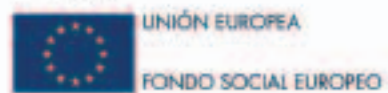




Criterios y vías para la inclusión de una nueva generación de derechos de los trabajadores en la legislación española

Financiado



Fundación Biodiversidad

Elaborado



«El Fondo Social Europeo contribuye al desarrollo del empleo, impulsando la empleabilidad, el espíritu de empresa, la adaptabilidad, la igualdad de oportunidades y la inversión en recursos humanos».

«Acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y la Fundación Biodiversidad en el marco del Programa Operativo "Iniciativa Empresarial y Formación Continua" (2000-2006) objetivos 1 y 3».

«ACCIONES GRATUITAS dirigidas a trabajadores activos de PYMEs y profesionales autónomos relacionados con el sector medioambiental».





6

Criterios y vías para la inclusión de una nueva generación de derechos de los trabajadores en la legislación española

Autores: Manuel Garí Ramos, con la colaboración de Ángel Muñoa Blas y Antonio Ferrer Márquez

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
ISTAS es una fundación de CC.OO. que promueve la salud laboral, la mejora de las condiciones laborales y la protección del medio ambiente de y entre los trabajadores del Estado español.

Financian: Fundación Biodiversidad
Fondo Social Europeo

Diseño y realización: Paralelo Edición, S.A.

Depósito Legal: M-14453-2005

Impreso en papel FSC

ÍNDICE

1. CONTEXTO REAL – CONTEXTO CONCEPTUAL	5
2. NUESTRA REALIDAD	6
2.1. Problemas y retos	6
2.2. Cultura empresarial: inercias y nuevas tendencias	6
3. CRITERIOS	7
4. LAS VÍAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	8
4.1. Compromisos de actuación positiva	9
4.2. Generación de derechos y competencias de información, control y formación	9
5. LA VÍA DE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS	11
5.1. Objeto, procedimiento y vías de la modificación legal	11
5.2. Contenido de la norma	11
5.2.1. Derechos y deberes laborales básicos en relación con el medio ambiente	11
5.2.2. Órganos de representación	11
5.2.3. Competencias y facultades de los representantes de los trabajadores/as en materia de medio ambiente	12
5.2.4. Facultades para el desarrollo de las competencias de los representantes	12
5.2.5. Formación y capacitación medioambiental de los trabajadores/as	13
5.2.6. Órganos de participación	13
5.2.7. Garantías y tutela de derechos	13
6. FORMACIÓN AMBIENTAL SINDICAL Y PROFESIONAL	13
6.1. Los criterios inspiradores de la formación ambiental: objetivos y consecuencias	14
6.2. Especificidades de la formación	14
6.3. La capacitación ambiental en el desempeño profesional	15
6.4. Conclusión sobre la especialización	16

1. CONTEXTO REAL – CONTEXTO CONCEPTUAL

Las cuestiones ambientales están cada vez más en el centro y forman parte esencial de las políticas industriales y de la orientación del debate económico a escala mundial. Ello está comportando una creciente contestación del dogma neoliberal hegemónico sobre las virtudes del mercado como único mecanismo de regulación ambiental, pero también significa la necesidad de un profundo cambio en el paradigma y en los parámetros de las políticas sociales y económicas alternativas al mismo.

La protección ambiental y el objetivo del desarrollo sostenible son criterios inspiradores del ordenamiento jurídico comunitario y español que, a su vez, se materializa en políticas, iniciativas, programas e instrumentos financieros, contables y fiscales. Sin embargo, las políticas reales y los hechos económicos distan mucho del discurso y no siempre concuerdan efectivamente con lo proclamado en normas y declaraciones parlamentarias.

En la sociedad europea está generándose un nuevo consenso en torno a una idea básica para la reforma ecológica de la economía: la gestión ambiental del proceso productivo en los centros de trabajo es una necesidad de primer orden para un número creciente de empresas. En este campo de cosas nuestro país evoluciona en el mismo sentido que el resto de la Unión Europea, si bien parte del retraso originado por el tiempo perdido en los últimos ocho años en la adecuación ambiental de las empresas.

El retraso español se manifiesta en la tardanza en la transposición de la normativa comunitaria, la indigencia y escaso desarrollo de la legislación, la permisividad gubernamental en la exigencia de su cumplimiento, la débil actividad inversora empresarial en la mejora de procesos y productos para erradicar los impactos ambientales negativos, y muy particularmente, en la escasa evolución de la cultura empresarial española.

Es constatable que la actitud proactiva de la empresa es esencial para el éxito de la implementación real de las disposiciones legislativas de mejora ambiental. Asimismo, es evidente el freno que supone una actitud pasiva y aún más los resultados nefastos derivados de una actitud negativa ante el compromiso ambiental responsable del mundo de la empresa. Estas consideraciones son particularmente relevantes para las empresas afectas a la Ley 16 /2002, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, y para aquellas sujetas a las obligaciones de su incorporación al Plan Nacional de Asignación derivado del Real Decreto Ley 5/2004 por el que se regula el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero. Como también lo son para las empresas que deben abordar urgentemente medidas de prevención del riesgo químico.

