

dossier

Derechos medioambientales de los trabajadores

La implicación de los trabajadores es imprescindible para superar la crisis ecológica global y, de hecho, la defensa del medioambiente se ha ido incorporando a la práctica sindical. CCOO, por ejemplo, cuenta ya con centenares de delegados en las empresas que luchan por conseguir lugares de trabajo más sostenibles, pero hace falta un reconocimiento legal de estos nuevos derechos. El dossier pone el punto de mira en uno de los retos que tiene planteado el movimiento sindical en el siglo XXI

■ Editorial 3

■ Tribuna

La apuesta de los trabajadores por el desarrollo sostenible 4

■ Informaciones

Lucha contra la desertificación: estrategia a 10 años, pero sin presupuesto 6

■ Dossier 7-22

Derechos ambientales de los trabajadores

■ Informaciones

Lueva etapa del proyecto Clima y Trabajadores 23

■ Salud

Los trabajadores ante la aplicación del REACH 24

■ Caso práctico

Dos años del Dpto. de Movilidad de CCOO-Cataluña 26

Bicing, la bicicleta como un medio más de transporte público urbano 27

■ Internacional

Tras el Protocolo de Kioto. De Viena a Bali 28

■ Publicaciones 29

■ Entrevista

Xana Villa García: *“Si fuéramos auto-suficientes, ¿qué tamaño de jardín necesitaríamos para mantener nuestro nivel de consumo?”* 32

Otoño/Invierno
2007

44

Más allá de Kioto

Con ocasión de la presentación en Valencia del Informe de Síntesis sobre el actual estado de conocimiento del cambio climático del Panel Intergubernamental de Cambio Climático de las Naciones Unidas (IPCC, es sus siglas en inglés), ISTAS organizó el pasado 10 de noviembre una jornada internacional en la que, representantes sindicales, Administración, y organizaciones medioambientales y empresariales de diferentes partes del mundo expusieron sus propuestas para el futuro acuerdo de reducción de emisiones y sobre la nueva normativa europea que regulará el comercio de CO₂, después del 2012, fecha final del Protocolo de Kioto. Para ese mismo día, varias organizaciones, entre ellas CCOO, convocaron un apagón contra el cambio climático. Se trató de desconectar todos los aparatos eléctricos entre las 20 y las 20,05 horas.

El programa puede descargarse en: www.istas.ccoo.es



CCOO de Andalucía, por la agricultura ecológica

Comisiones Obreras de Andalucía se ha sumado a la aprobación del II Plan Andaluz de la Agricultura Ecológica 2007-2013. El plan, que cuenta con un presupuesto de 400 millones de euros, busca la consolidación de Andalucía como el mayor productor de agricultura ecológica de España mediante el apoyo a la manipulación y transformación de los productos ecológicos, el desarrollo de un consumo interno de alimentos ecológicos y el fomento de la investigación y desarrollo. Además, para CCOO es una oportunidad de crear empleo sostenible y de calidad en la agroindustria.

Actualmente, Andalucía cuenta con una superficie de 600.000 hectáreas (12% más que el año 2006) destinadas a la agricultura ecológica, cifra que en los últimos años ha aumentado considerablemente por el incremento de la demanda, ya que los consumidores perciben los beneficios de los productos ecológicos, tanto para su salud como para el medio ambiente. De confirmarse esta tendencia, España será en los próximos años el segundo productor de la UE, después de Italia.



500 delegados de Medio Ambiente de CCOO se reunieron en Madrid

Cerca de 500 delegados de Medio Ambiente de CCOO se reunieron el pasado 10 de octubre en Madrid para compartir las experiencias de mejora ambiental que han llevado a cabo en su empresa o sector. Los asistentes al encuentro, el primero de estas características que se celebra en España, reclamaron un mayor reconocimiento legal de la figura del delegado de Medio Ambiente, una de las claves para conseguir empresas más sostenibles.

El vídeo con las intervenciones puede descargarse en: www.istas.ccoo.es



¿Te importa el medio ambiente?

Infórmate en: www.ecoinformas.com

eco
informas



ECOinformas es un proyecto del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud-Comisiones Obreras que tiene como objetivo facilitar la adaptación de la pequeña y mediana empresa española a los nuevos retos ambientales.

Para ello, ECOinformas ofrece a los trabajadores las siguientes herramientas de **acceso gratuito**:

- Espacio web interactivo.
- Cursos on-line sobre sistemas de gestión medioambiental, riesgo químico, energías renovables y empleo.
- Asesoramiento a través de un Observatorio Medioambiental.
- Herramientas on-line para la prevención del riesgo químico.
- Vídeo sobre la participación de los trabajadores en la mejora del comportamiento ambiental de las empresas.
- Estudios sobre problemas medioambientales.



istas

www.istas.ccoo.es



"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 gratuitas dirigidas a trabajadores de pyme y profesionales autónomos relacionados con el sector medioambiental que desarrollen su actividad en Aragón, Baleares, Cataluña, La Rioja, Madrid, Navarra o País Vasco".
"Acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en un 70% (para Objetivo 1) y un 45% (para Objetivo 3) y por la Fundación Biodiversidad, en el marco de los Programas Operativos de "Iniciativa Empresarial y Formación Continua" 2000-2006".

