos de complejidad.

A su vez, esta figura del Delegado de Medio Ambiente también puede tener un carácter sectorial, es decir, que no se dedique sólo a una empresa sino que tenga por ámbito de actuación un territorio mayor. Este aspecto lo comentaremos más adelante.



# U.G.T. Y LOS AGENTES SOCIO-LABORALES POR EL MEDIO AMBIENTE

**Las tareas básicas de los Delegados de Medio Ambiente deben centrarse en los siguientes aspectos:**

1. Control del cumplimiento de toda la legislación en materia de Medio Ambiente.
2. Seguimiento, con vistas a su reducción, de los consumos de materias primas, recursos naturales y energía.
3. Fomento de la industria de la recuperación y el reciclaje.
4. Difusión entre los trabajadores de información en materia medioambiental.
5. Cualquier otro que contemple el convenio o aquellos acuerdos específicos (participación en las estructuras de consulta, en la gestión ambiental, etc.)

Hemos dicho que no existe una cobertura legal específica para que los Comités de Empresa tengan como competencia la protección del Medio Ambiente. El artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), por el que se definen las competencias de los representantes de los trabajadores, no hace mención directa a la temática ambiental (el ET es el año 80 y cuando se ha reformado nunca ha sido para mejor).

Sin embargo, la generalidad de alguno de sus puntos podría permitir que nos acogiéramos a ellos. Es el caso del apartado h que establece el derecho a conocer trimestralmente, al menos (...) los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Desde otro punto de vista, también sería posible acogerse al apartado m que establece la competencia de colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Junto al ET también cabría citar la puerta que abre a la participación en materia de Medio Ambiente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



Por esta Ley, la empresa está obligada, entre otros, a consultar con los trabajadores la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo que afecte a la salud y seguridad de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Entendemos que algunos aspectos ambientales tocan de lleno con esta obligación, como son el almacenamiento y gestión de residuos en el interior de la empresa, las fuentes energéticas empleadas, etc. A su vez, la preocupación por la salud debe extenderse al ambiente externo de la empresa puesto que un mal comportamiento ambiental de la empresa puede amenazar la salud de los trabajadores fuera de la jornada laboral. Así puede justificarse que por esta vía los Delegados de Prevención tengan el derecho de recibir información y de ser consultados.

En algunos países de la Unión Europea sí que está regulado normativamente el interés de los representantes de los trabajadores en materia de Medio Ambiente. Sus legislaciones sobre

## U.G.T. Y LOS AGENTES SOCIO-LABORALES POR EL MEDIO AMBIENTE

comités de empresa incorporan con claridad este tema como objeto de discusión entre las partes. Probablemente, este aspecto acabará incluyéndose en futuras modificaciones del marco normativo laboral español. Como siempre, habrá sido fruto de la exigencia de los trabajadores.

De cualquier forma, siempre se ha diferenciado entre las normas que aprueba el Congreso de los Diputados y aquellas que consensúan los agentes sociales. Por lógica y por tradición, el gran campo para conseguir mejoras en las relaciones laborales se encuentra en la negociación colectiva, a la que nos hemos referido.

### EJEMPLO DE PROPUESTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN DE MEDIO AMBIENTE A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

EMPRESA S.A.

A/A DIRECTOR GENERAL

XXXXXXXX, xx de xxxxxxxxxxxxxxxx de 20xx

Muy Sr. Nuestro:

La preocupación por le estado del Medio Ambiente y la voluntad de cooperar en su mejora, así como el convencimiento que tenemos los trabajadores de que es posible y necesario mejorar el comportamiento ambiental de la empresa, desde la perspectiva de un trabajo conjunto entre la dirección de la empresa y los trabajadores nos lleva a proponer la constitución de una Comisión de Medio Ambiente en la empresa.

Esta Comisión de Medio Ambiente tendría carácter de órgano colegiado y su finalidad sería el diseño, desarrollo y evaluación de la política ambiental de la empresa, que se articularía a partir de un Sistema de Gestión Ambiental, el cual permitiría acceder a los instrumento de certificación ambiental existentes (EMAS e ISO 14001). De esta forma la empresa mejoraría su nivel de competitividad y su imagen ante los clientes y las diferentes administraciones.

Esperando que esta propuesta sea considerada favorablemente, se despide atentamente:

D. ....

Unión General de Trabajadores