Si en España no se producen resultados palpables en la mejora ambiental de nuestro tejido productivo, muy pronto comenzarán a evidenciarse las deseconomías asociadas a los costes derivados de no adoptar medidas de protección ambiental en la empresa. En nuestro país, como en el resto de la Unión Europea, la cuestión del medio ambiente desborda las competencias y preocupaciones del departamento ministerial especializado y atraviesa al conjunto de la actividad gubernamental. También en nuestro país la economía está íntimamente imbricada en la ecología. Por ello la implantación de la gestión ambiental en la empresa española deviene en cuestión prioritaria para la Administración y la sociedad, para empresarios y para trabajadores, para gobernantes y ciudadanos.

A su vez, un número creciente de expertos, de instituciones, de organizaciones sociales y, particularmente, los sindicatos plantean una cuestión de orden democrático que deviene en un factor clave de orden práctico: para que las empresas puedan realizar la gestión ambiental con eficacia, adaptarse a los cambios necesarios y cumplir con los requerimientos de la normativa o aplicar mejoras voluntarias, es condición sine qua non el compromiso de los trabajadores en el proceso y la participación activa de sus representantes en las decisiones. La necesidad de la participación ciudadana en las decisio-

nes forma parte del acervo jurídico común de la Unión Europea, aunque en concreto la participación laboral en las decisiones ambientales está sugerida pero no sancionada explícitamente por la legislación europea y española.

Ambos elementos, sin duda, obligarán a empresarios y trabajadores españoles a reubicar sus discursos y sus propuestas ante los nuevos retos y las nuevas realidades.

2. NUESTRA REALIDAD

2.1. Problemas y retos

En el presente estudio se han detectado varios factores que dificultan la participación de los trabajadores en las decisiones ambientales de la empresa y que, por tanto, operan en contra de la necesaria cooperación entre los diversos componentes de la misma en la solución de dichos temas. Cabe destacar los siguientes factores:

- a) El déficit de conocimientos medioambientales específicos de los trabajadores y sus representantes.
- b) Las carencias del marco legal que no regula de forma explícita, clara e inequívoca el derecho de los asalariados a participar en la gestión ambiental de los centros de trabajo.
- c) El escaso peso de lo ambiental en la negociación colectiva dado que, pese a su creciente importancia, es reciente e incipiente el proceso de introducción de los derechos y criterios ambientales de los trabajadores en la negociación colectiva.
- d) El insuficiente desarrollo jurídico de las competencias ambientales de los representantes legales de los trabajadores a través de las distintas figuras existentes y consolidadas o de aquellas que comienzan a abrirse paso en la negociación colectiva con los empresarios y en los acuerdos sindicales con algunas de las Administraciones públicas.
- e) La ausencia de predisposición de los empresarios a admitir la participación del personal de la empresa en la información y en los procesos de decisión más allá de los mínimos establecidos en la legislación laboral, que en esta cuestión es, a todas luces, manifiestamente mejorable. Es este el factor más relevante por la posición determinante del propietario y/o gestor en los procesos de adopción de decisiones en la empresa y que lastra en mayor medida el desarrollo de una nueva generación de derechos laborales en relación con las cuestiones ambientales en el mundo de la producción, el transporte y los servicios.

2.2. Cultura empresarial, inercias y nuevas tendencias

Las dificultades apuntadas arriba se enmarcan en un conjunto de problemas más amplio que configuran, en gran medida, un clima empresarial que todavía está lejos del que posibilitará los cambios ambientales necesarios. La empresa española tiene todavía importantes retos por delante. Uno de ellos, que redundará sin duda en su fortalecimiento y sostenibilidad, es el de efectuar un giro de 180 grados en el enfoque de la cultura empresarial en torno a sus responsabilidades ambientales. Ello permitirá a titulares, gestores y trabajadores de las empresas percibir las ventanas de oportunidad que la adecuación ambiental abre y evaluar los riesgos y amenazas que supone la inadecuación a las exigencias sociales y normativas en materia medioambiental.

En el mundo empresarial y académico se barajan nuevas propuestas y nuevos discursos que, más allá de operaciones de publicidad y mercadotecnia, debemos de incorpo-

rar a nuestra reflexión. Algunos de esos conceptos, con independencia de la intención de sus creadores o implementadores, abren un campo de discusión que favorece el debilitamiento de las concepciones «patrimonialistas» de los empresarios sobre la empresa en tanto que detentadores del poder decisorio en régimen de «monopolio».

La aparición de un nuevo paradigma para la gestión empresarial vinculado al concepto de Responsabilidad Social Corporativa, que integra el compromiso y la gestión ambiental en una perspectiva mucho más amplia de relación de la empresa con la sociedad, supone un nuevo campo de desarrollo de propuestas, muchas veces en disputa, desde los diversos agentes sociales. Existen diferentes enfoques sobre el contenido del mismo en relación, sobre todo, con la idea de sostenibilidad de la empresa (definida sobre los tres pilares: económico, social y ambiental) y su contribución al desarrollo sostenible como meta para las sociedades humanas.