Para más información: ISTAS, C/ General Cabrera, 21 - 28020 Madrid - Tel. 914 491 040 - Fax. 915 711 016



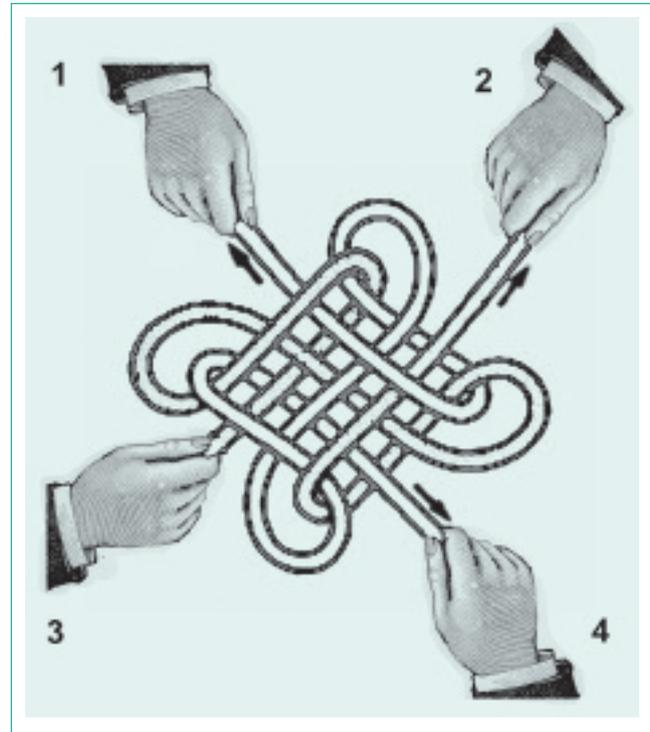
Por una ley de movilidad sostenible

La movilidad de las personas y mercancías está en continuo crecimiento. Esto tiene que ver tanto con fenómenos como el crecimiento de las áreas metropolitanas, la dispersión residencial y la reubicación de empresas, como con el estallido del turismo de masas o la globalización de los mercados.

El transporte, que sigue basado en la preponderancia de la carretera y del automóvil, crece más que el conjunto de la economía y sus efectos negativos –sus externalidades– las conocemos cada día mejor: emisiones de gases que inducen el cambio climático, pérdidas económicas por la congestión del tráfico, daños en la salud de los habitantes de las ciudades (16.000 muertes anuales en España en las grandes ciudades por la contaminación) y elevada siniestralidad que afecta sobre todo a los viajes de carácter laboral, hacia el trabajo (*in itinere*) y en el trabajo (*in mision*).

Hacen falta directrices para una movilidad sostenible que ponga el acento no tanto en nuevas infraestructuras como en la gestión de la movilidad y en el cambio modal enfocado al fomento de los medios menos contaminantes y más eficaces y que faciliten la conexión y coordinación de esos modos. Directrices que deberían incidir en una política tarifaria y medidas fiscales que ayuden a ese cambio y que establezcan una relación adecuada entre el uso del suelo y la oferta de transporte.

Es necesario crear los instrumentos de planificación en los ámbitos de las áreas metropolitanas, municipales y de las empresas y centros de actividad, de manera que se fijen las medidas más adecuadas para fomentar el transporte público y colectivo y los medios de transporte de bajo impacto. Planificación que se ha de articular con



Luis de Tomás

la necesaria participación de los interesados para que prevalezcan los intereses de la mayoría.

De todo esto se lleva hablando varios años, pero se avanza muy poco. Existe alguna financiación pública para hacer estudios y propuestas de planes y se ponen en marcha algunas medidas interesantes en unos pocos municipios, pero siguen siendo actuaciones escasas para el deterioro del sistema de transporte.

De ahí que urja una ley de movilidad sostenible que establezca esos instrumentos. CCOO junto a ICV-IU, Los Verdes y algunas organizaciones ecologistas hemos presentado recientemente en el Congreso de los Diputados una proposición de ley cuyo contenido esperamos que se tenga en consideración y que sirva para que se acelere el lento y tortuoso proceso de elaboración de esta norma en el seno del Gobierno.



daphnia
boletín informativo sobre la prevención de la contaminación y la producción limpia

Edita:
ISTAS. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
Tel.: 914491040

Colabora:
Departamento Confederal de Medio Ambiente de CCOO y Ministerio de Medio Ambiente

Director: Joaquín Nieto
Subdirector: Javier Morales Ortiz
Secretaría: Oscar Bayona

Consejo Editorial:
Paco Blanco, Estefanía Blount, Oscar Carpintero, Jose Antonio

Díaz Lázaro, Coral García, Gregorio Huertas, José Manuel Jurado, Josefina Maestre, Carlos Martínez, Fiona Murie, Joaquín Nieto, Jorge Riechmann, Dolores Romano, Vicente Sánchez, Beverly Thorpe, Joel Tickner, Laurent Vogel, Manuel Gari.

Colaboran en este número:
José María Fidalgo, Eva Hernández, Carlos Martínez Camarero, Salvador López, Vicente Sánchez, Carmen Sesma, Sergio Velasco, Máximo Blanco, Eugenio García, José Ramón Laso, Iñaki Olano, Jorge Riechmann, Silvina Rabach, Dolores Romano, Joanes Maiza, Manel Ferri, Ana Belén Sánchez, Oscar Carpintero y Javier Rico.

Diseño y maquetación:
Fernando de Miguel (trazas@telefonica.net)
Producción: Paralelo

Suscripciones:
Daphnia es una revista gratuita que se recibe mediante suscripción. Si deseas recibir esta publicación dirígete a:
Oscar Bayona.
Confederación Sindical de CCOO
Departamento Confederal de Medio Ambiente.
C/ Fernández de la Hoz, 12. 28010. Madrid.
obayona@ccoo.es

Depósito legal: M-24702-1999
Daphnia no se hace responsable de la opinión de los colaboradores.

Daphnia es un crustáceo microfago que habita en aguas eutrofizadas en las que realiza una labor de depuración de la contaminación, que le sirve de alimento

Este boletín está impreso en papel con certificado FSC, un certificado internacional e independiente que garantiza que la madera de la que se extrae el papel procede de un bosque gestionado con criterios sociales y de sostenibilidad.

La apuesta de los trabajadores por el desarrollo sostenible

La amplitud y profundidad del impacto medioambiental de la actividad humana amenaza nuestro desarrollo tal como lo conocemos. La OIT nos recuerda cada año que medio millón de trabajadores mueren anualmente por exposición a sustancias tóxicas en los lugares de trabajo, las mismas sustancias que contaminan nuestro suelo, nuestro aire, nuestros ríos y nuestros mares, deteriorando los recursos básicos que aseguran nuestro desarrollo y nuestra subsistencia.

El informe del economista Nicolas Stern sobre la economía del cambio climático nos ha advertido con crudeza de que el calentamiento global del planeta producido por la actividad humana podría provocar una caída del PIB mundial de entre 5 y 20 puntos. Eso supondría un desastre económico de enorme magnitud nunca conocido en la historia contemporánea, con unas consecuencias sociales y laborales adversas difíciles de calcular. Sin embargo, concluye el *Informe Stern*, bastaría con invertir el 1% del PIB mundial para mitigar el calentamiento global, impidiendo que supere los 2° C y evitando así un cambio climático demasiado brusco. Dicha inversión supone una oportunidad histórica para reorientar las relaciones entre economía, sociedad y naturaleza, de manera que cambiemos nuestro modelo de crecimiento, ambientalmente insostenible, por un modelo de desarrollo sostenible.

En este cambio, todos los sectores económicos están involucrados. Cuando hablamos de impacto medioambiental de las empresas pensamos sobre todo en las industrias, por las emisiones y vertidos de sus procesos productivos. Pero también las demás empresas del resto de sectores (servicios, comercio, agricultura, turismo y, por supuesto, administraciones públicas) consumen energía, agua y materiales, generan residuos y transportan o reciben mercancías, clientes, usuarios y trabajadores.

Si todas las empresas son de una u otra forma parte del problema, también lo son de la solución. La mejora del comportamiento ambiental de una empresa no puede limitarse a la adopción de una serie de decisiones por parte de su dirección. Requiere de muchos comportamientos individuales y colectivos en todos los ámbitos del funcionamiento, del compromiso y de las buenas prácticas de los trabajadores y del diálogo con sus representantes, porque todas estas decisiones afectan a la competitividad de la empresa, a su estabilidad y al empleo.

Ampliación de derechos

En CCOO estamos dispuestos a ejercer nuestra responsabilidad también en el campo medioambiental. Pero encontramos problemas añadidos que deberíamos poder superar. Uno de ellos es que hasta ahora la mayor parte de las empresas han considerado la gestión ambiental como un coto cerrado en el que no cabíamos los trabajadores y los sindicatos. Es sabido que

para obtener derechos laborales necesitamos el reconocimiento de nuestra capacidad de negociación y de los instrumentos asociados a ella. En materia de medio ambiente no los hemos encontrado fácilmente. En parte porque cuando se ha construido el derecho laboral, a lo largo del siglo pasado, los asuntos medioambientales todavía no estaban en la agenda y, cuando en las dos últimas décadas se ha empezado a construir el derecho ambiental, se ha hecho mirando hacia su dimensión ciudadana, pero sin tener en cuenta la dimensión laboral. No obstante, las cosas empiezan a moverse también en este campo, a nivel internacional, en Europa y en España, en la normativa y en la negociación colectiva.

En la Agenda 21 adoptada en la Conferencia de Río de 1992 se consideró que: "Los sindicatos constituyen factores esenciales para facilitar el logro del desarrollo sostenible, teniendo en cuenta su relación con los cambios industriales y la propia protección del medio laboral". En el V y el VI Programas de Medio Ambiente de la Unión Europea se apela a la responsabilidad de los principales protagonistas (poderes públicos, empresas, trabajadores y ciudadanos), pues propugna: "Sólo es posible la consecución de un verdadero desarrollo sostenible con la participación efectiva de todos los sujetos implicados". El principio de responsabilidad compartida establece y determina la participación de los distintos agentes sociales y colectivos en todos los órdenes y ámbitos de actuación.

La UE ha impulsado una ampliación de los derechos de información y participación pública en los asuntos medioambientales, fundamentalmente con la firma del Convenio de Aarhus de 1998 y la promulgación de varias directivas que regulan el acceso a la información en la materia: obligaciones de las administraciones públicas de permitir el acceso público a la información ambiental de que disponen, derechos a la participación y a la consulta, acceso a la justicia y derecho a la co-responsabilidad. Esta normativa está ya transpuesta a la legislación española. La ley correspondiente es un buen instrumento, también para la acción sindical, porque permite a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores recabar de las administraciones toda la información disponible de las empresas, que no es poca, especialmente de las 7.000 instalaciones afectadas por la Ley de Prevención y Control Integrado de la Contaminación, que tienen que informar puntualmente de su emisiones, vertidos y residuos.

El derecho a la información ambiental de los trabajadores tiene fundamento sólido en la propia Constitución Española, que establece en su artículo 45: "Todos tienen el derecho y el deber de disfrutar de un medio ambiente adecuado, así como el deber de conservarlo", y en el 129: "Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la

empresa...". El sistema europeo de gestión ambiental conocido como EMAS incluye esta participación.