Por otra parte la creación, implantación práctica y difusión de un amplio abanico de herramientas e instrumentos¹ que han demostrado su sencillez, viabilidad, operatividad y eficacia para abordar las distintas dimensiones de la gestión ambiental en la empresa, con resultados asociados de incremento de la rentabilidad económica, favorece no sólo su extensión, sino también la necesidad de la participación activa de las plantillas.

Tal y como hemos planteado en otras partes del presente estudio, en distintos instrumentos de actuación ambiental se reconoce: a) la dificultad que entraña la consecución de objetivos y metas medioambientales que tienen que ver con el desempeño laboral sin el compromiso y la participación de los trabajadores, y b) la importancia que tienen la sensibilización ecológica y la formación profesional de las plantillas para manejar adecuadamente los riesgos ambientales y sus consecuencias.

En la presentación de varios de dichos instrumentos de gestión ambiental se recomienda el establecimiento de sistemas de incentivos y recalificaciones profesionales acordes con la capacitación profesional ambiental. En otro tipo de herramientas se plantea, como factor y condición necesarios para el éxito en su implementación y la optimización de su explotación, el reconocimiento de las organizaciones sindicales y profesionales y de la representación legal de los trabajadores como «partes interesadas» que pueden llegar a convertirse en firmantes corresponsables de acuerdos y compromisos de actuación.

3. CRITERIOS

Del presente trabajo se derivan las siguientes conclusiones:

- a) La participación en la gestión ambiental de la empresa de los trabajadores y sus representantes es un imperativo legal implícito. Es necesario hacer explícita tal participación a fin de que ésta sea eficaz y limitadamente conflictiva. Ello comporta abordar una reforma legislativa cuyos elementos básicos apuntamos más abajo.
- b) Los aspectos ambientales de la actividad productiva no son un campo ajeno a la negociación colectiva, por lo tanto no pueden ser objeto de olvido ni veto. Con o sin reforma legislativa es conveniente abordar una serie de recomendaciones de actuación en la negociación colectiva, con el objetivo de alcanzar el reconocimiento explícito del derecho de los trabajadores y sus representantes a participar en la gestión ambiental de la empresa. Para que las empresas, y especialmente las industriales, adopten medidas ecológicas, la actividad sindical deba abordar, junto a la propuesta y, en su caso, negociación con las Administraciones, el terreno de la

¹ Nos referimos a los Sistemas de Gestión Ambiental Normalizados, pero también a los Acuerdos Voluntarios rubricados por las empresas para alcanzar, sectorial y colectivamente, objetivos relacionados con la mejora ambiental.

² Tal como se ha planteado en el presente estudio, la idea fuerza que subyace en el documento es «la consideración de que numerosos elementos de la gestión ambiental de la empresa, incluso aquellos asumidos voluntariamente por la misma, están comprendidos entre las atribuciones, competencias y derechos de los representantes de los trabajadores a la luz de las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención y Control integrados de la contaminación».

- negociación colectiva en todos los ámbitos de la misma. El objetivo negociador es que, mediante los convenios de empresa o de sector, se adquieran compromisos empresariales de protección del medio ambiente y de evitación de impactos y riesgos y se acuerden cláusulas que garanticen los derechos de información y las competencias de control por parte de los representantes de los trabajadores.
- c) La información pública, completa, exhaustiva, detallada y comprensible de los aspectos ambientales de la actividad de la empresa es una necesidad social indiscutible, un derecho reconocido de la ciudadanía, un derecho sindical pendiente de conquistar, una obligación empresarial a regular y una condición sine qua non de la empresa responsable, eficiente y transparente.
 - d) La sensibilización ecológica, la formación profesional en los temas ambientales referidos al sector productivo en el que se enmarca la empresa y a las responsabilidades y obligaciones de cada componente de la misma y muy particularmente la impartición de los conocimientos, el adiestramiento en las habilidades y la difusión de buenas prácticas necesarias para el desempeño concreto y correcto en cada puesto de trabajo, así como la capacitación conceptual ad hoc general y específica de los representantes legales de los trabajadores y la información a la plantilla de las cuestiones ambientales derivadas de la actividad de la empresa, son los elementos esenciales de una nueva cultura laboral, empresarial y sindical que posibilite la participación activa de los trabajadores en la gestión ambiental de sus empresas.

4. LAS VÍAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El movimiento sindical español ha planteado, si bien tímidamente todavía, unos criterios para introducir reivindicaciones ambientales en la negociación colectiva que, consideramos, siguen siendo válidos actualmente, pese a que se originaron hace más de diez años. El sindicalismo ha formulado sus propuestas en los terrenos del espacio de actuación; los objetivos y propuestas de la acción sindical concretados en compromisos de actuación positiva; y ha definido los sujetos de la acción en tanto que detentadores de derechos y obligaciones. Sujetos cuya naturaleza y características concretan en diversas figuras de representación sindical, que determina con creciente precisión, según evoluciona la reflexión en torno a las experiencias prácticas.