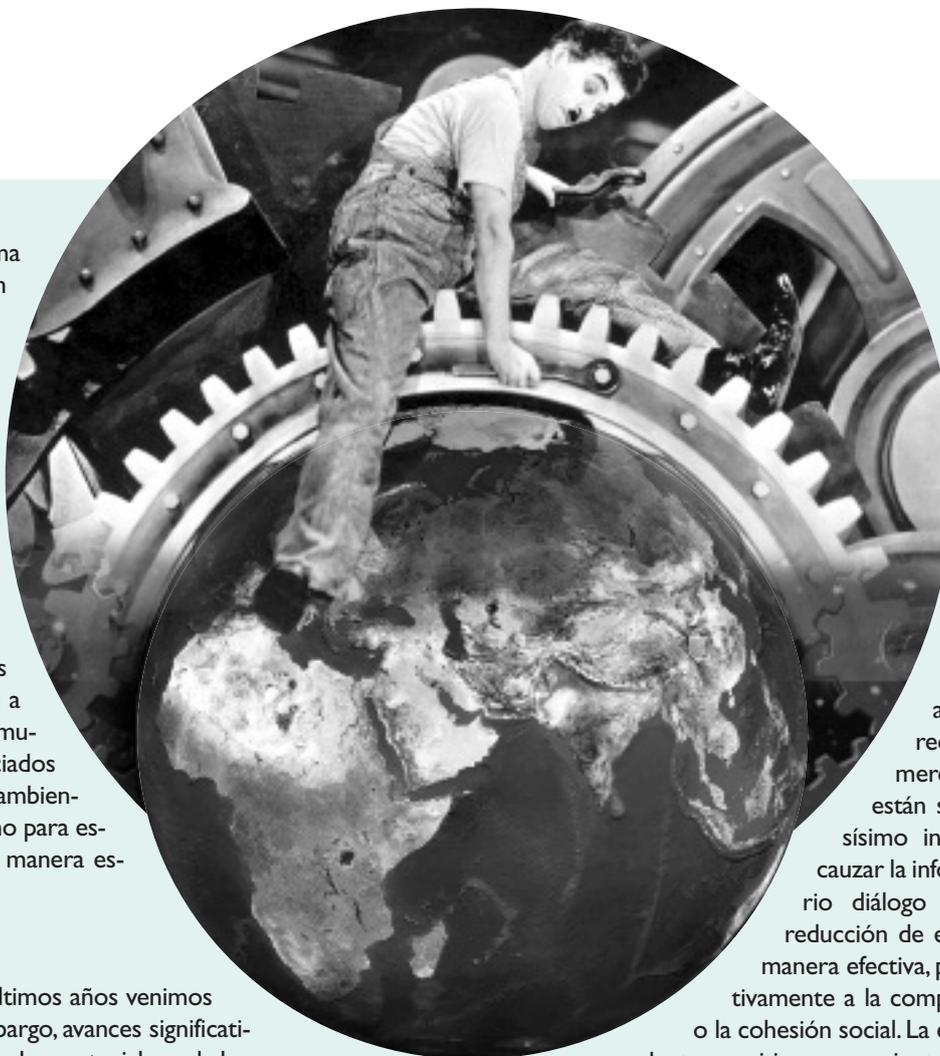
Disponemos ya de amplios derechos de representación y de importantes competencias y facultades para la prevención de los riesgos que afectan a nuestra salud, en muchas ocasiones asociados a los riesgos medioambientales, pero todavía no para estos últimos de una manera específica.

Convenios

A lo largo de los últimos años venimos obteniendo, sin embargo, avances significativos a través de acuerdos sectoriales y de los convenios colectivos, con cláusulas que reconocen expresamente dichos derechos. Es el caso de los acuerdos en el sector cementero o en el sector autonómico de la Comunidad de Madrid, también del convenio de Michelin y, sobre todo, del Convenio General de la Química, en el que se establece la figura de los delegados medioambientales, que podrán ser nombrados en cada centro de trabajo con presencia de los sindicatos firmantes del convenio.

Otro tipo de acuerdos se están multiplicando en los últimos años. Son los que se refieren a la movilidad de los trabajadores, del domicilio al lugar de trabajo y del lugar de trabajo al domicilio, traslados que suponen no sólo demasiadas emisiones de CO₂ y demasiada contaminación para los ciudadanos, sino también demasiados accidentes mortales para los trabajadores y demasiadas pérdidas de tiempo, de salud y de dinero. Aunque estos acuerdos —que están logrando magníficos resultados para los trabajadores y las empresas— sólo podrán generalizarse adecuadamente con la promulgación de una ley de movilidad sostenible. Dicha ley debe establecer, entre otras medidas, planes para que las empresas logren reducir las terribles tasas de siniestralidad laboral *in itinere*, que suman 400 muertes anuales, y los accidentes de tráfico *in misión* —en jornada de trabajo—, que producen el 24% de las muertes en accidente durante el trabajo.

Entre los acuerdos alcanzados, especial importancia tienen las mesas de diálogo social para el cumplimiento del Protocolo de Kioto, de carácter tripartito, que permiten garantizar la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la



elaboración y seguimiento del Plan Nacional de Asignación de derechos de emisión de CO₂. Estas mesas, creadas por acuerdo entre las partes, se componen de una mesa general y siete mesas específicas por cada uno de los sectores afectados por la Directiva Europea de Comercio de Emisiones y están suponiendo un valiosísimo instrumento para encauzar la información y el necesario diálogo social para que la reducción de emisiones se haga de manera efectiva, pero sin afectar negativamente a la competitividad, el empleo o la cohesión social. La experiencia está siendo tan positiva que recientemente se ha creado

una octava mesa para los sectores no incluidos en la directiva, que permitirá a los agentes sociales contribuir a la reducción de emisiones también en los llamados sectores difusos como el transporte, los edificios administrativos o los comercios.

Iniciativas como ésta, avaladas en el ámbito internacional, han sido posibles gracias al compromiso de colaboración medioambiental que los secretarios generales de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores suscribimos con la ministra de Medio Ambiente en mayo de 2004 al inicio de la legislatura y que ha permitido una intensa colaboración en todas las materias contempladas en aquel compromiso.

El I Encuentro de Delegados y Delegadas de Medio Ambiente de CCOO, celebrado el pasado 10 de octubre, sirvió para poner en común las experiencias acumuladas y manifestar nuestro compromiso en la promoción de la responsabilidad ambiental en las empresas y la adaptación de éstas y de nuestro sistema productivo para el mejor cumplimiento de las obligaciones europeas en materia de cambio climático, en prevención y control integrados de la contaminación y en relación con el registro, evaluación y autorización de las sustancias químicas.

Desde CCOO reclamamos de los gobiernos europeos que la elaboración y aplicación de estrategias de desarrollo sostenible en el ámbito estatal, autonómico, local y sectorial, cuenten con la participación sindical. Sólo así conseguiremos transformar nuestro modelo productivo y hacerlo más sostenible.

José María Fidalgo
Secretario general de Comisiones Obreras

Cumbre contra la desertificación

Se aprueba una estrategia a 10 años, pero sin presupuesto

Del 3 al 14 de septiembre se celebró en Madrid la VIII Conferencia de las Partes (COP 8) de la Convención de Naciones Unidas para la Lucha contra la Desertificación en los Países afectados por sequía grave o desertificación, en particular en África

Delegaciones de 191 países acudieron a la cita, así como organizaciones intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales, que asistieron como observadores, entre ellas ISTAS/CCOO, que asistió a varias jornadas del plenario, eventos paralelos y reuniones con las ONG y el Ministerio de Medio Ambiente.

Se celebraron además dos reuniones paralelas y simultáneas: el encuentro de ministros y representantes internacionales de alto nivel, en el que se discutió sobre la desertificación y la adaptación al cambio climático; y la Séptima Mesa Redonda de Parlamentarios en el Congreso de los Diputados sobre el desarrollo sostenible y la desertificación.

Pese al gran despliegue para su organización –la alta afluencia de delegados y lo nutrido de las delegaciones que acudieron a la COP 8– el resultado, tras más de diez días de reuniones, fue decepcionante. A causa del veto que impuso Ja-

pón, no se pudo llegar a un acuerdo para la aprobación del presupuesto para el Secretariado de la Convención, ni para la aprobación del presupuesto para el Plan Estratégico a diez años acordado.

Avances

Sí hubo algunos avances. Se aprobó la Declaración de Madrid, auspiciada por la ministra de Medio Ambiente, que promueve, entre otras medidas, el establecimiento de indicadores que permitan evaluar con criterios homogéneos los efectos de la desertificación en todo el planeta y los costes que acarrea la degradación y pérdida de suelo. Esta declaración impulsa el refuerzo de las relaciones científicas y tecnológicas y la cooperación entre las tres convenciones de Naciones Unidas: desertificación, biodiversidad y cambio climático. También se compromete a trabajar por una promoción activa de la participación de la sociedad civil en este convenio.

El Plan Estratégico a diez años adoptado en la conferencia supondrá una remodelación de la Convención y de sus órganos para mejorar su aplicación y aumentar la eficacia de los recursos disponibles en la lucha contra la desertificación. Pero por ahora carece de presupuesto.

Entre las ONG que participaron en el encuentro, las había de regiones donde la desertificación es muy grave, principalmente de África, aunque la presencia de ONG de países empobrecidos no fue, ni mucho menos, nutrida. Este hecho fue destacado incluso por la presidenta de la COP 8 y ministra de Medio Ambiente, Cristina Narbona. La participación sin financiación es imposible. Esta cuestión, la de asegurar la participación de la sociedad civil, la pusieron sobre la mesa los representantes de las ONG, junto a otras cuestiones transversales, como son la equidad de género y la adaptación al cambio climático. Las organizaciones no gubernamentales destacaron la importancia de desarrollar mecanismos que aseguren la participación de los jóvenes y pidieron que se reconozca el papel clave de las mujeres en la gestión de los recursos naturales y especialmente en el manejo sostenible de la tierra. También exigieron que se reconozcan los derechos de los pueblos trashumantes.

Más información:

Eva Hernández. ISTAS
ehernandez@istas.net

¿Qué es la desertificación?

La desertificación es la degradación de las tierras de zonas áridas, semiáridas y subhúmedas secas resultante de diversos factores como las variaciones climáticas y las actividades humanas. Es un proceso que está ligado al hambre, la pobreza, la migración forzada de millones de refugiados ambientales y los conflictos bélicos. Más de 250 millones de personas se hallan directamente afectadas por la desertificación y alrededor de mil millones están amenazadas por ella.





Derechos medioambientales de los trabajadores

La implicación de los trabajadores es imprescindible para superar la crisis ecológica global y, de hecho, la defensa del medioambiente se ha ido incorporando a la práctica sindical. CCOO, por ejemplo, cuenta ya con centenares de delegados en las empresas que luchan por conseguir lugares de trabajo más sostenibles, pero hace falta un reconocimiento legal de estos nuevos derechos. El dossier pone el punto de mira en uno de los retos que tiene planteado el movimiento sindical en el siglo XXI

El medio ambiente también es un derecho de los trabajadores

Carlos Martínez Camarero. Adjunto al Departamento Confederal de Medio Ambiente de CCOO

La amplitud y profundidad del deterioro del medio ambiente y, particularmente, la amenaza del cambio climático, hace que las medidas de protección afecten a todos los sujetos y actores sociales. Cada uno juega su papel y todos y cada uno son imprescindibles para frenar la crisis ambiental

Y aquí todos los sectores económicos tienen su incidencia y, por tanto, su responsabilidad. Cuando hablamos de impacto medioambiental de las empresas pensamos sobre todo en las industrias (por las emisiones y vertidos de sus procesos productivos), pero las de los demás sectores (servicios, comercio, agricultura, turismo y, por supuesto, administraciones públicas) también consumen energía, agua, materiales, generan residuos y opciones de transporte tanto de suministros y distribución como de movilidad de sus trabajadores. Todas contribuyen de una u otra forma al deterioro del entorno.