La filosofía que inspira los criterios sindicales para la negociación, parte de que la responsabilidad compartida implica la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión medioambiental de las empresas y el seguimiento de su evolución.

Por lo que el eje fundamental de las reivindicaciones ambientales del sindicalismo en el momento presente es que se acuerde en los convenios sectoriales o de empresa una cláusula específica de medio ambiente que a) reconozca y desarrolle el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información sobre el comportamiento ambiental y a la formación, y b) que establezca la participación sindical en las comisiones de medio ambiente que se puedan crear en las empresas, así como en todas las fases del establecimiento de los sistemas de gestión medioambiental².

Los criterios sindicales para la negociación se han venido plasmando en una serie de objetivos, actualmente válidos, que podríamos agrupar, aplicándolos al ámbito de la empresa, del territorio o del sector productivo, en dos grandes epígrafes: los referidos a la acción y los reguladores de derechos.

4.1. Compromisos de actuación positiva

El objeto de los acuerdos de este tipo es desarrollar formas más elaboradas y concretas del compromiso ambiental de empresarios y trabajadores en el ámbito de la empresa o del sector³. Entre los mismos cabe destacar:

- Realización de auditorías medioambientales con participación y control de los representantes legales de los trabajadores y de las secciones sindicales en las distintas fases de su realización.
- Diseño, puesta en marcha, ejecución y seguimiento de los siguientes planes: a) de adaptación de las empresas a la legislación comunitaria, estatal y autonómica, con control sindical en su elaboración y realización; b) de prevención de residuos peligrosos, así como de reutilización y reciclaje de residuos sólidos urbanos; c) de ahorro y eficiencia energética; d) de ahorro y depuración de aguas.
- Sustitución de tecnologías y sistemas de producción contaminantes por otros.
- Promoción de un sistema de transporte más ecológico al centro de trabajo.
- Inclusión de cláusulas específicas determinando actuaciones sobre la dimensión ambiental de los riesgos laborales, tales como la introducción en el Plan de Prevención de riesgos laborales de aquellos derivados de la identificación y evaluación de riesgos ambientales (Norma UNE 150008 EX).
- Definición y actuaciones sobre riesgo químico, incluyendo los aspectos ambientales.

³ El desarrollo de estos objetivos en los convenios colectivos está perfectamente legitimada por el propio concepto y contenido que el Estatuto de los Trabajadores establece. La negociación colectiva se desarrolla en el Título III del Estatuto de los Trabajadores: los convenios colectivos son el resultado de la negociación entre los representantes de los trabajadores y los empresarios y son acuerdos libremente adoptados para regular las condiciones de trabajo y de productividad, obligando a todos los empresarios y trabajadores en el tiempo de vigencia y dentro de su ámbito.

4.2. Generación de derechos y competencias de información, control y formación

Su finalidad es hacer explícitos los derechos y obligaciones implícitos en el contexto medioambiental de la empresa y con ello suplir la inexistencia de disposiciones legislativas que regulen adecuadamente las relaciones laborales en materia medioambiental, estableciendo en su ámbito de actuación los sujetos, los derechos y obligaciones pertinentes.

Los criterios que desde hace una década vienen formulándose por CC.OO. como:

- Compromiso de información periódica y control de los representantes de los trabajadores y los sindicatos de todas las actuaciones empresariales que afectan al medio ambiente.
- Compromiso de información al público sobre los riesgos ambientales de las diferentes actividades y procesos de producción, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea al respecto.
- Ampliación de competencias de los delegados de prevención a los aspectos medioambientales y creación de nuevas figuras como las de los delegados ambientales.
- Creación de comisiones de seguimiento específicas para aquellas cláusulas que se negocien relativas a medio ambiente.
- Compromiso de facilitar la formación sobre temas de medio ambiente a los trabajadores y sus representantes.
- Compromiso de permitir la entrada en los centros de trabajo de asesores o técnicas debidamente acreditados por el sindicato para evaluar la situación ambiental o los niveles de contaminación.

Deben hoy desarrollarse en los términos de:

- a) Definir el sujeto titular de los derechos y obligaciones en materia medioambiental en la empresa o centro de trabajo, preferentemente creando figuras específicas o, en su defecto, asignando las funciones medioambientales a los representantes y órganos emanados de otras disposiciones.