En este contexto los sindicatos tenemos desde hace tiempo muy claro que el papel de los trabajadores es muy importante, no sólo por su protagonismo en las prácticas medioambientales que se deben adoptar en la gestión de cualquier empresa, industrial o no, sino por nuestra capacidad y vocación de

incidir y desarrollar propuestas en dicho marco empresarial y sectorial, así como respecto de las políticas públicas para el necesario cambio de modelo hacia la sostenibilidad.

El problema es que hasta ahora la mayor parte de las empresas han considerado la gestión ambiental como un coto cerrado en el que no cabíamos los trabajadores y los sindicatos. Es sabido que para obtener derechos laborales necesitamos el reconocimiento de nuestra capacidad de negociación y de los instrumentos asociados a ella. En materia de medio ambiente no los hemos tenido.

La UE ha impulsado una ampliación de los derechos de participación pública en los asuntos medioambientales. Esta reforma –que se ha canalizado fundamentalmente a través del Convenio de Aarhus de 1998 y de varias directivas– mejora la regulación para el acceso a la información en materia ambiental que esté en poder de las administraciones

públicas, el derecho a la participación y a la consulta, el acceso a la justicia y el derecho a la co-responsabilidad. Esta normativa, transpuesta ya a la legislación española, es un buen instrumento para la acción sindical porque permite usar los mecanismos de carácter institucional y legal para actuar respecto de cuestiones que también afectan a las empresas: Autorizaciones Ambientales Integradas (AAI), Evaluaciones de Impacto Ambiental (EIA) y otras autorizaciones, Registro EPER, entre otras.

Existe un fundamento suficiente en las normas y estrategias básicas medioambientales para amparar el desarrollo de estos derechos laborales. La Constitución Española establece en su artículo 129: “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa...”. Y en el artículo 45: “Todos tienen el derecho y el deber de disfrutar de un medio ambiente adecuado, así como el deber de conservarlo”.



La Agenda 21, adoptada en la Conferencia de Río en 1992, considera en su capítulo 29 que los sindicatos constituyen factores esenciales para facilitar el logro del desarrollo sostenible, teniendo en cuenta su relación con los cambios industriales y la propia protección del medio laboral. En el V y el VI Programa de Medio Ambiente de la UE se apela a la responsabilidad de los principales protagonistas (poderes públicos, empresas, trabajadores y ciudadanos) pues propugna que: “Sólo es posible la consecución de un verdadero desarrollo sostenible con la participación efectiva de todos los sujetos implicados”. Se trata del reconocimiento del principio de responsabilidad compartida, el cual establece y determina la participación de los distintos agentes sociales y colectivos en todos los órdenes y ámbitos de actuación, principio que se debe incorporar al seno de la empresa desde la perspectiva del reconocimiento universal de los distintos papeles a desempeñar por el empresario y los trabajadores en función de sus distintos intereses.

Hasta ahora, la mayor parte de las empresas han considerado la gestión ambiental como un coto cerrado en el que no cabíamos los trabajadores y los sindicatos

El sistema europeo de gestión ambiental EMAS que se ha puesto en marcha en algunos centros de trabajo ya incluye esta participación. El Reglamento EMAS, de forma explícita, incorpora la participación del trabajador en el comportamiento ambiental de la empresa mediante la implicación activa del personal de la organización. Cuando así lo soliciten, participarán también los representantes del perso-

nal. La Recomendación de la Comisión Europea de 7 de septiembre de 2001, por la que se determinan unas directrices para la aplicación del Reglamento EMAS, recoge: “La participación en toda la tarea medioambiental es una ocasión y una oportunidad de trabajar de manera más eficaz y es la condición previa de su éxito”.

Derechos de representación

Disponemos de derechos de representación y de competencias y facultades, eso sí, para la prevención de los riesgos que afectan a nuestra salud, que en muchas ocasiones están asociados también a los riesgos medioambientales, pero no para estos últimos de una manera específica. A lo largo de los últimos años vamos obteniendo, sin embargo, algunos avances en este terreno a través de la inclusión en convenios colectivos y acuerdos de cláusulas que reconocen dichos derechos (Convenio General de la Química, Acuerdo en el Sector Cementero, Michelin, sector autonómico de la Comunidad de Madrid...).

Especial importancia tienen las Mesas de Diálogo Social para garantizar la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la elaboración y seguimiento del Plan Nacional de Asignación de derechos de emisión de gases de efecto invernadero para el cumplimiento del Protocolo de Kioto. Estas mesas, cuya composición y funcionamiento está regulada por el Real Decreto 202/2006, se dividen en una mesa general y otra mesa específica por cada uno de los ocho sectores afectados y están suponiendo un valiosísimo instrumento para encauzar los intereses de los agentes sociales y económicos concernidos y para suavizar la tradicional visión “catastrofista” de las patronales ante estas cuestiones.

Sin la contribución de los trabajadores y sus sindicatos no es fácil que se desarrollen buenas prácticas en la gestión ambiental de las empresas, se vele por el cumplimiento estricto de la normativa medioambiental y se impulse alternativas a los procesos, técnicas y empleo de sustancias. ■

Desarrollo sostenible y acción sindical

Salvador López. Secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva de Fiteqa-CCOO

El desarrollo sostenible es la única opción posible para impedir que el actual modelo económico mundial termine en un colapso global de la humanidad por sus efectos colaterales (cambio climático, agotamiento de materias primas básicas, crecimiento demográfico y movimientos migratorios desordenados.)