- b) Definir las competencias y derechos en materia medioambiental del delegado medioambiental y figuras asimilables. Algunas de ellas serían:
 - Recibir información y documentación de carácter medioambiental y formación específica proporcionada por la empresa.
 - Obtener asesoramiento externo a la empresa.
 - Capacidad de realización de inspecciones de los lugares de trabajo y de comunicación con los trabajadores in situ y en general de comunicación fluida, transparente, dotada de medios suficientes y sin traba alguna, tanto con la plantilla como con la dirección de la empresa.
 - Capacidad de propuesta y derecho a ser consultado por la empresa, pudiendo plantear la adopción de medidas de prevención de riesgos ambientales, mejora del comportamiento ambiental de la firma y respecto a las acciones y compromisos ambientales más importantes.
 - Ejercicio del derecho de denuncia ante las autoridades competentes en esta materia de los posibles casos de incumplimiento legal de la empresa y capacidad de paralización de trabajos en caso de riesgo grave evidente.
 - Crédito horario y garantías sindicales frente a represalias o discriminaciones por acciones emprendidas en el ejercicio de sus funciones.
- c) Creación de la comisión medioambiental de empresa, entendida como órgano de participación interno en la empresa para la consulta regular y periódica de la política medioambiental de carácter paritario con las siguientes funciones:
 - Promover la mejora del comportamiento ambiental de la empresa y acceder a la información y documentación necesarias.
 - Participar en la identificación y evaluación de riesgos ambientales; en la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas y planes de acción; y en la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión ambiental.
 - Informar sobre las nuevas técnicas y tecnologías en relación con sus efectos ambientales y sobre los planes de formación.
- d) Promover acuerdos que posibiliten la presencia de expertos ajenos a la empresa en funciones de asesoramiento a los representantes legales de los trabajadores.
- e) Incluir cláusulas específicas relacionadas con las empresas afectadas por disposiciones medioambientales de gran incidencia en sus actividades.
- f) Incluir cláusulas específicas relacionadas con las empresas que implanten o tengan en funcionamiento sistemas de gestión ambiental.
- g) Regular la participación de los trabajadores y sus representantes legales significa reconocer y asegurar el derecho a ser informados y a elaborar informes autónomos preceptivos con relación a:
 - La formulación de las políticas medioambientales de la organización empresarial en su conjunto y en todos sus aspectos; la evaluación medioambiental inicial y el análisis de los datos y documentación relativos a las auditorías medioambientales; y el establecimiento y funcionamiento del sistema de gestión ambiental y la participación en la valoración sobre el cumplimiento de todos los requisitos, en particular en la determinación de los aspectos ambientales significativos, los objetivos y metas y el programa de actuación.
 - La elaboración de las declaraciones medioambientales; el diseño e implementación de los planes de formación y sensibilización; la implantación de sistemas de sugerencias de los empleados; y la puesta en marcha de sistemas de incentivos asociados a los resultados ambientales.
- h) Reconocer a los trabajadores de la empresa como sujeto activo con derechos, obligaciones y competencias en los procesos de decisión significa:
 - El reconocimiento de las centrales sindicales como «parte interesada».
 - La creación y reconocimiento de los comités medioambientales como instrumento de información y garantía de la comunicación entre la dirección de la empresa, los trabajadores y sus representantes.
 - La creación de grupos de trabajo conjuntos con el objeto de desarrollar y efectuar el seguimiento del programa de acción medioambiental y la auditoría medioambiental.

- i) Incluir cláusulas específicas relacionadas con las empresas que asumen compromisos voluntarios relativos a la Responsabilidad social corporativa de la empresa, referidas la participación sindical y de los representantes de los trabajadores en la elaboración de los documentos, la elaboración de informes preceptivos sobre ellos y la introducción de indicadores laborales, económicos, sociales y ambientales.

⁴ En un apartado anterior del presente estudio se realizan propuestas de procedimiento concretas para la empresa, también en el plano territorial, en relación con otras figuras de representación y con referencias a las Administraciones públicas. A ellas remitimos al lector.

5. LA VÍA DE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS

5.1. Objeto, procedimiento y vías de la modificación legal

La siguiente propuesta pretende determinar y hacer explícitos los derechos de los trabajadores y sus representantes legales, así como de los sindicatos, en materia ambiental en el ámbito de la empresa y, efectuando las trasposiciones debidas, de los órganos de las Administraciones públicas. Por ello sugiere los nuevos contenidos normativos relativos a la participación de los trabajadores/as y de sus representantes en la empresa o centro de trabajo, en relación con sus intereses derivados de los aspectos ambientales de la misma. Contiene los elementos precisos para materializar esta participación: los sujetos de derechos y obligaciones y las competencias y funciones de los mismos.

La vía más adecuada entre las posibles es la que permita de mejor forma concretar, desarrollar, explicitar y regular los derechos de los trabajadores/as y de sus representantes legales relativos a la participación en la gestión ambiental de la empresa o centro de trabajo. Cuestión absolutamente necesaria, por lo que optamos por:

- a) La modificación del Estatuto de los Trabajadores, norma básica reguladora de las relaciones laborales, introduciendo en el artículo 64 la competencia en materia de medio ambiente como parte integrante de las facultades y atribuciones de los representantes de los trabajadores/as.
- b) El desarrollo normativo posterior a través de disposiciones en las que se desarrollen y especifiquen concretamente las competencias de los trabajadores/as, a través de sus representantes tanto en la legislación de ámbito estatal como en la de las comunidades autónomas.

5.2. Contenido de la norma

5.2.1. Derechos y deberes laborales básicos en relación con el medio ambiente

Los trabajadores/as tienen el derecho y la obligación de conocer y participar en las cuestiones relacionadas con la gestión ambiental de sus centros de trabajo y de su empresa.

5.2.2. Órganos de representación

La participación de los trabajadores/as en los aspectos relativos a la gestión del medio ambiente en la empresa o centro de trabajo se desarrollará, sin perjuicio de otros modos de participación, a través de los representantes del personal elegidos por los trabajadores⁴.

5.2.3. Competencias y facultades de los representantes de los trabajadores/as en materia de medio ambiente

- Participar con la dirección de la empresa o centro de trabajo en la adecuada gestión medioambiental, promoviendo la cooperación de los trabajadores/as en el desarrollo de dicha gestión y en el cumplimiento de la normativa ambiental; en las actividades de formación de medio ambiente, tanto en el diseño como en el desarrollo de las mismas, y en la elaboración de la información en materia ambiental.
- Ser consultados con carácter previo a su implantación respecto a las decisiones que fuera a adoptar la empresa respecto a la implantación de nuevas tecnologías o cualquier otra medida de la que se pueda derivar algún tipo de riesgo ambiental y a la implantación y funcionamiento de los sistemas de gestión ambiental que la empresa pudiera establecer.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación y cumplimiento de la normativa medioambiental en el seno de la empresa o centro de trabajo.
- En aquellas empresas que hayan adoptado un sistema de gestión ambiental se garantizará la participación de los trabajadores/as, a través de sus representantes, en la formulación de las políticas medioambientales de la organización, las evaluaciones medioambientales iniciales, el establecimiento y la aplicación del sistema de gestión ambiental y auditorías medioambientales, los órganos de gestión medioambientales, los grupos de trabajo, y la elaboración de los informes y/o declaraciones medioambientales de la empresa.

5.2.4. Facultades para el desarrollo de las competencias de los representantes

- Recibir de la empresa toda la información que ésta deba aportar a las autoridades competentes en relación con los aspectos ambientales de la empresa o centro de trabajo, las medidas de prevención y control de los accidentes graves, la información que la empresa emita sobre su situación medioambiental, incluyendo las auditorías y evaluaciones de riesgos ambientales, así como planes y medidas que adopte en esta materia. Asimismo deberán recibir de la empresa la documentación relativa a solicitudes de autorizaciones o licencias, comunicaciones, expedientes, denuncias, sanciones, etc., que la empresa pudiera presentar en materia medioambiental.
- Recabar del empresario la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y presentar propuestas de mejora de la gestión ambiental de la empresa.
- Acceder a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar las condiciones medioambientales de la empresa y comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada de trabajo.
- Acompañar a los distintos cuerpos de inspección y vigilancia ambiental que pudieran visitar la empresa o centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que consideren oportunas.
- Disponer de los medios necesarios para cumplir con sus cometidos, por lo que el empresario deberá proporcionar a los representantes de los trabajadores/as que asuman las funciones en materia de medio ambiente en el seno de la empresa o centro de trabajo, la formación en materia ambiental y los medios que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.
- Disponer de crédito horario sindical para el desempeño de sus actividades y para la asistencia a los diferentes órganos de representación y de participación.

5.2.5. Formación y capacitación medioambiental de los trabajadores/as

- Los trabajadores/as deberán recibir, por parte de la empresa de forma gratuita y en tiempo de trabajo, la formación adecuada en relación con el impacto ambiental asociado a su puesto de trabajo.

⁵ En un apartado anterior del presente estudio se realizan propuestas más extensas y detalladas. A ellas remitimos al lector.

5.2.6. Órganos de participación

- En las empresas de más de 50 trabajadores/as se podrán constituir Comités de Medio Ambiente u otros órganos específicos de participación, de carácter paritario, para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de medio ambiente. En su ausencia, los Comités de Seguridad y Salud asumirán competencias en medio ambiente⁵.

5.2.7. Garantías y tutela de derechos

- Serán nulas y sin efecto las decisiones del empresario que supongan cualquier tipo de sanción o de discriminación en las condiciones de trabajo o de empleo por razón de la interposición de acciones legales o de iniciativas por parte de los trabajadores/as o de sus representantes en defensa del medio ambiente.

6. FORMACIÓN AMBIENTAL SINDICAL Y PROFESIONAL

No será posible el despliegue efectivo de una nueva generación de derechos ambientales de los trabajadores, aunque se reconozcan en la negociación colectiva y/o en las leyes, si los sujetos individual y colectivamente considerados no son capaces de ejercerlos y de asumir las obligaciones derivadas de los mismos. Ello nos plantea la necesidad de impulsar en paralelo no sólo acciones de sensibilización, absolutamente necesarias, sino planes de formación que, tanto en el plano profesional como en el sindical, permitan disponer de conocimientos y criterios a los trabajadores y sus representantes.

Necesidad que extendemos también a empresarios y directivos, en definitiva al núcleo de gestores-decisores que tienen responsabilidades específicas en la puesta en marcha de las acciones positivas, en la erradicación de las fuentes de problemas, en la creación de un clima en el interior de la empresa que favorezca el libre ejercicio de la nueva generación de derechos, en la finalización de políticas externalizadoras de los costes ambientales y en la consideración estratégica de inversiones que hagan de la empresa un espacio de producción sostenible con un futuro asegurado.