La sostenibilidad del planeta es el único futuro posible. No existe otro. Por ello el compromiso medioambiental es una opción estratégica para el movimiento sindical a largo y a corto plazo. A largo plazo, porque según sea la orientación de los cambios pueden abrirse opciones sociales de transformación no contempladas hoy. Y a corto porque la relación entre medio ambiente, competitividad y empleo es tan manifiesta que cada día son más las empresas que integran en sus estrategias y por derivación en sus cuentas de resultados la variable medioambiental (ecoeficiencia, minimización de residuos y materias primas, reducción de sustancias auxiliares, etc.). Y no lo hacen únicamente como una cuestión de cumplimiento legal o de impulso innovador, sino como una ventaja competitiva más frente a sus directos rivales.

El centro de producción es el primer escenario para la actuación y el compromiso medioambiental. Justamente allí donde se producen los residuos, emisiones y vertidos. Por ello, los trabajadores deben ser agentes activos de participación y cambio. Pero desde el punto de vista legal la situación no es así de clara. Una vez más, las leyes no abarcan la totalidad de la realidad. El marco normativo en el que nos movemos no contempla la participación de los trabajadores en materia medioambiental como una opción imprescindible para la intervención y el cambio en los centros de producción. Como tantas otras ocasiones en la historia del movimiento sindical, las leyes han sido sobrepasadas por una sociedad en cambio. Por eso no podemos esperar a que el legislador reconozca el papel que corres-

ponde al sindicalismo en esta batalla global por el desarrollo sostenible. Hay que ensanchar, como tantas otras veces hicimos desde CCOO, los resquicios que el marco normativo nos ofrece.

Negociación colectiva

Sabemos, por experiencia, que en muchas empresas lo que no existe en el convenio, no existe en la realidad. Por eso, en Fiteqa-CCOO hemos hecho una apuesta estratégica por trasladar a la negociación colectiva la exigencia de derechos para la acción sindical medioambiental. Para nosotros, la negociación colectiva es la mejor herramienta para conseguir la ampliación de derechos medioambientales (información, participación, formación, consulta y propuesta). Una de ellas es la introducción de cláusulas en los convenios colectivos y pactos de arti-

culación. Convenios colectivos como los de Michelin (con el reconocimiento de un crédito sindical horario de 40 horas mensuales), el Convenio Marco de Repsol o el Convenio General de Industrias Químicas indican que la negociación colectiva es la vía para la impulsar la transformación normativa, tal y como se recoge en su articulado.

A fecha de hoy, en los espacios que organiza Fiteqa-CCOO, contamos con más de 350 delegados de Medio Ambiente elegidos en los centros de trabajo, con el objetivo establecido de alcanzar los 700 a lo largo de 2008. Estamos, por tanto, en el inicio de una experiencia única y extraordinaria en el mundo sindical. Nunca antes, una organización sindical había contado con una herramienta propia y tan directa para la defensa de sus postulados medioambientales: desarrollo sostenible y empleo de calidad. ■

Convenio General de la Industria Química Artículo 67 bis – Delegados de Medio Ambiente

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un delegado de Medio Ambiente de entre los delegados de prevención, cuyas funciones y competencias son, entre otras:

- 1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.
- 2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- 3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
- 4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que

se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

- 5. Recibir de la empresa copia de la documentación que esté obligada a facilitar a la Administración en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

- 6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

- 7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el delegado de Medio Ambiente de entre sus representantes en el comité de seguridad y salud.

■ La negociación colectiva y la apuesta por el medio ambiente

Vicente Sánchez. Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de FECOMA-CCOO

Desde que iniciamos el nuevo periodo de negociación colectiva en nuestros convenios generales, en la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines (FECOMA) siempre hemos tenido una idea presente a la hora de abordarlos: conseguir nuevos derechos para los representantes de los trabajadores y aumentar su participación en la actividad diaria de la empresa

Estos nuevos derechos de representación están vinculados a las nuevas realidades que se viven en los centros de trabajo y en la sociedad en general, como es el caso de los comportamientos medioambientales por parte de las empresas.

El primer paso era enmarcar en la negociación estas nuevas materias

dentro de algún capítulo de la plataforma de cada convenio colectivo para que estuviese sujeto a más garantías, si cabe. Así pues, a las plataformas de salud laboral añadimos un componente muy importante, a la vez que novedoso: el medioambiental. Esto suponía abrir la negociación colectiva a materias que nunca antes se habían

negociado y, en consecuencia, un nuevo campo de batalla para su consecución dentro de cada negociación.

Incorporar nuevos aspectos de negociación puede traer consigo una pretensión por la otra parte que “intente compensar” el nuevo logro para los trabajadores, pero la participación sindical es cada vez más fuerte en determinados ámbitos de representación fuera de los sectores, lo que debe ser argumento suficiente para “concienciar” a la patronal y a las empresas de llegar a acuerdos en estas materias.

Por una parte, es necesario tener comisiones paritarias sectoriales que tengan bajo su control todo el capítulo de Salud Laboral y Medio Ambiente, de forma que siempre tengamos un punto de encuentro para la discusión de aspectos que se puedan escapar al día a día de las empresas. También, creando una nueva figura de participación a través de los delegados de Salud Laboral y Medio Ambiente e incorporando los aspectos medioambientales a las facultades de salud y seguridad ya reconocidas por la ley, pues en sectores donde predominan las pe-

Es necesario tener comisiones paritarias sectoriales que tengan bajo su control todo el capítulo de salud laboral y medio ambiente



queñas empresas se hace más idóneo atribuir nuevos derechos a figuras ya creadas, que crear nuevas figuras sin apenas derechos para llevar a cabo su cometido, como pueda ser la falta de crédito horario suficiente.