Uno de los principales indicadores del cambio de cultura laboral y empresarial es el grado de integración de la formación ambiental en todos los niveles del organigrama de la empresa. De producirse efectivamente dicha integración estaremos ante un salto cualitativo en el terreno de las ideas, pero también, y sobre todo, de las estrategias que incorporan el criterio ambiental no sólo por ser un posible factor de ventaja comparativa, sino por convicción propia y responsabilidad ante la sociedad.

6.1. Los criterios inspiradores de la formación ambiental, objetivos y consecuencias

La formación ambiental, tras lo expuesto, es evidente que debe dirigirse a todo el personal implicado en el proceso, desde directivos a trabajadores. Por su naturaleza, la formación ambiental es coherente con el diagnóstico de cualificaciones que demandan las empresas ya que posibilita y potencia, vistos los resultados allí donde se ha impulsado, una mayor polivalencia, autonomía y responsabilidad por parte de los trabajadores y supone un impulso de las formas de organización del trabajo en el que las personas trabajadoras (los «recursos humanos») se convierten en un elemento dinamizador de la actividad de la empresa.

Pero además, la formación ambiental, y es lo más importante, contribuye a devolver a cada trabajador una visión de conjunto del proceso productivo en el que presta sus servicios profesionales la mayor parte de las veces desde una rutina parcializante y alienante que impide una visión holística de su propio trabajo. Y ello porque la formación en clave de producción limpia al servicio de una estrategia preventiva exige que los trabajadores tengan una comprensión generalizada del medio ambiente y de las competencias que les permiten llevar a cabo sus actividades sin dañar y con pleno respeto a la naturaleza.

Y más allá de lo anterior, que es muy importante, lleva al mundo laboral a plantearse la relación entre la naturaleza y la producción, entre la ecología y la economía, entre los recursos disponibles y la satisfacción de las necesidades humanas, entre el modelo productivo actual y el riesgo que supone a medio plazo para el empleo y para los seres humanos su naturaleza depredadora corto-placista, egoísta y miope. En definitiva, la comprensión ambiental permite restañar la esquizofrénica escisión entre el trabajador productivista en tanto que empleado y el trabajador reivindicador de calidad de vida en tanto que vecino.

Producto de ello puede ser la construcción de una nueva ciudadanía detentadora de derechos, sujeto activo y decisor consciente sobre el modelo social y el modelo económico. Esta mutación posibilitará que el conjunto social pueda resolver democráticamente las cuestiones básicas que sintetizan la justicia social y la ambiental: qué producir, cómo producir y para quién producir.

6.2. Especificidades de la formación

A la hora de diseñar acciones formativas, por tanto, hay que diferenciar las encaminadas hacia el conjunto de las plantillas y las que tienen como público-meta colectivos específicos. La particularidad proviene de la situación objetiva en el proceso de producción: oficio, responsabilidades, pero también intereses y motivaciones. Valga como ejemplo de lo último la diferente actitud que en principio tienen los directivos, cuya motivación puede radicar en la mejora de la imagen corporativa y cuyo razonamiento tiene muy presente el ratio coste/beneficio, y la que pueden tener la mayor parte de trabajadores cuya identidad ciudadana crecientemente exigente con la calidad ambiental también atraviesa los muros de la empresa y que comienzan a vislumbrar una relación entre ciertos temas ambientales y algunos que afectan a su salud laboral. Por tanto hay que diseñar programas formativos adecuados a las necesidades derivadas de las diferentes responsabilidades y roles, pero también discursos que atiendan la diversidad de preocupaciones y motivaciones.

De ahí la necesidad de dotar de una formación específica a quienes tienen responsabilidades sindicales de representación de los trabajadores en las cuestiones ambienta-

les encaminada a poder detectar los problemas, formular las cuestiones a sus asesores, evaluar el tipo de intervención a realizar, plantear las alternativas en los órganos de participación y las demandas de mejoras ante la dirección de la empresa. Asimismo deben conocer con detalle sus competencias, atribuciones, derechos y garantías para poder ejercer sus funciones.

El mismo criterio de diferenciación debemos de aplicarlo teniendo en cuenta los puestos de trabajo y las características de los diversos y diferentes segmentos que coexisten en la empresa moderna. En ese sentido, los objetivos fundamentales de la formación son dotar de criterios sobre los cambios necesarios en productos, procesos, tecnologías y métodos para posibilitar la producción limpia y la reforma ecológica de la producción, pero también la capacidad de discernir riesgos ambientales y el desarrollo de hábitos y buenas prácticas en el desempeño profesional en el puesto de trabajo al servicio de la mejora ambiental. Y, obviamente, todos los componentes de la empresa deben conocer los derechos que amparan su actuación y las responsabilidades y obligaciones que las mismas comportan.

6.3. La capacitación ambiental en el desempeño profesional

La formación deberá ser dividida en niveles adecuados a cada puesto de trabajo. Ello requiere considerar los aspectos que definen el mismo: grado y tipo de responsabilidad, qué se hace, con qué, dónde y cómo se hace. El establecimiento del nivel adecuado deberá basarse en la definición de las tareas ambientales asociadas con cada puesto de trabajo.

La descomposición en niveles de las «competencias» profesionales ambientales pone de manifiesto que en paralelo debemos de construir la coherencia entre los mismos mediante la articulación y correspondencia complementaria de los distintos subsistemas formativos para adecuarse a la facilitación de las cualificaciones profesionales que demandaría una creciente tendencia al aumento de los requisitos ambientales en las empresas, a través de procesos de enriquecimiento de tareas y de inclusión de controles y observaciones específicas a lo largo del conjunto del proceso de trabajo.

Los mecanismos de articulación y correspondencia de los subsistemas formativos (formación profesional reglada, ocupacional, continua y especializada) deberá tener como objetivo la búsqueda de coherencia de las competencias profesionales facilitadas por el Sistema de Formación Profesional (y de aquellas que propongamos) con las cualificaciones profesionales demandadas por el sistema productivo, en cuya generación pueden influir desde las Administraciones y desde los agentes sociales mediante presión e inducción sobre el mundo empresarial a través de la legislación y de la modificación de la demanda en el mercado.

Los niveles de capacitación pueden clasificarse como:

- a) Básico. Común a todo tipo de formación y para el conjunto de la población. El elemento esencial es la idea de calidad ambiental en los productos, procesos, servicios e infraestructuras. Configura la base de las campañas de sensibilización que deben impulsar los diferentes agentes sociales e instituciones y organismos interesados en modificar la percepción ambiental de la población. Asimismo corresponde al marco de actuación de la formación reglada en la enseñanza primaria y secundaria. Su desarrollo depende, según los casos, de la voluntad de los agentes sociales, de la Administración y del empresariado o de una combinación de ambos.

- b) Intermedio. Está compuesto por los conocimientos requeridos por las competencias ambientales incorporables en el nivel de la formación profesional de los técnicos y operarios que garantice la calidad total y permita el desarrollo de los nuevos productos, procesos, servicios e infraestructuras ambientalmente adecuados. Corresponde al marco de actuación de la formación profesional y el conjunto de competencias conformarían lo que se conoce como una cualificación multiespecializada basada en una disciplina básica. Su desarrollo, producto de una posible demanda social impulsada por los diversos agentes, depende en gran medida de las decisiones de las Administraciones con competencias en la educación.
- c) Profesional. Resultante de una combinación del nivel profesional de formación y experiencia ambiental y del nivel de formación y experiencia propio de cada una de las profesiones. Garantiza el desarrollo de las acciones innovativas ambientalmente correctas de nuevos productos, procesos, servicios e infraestructuras. Asimismo, facilita el diseño y la implantación de nuevas políticas y estrategias sustentables en la empresa. Corresponde al marco de actuación de la formación continua y conformaría una cualificación multiespecializada basada en dos disciplinas básicas. Su desarrollo depende de la presión de los trabajadores y sus representantes, de las demandas sociales, de la configuración del mercado, pero muy particularmente de la estrategia empresarial resultante del conjunto de intereses, motivaciones y relaciones de fuerza presentes.
- d) Especializada. Es la propia de los profesionales y técnicos especialistas que se ocupan de resolver, desde el punto de vista de la organización del trabajo y/o tecnológico, cuestiones ambientales. Los profesionales y técnicos que requieren de este nivel de capacitación suelen tener un alto grado de especialización en estas técnicas pero no tienen que poseer necesariamente una formación especializada en ningún área de aplicación concreta. Son profesionales que desarrollan y aplican herramientas medioambientales. Sin embargo, hay que resaltar que muchos tienen currículos académicos y profesionales que sí que se corresponden con un perfil de especialista en otras materias y que en muchas empresas la misma persona (o grupos de personas) reparte sus horas entre dos dedicaciones, siendo una de ellas la aquí tratada. Se trata de una cualificación superespecializada basada en la combinación de niveles de conocimiento no especializados en otras disciplinas que acaban conformando una nueva especialización en una nueva disciplina de naturaleza transversal desde el punto de vista del proceso productivo y de las áreas temáticas académicas. En las grandes empresas este nivel profesional puede estar integrado en los departamentos de gestión ambiental o similares. En las PYME o en las empresas con menores recursos, pueden integrar estos conocimientos mediante la contratación de los servicios de consultoras externas.

6.4. Conclusión sobre la especialización

Consideramos que la especialización debe estar programada para adecuarse a las potenciales demandas cualificacionales de especialización sectorial (en los procesos y productos específicos de las actividades de las empresas), especialización profesional (en la mejora, actualización y mantenimiento de las cualificaciones de cada una de las especialidades profesionales o funcionales en que se dividen los trabajadores en las empresas) y de especialización multifuncional (en la potencial inclusión de requerimientos y competencias de tareas y funciones de partes distintas del proceso de trabajo).

Por tanto, se requiere de una formación inicial con un amplio espectro de conocimientos aplicados, para flexibilizar después, todo cuanto sea posible, los modos y medios de intervención de la formación ocupacional y continua, especialmente en unas actividades profesionales de elevado carácter «transversal» como son las relacionadas con el medio ambiente.