■ Los convenios colectivos firmados por Fecoma recogen: “Los delegados de Prevención tendrán las facultades añadidas de medio ambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

✓ de las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías;

✓ de las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías;

✓ de los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento;

✓ del desarrollo legislativo, autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

■ La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

■ Se establecerán con su participación programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

■ Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente”.

■ Además, en algunos casos hemos conseguido dotar a estos delegados de un crédito horario de entre cinco horas y diez horas mensuales a añadir al que ya tienen.

■ Hasta ahora hemos logrado estas figuras en cuatro convenios colectivos: tejas y ladrillos, cemento, derivados del cemento y madera, a los que próximamente se añadirá el del corcho. Pero como es lógico, nuestra pretensión es lograrlo en todos aquellos que vayamos negociando. ■

■ El delegado de Medio Ambiente ya es una realidad en Navarra

Carmen Sesma. Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Navarra

En octubre de 2004 el Gobierno de Navarra, la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) y los sindicatos más representativos CCOO y UGT, firmamos el III Plan de Empleo de Navarra 2005-07. Uno de los objetivos prioritarios del acuerdo fue el desarrollo de políticas medioambientales. Entre otras actuaciones, nos comprometimos a crear la figura del delegado territorial de Medio Ambiente

Esta nueva figura no está vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo sino que su ámbito de actuación se centró en toda la Comunidad Foral. Entre sus funciones están las de informar, formar y concienciar. Para ello cuenta con los siguientes recursos y herramientas: visita los centros de trabajo; asesora a los empresarios, promueve, informa y fomenta la cooperación de los propios trabajadores a la hora de cumplir la normativa vigente; y realiza cualquier otra actuación que promueva y mejore la cultura medioambiental empresarial.

Los objetivos que se marcaron al nuevo delegado territorial de Medio Ambiente parecen claros: fomentar la cultura medioambiental dentro de las empresas navarras hasta que éstas adoptasen sistemas de gestión ambiental, que los trabajadores participasen en esos sistemas cuando la empresa estimara oportuno implantarlos, hacer fuerte la decisión adoptada para que el sistema se consolidara en cada empresa y, por último, actuar en los sectores y actividades más contaminantes.

Desde CCOO no perdimos tiempo en ponernos manos a la obra. Asesoramos a múltiples empresas de la Comunidad Foral en materia de medioambiente, y lanzamos la figura del delegado de Medio Ambiente en el ámbito del XIV Convenio General de la Industria Química, negociado por este sindicato dentro del sector químico. Aportamos una serie de derechos de formación, información y participación dentro de la empresa, al estilo de lo que hasta entonces había ocurrido

con los delegados de Prevención.

Estas dos figuras (delegado territorial Navarra-delegado sectorial químicas) sirvieron de estímulo para poner en marcha un proyecto pionero en Navarra y fusionar una actuación conjunta, que tuvo como objetivo fundamental introducir y asentar la figura del delegado de Medio Ambiente dentro de las empresas del sector químico.

Tres años

A lo largo de estos casi tres años de trabajo desde este sindicato se ha venido desarrollando una amplia labor, que dio comienzo en 2005 con la elección de diez delegados de Medio Ambiente a través de las secciones sindicales de CCOO en las diferentes empresas que fueron seleccionadas. Posteriormente, los delegados y delegadas elegidos recibieron una formación específica donde se abordaron conceptos básicos y una serie de pautas necesarias para la intervención sindical en materia de medio ambiente.

Desde entonces, CCOO no ha cesado en impulsar la figura del delegado de Medio Ambiente, que se ha ido asentando a través de intervenciones concretas en las empresas. Gracias a ello y a la labor de nuestros compañeros y compañeras se han abordado otras cuestiones fundamentales como la gestión de los residuos, IPPC (aplicación de la directiva de prevención de la contaminación), suelos contaminados, sistemas de gestión medioambiental... Y otras cuestiones que periódicamente se han ido trasladando a los diferentes encuentros que los delegados han tenido en las propias empresas a lo largo del año. ■

■ El futuro de la industria pasa por el respeto al medio ambiente

Sergio Velasco. Delegado de Medio Ambiente de CCOO en Michelin

En el año 2004, compañeros de la sección sindical de Comisiones Obreras en Neumáticos Michelin, responsables de la negociación del convenio, creyeron oportuno que la empresa tenía que dar un paso más en el compromiso con el medio ambiente

El convenio 2004-2006 recoge ya la figura del delegado medioambiental, uno por cada centro de trabajo, con un crédito horario de 40 horas mensuales y con la participación con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud.

A pesar de que el delegado de Medio Ambiente no está todavía reconocida por la ley, los negociadores consiguieron las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa y delegados sindicales.

Entre nuestras atribuciones, tenemos que ser consultados sobre las decisiones que la empresa vaya a adoptar respecto a la implantación de nuevas tecnologías o de cualquier otra medida de la que se pueda derivar algún tipo de riesgo ambiental. La consulta al

delegado de Medio Ambiente también se extiende a la puesta en marcha y desarrollo de los sistemas de gestión que la empresa establezca (ISO 14001), así como a las decisiones que se tomen respecto al transporte de mercancías peligrosas.

Por otro lado, la empresa debe darnos toda la información que aporte a su vez a las administraciones competentes en relación a las emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua, energía, etc. Esto es, la empresa tiene que facilitarnos toda la información y solicitudes de autorización que presente en materia de medio ambiente.

Al final, el objetivo es común, respetar la legislación y ampliar la participación. Y para ello el delegado de Medio Ambiente es una pieza clave y fundamental antes de que la Adminis-

tración y las auditorias pasen revista a nuestro sistema de Gestión ISO 14.001.

Carencias

Es en el ámbito de la formación donde encontramos la mayor carencia. Necesitamos una formación específica acorde a nuestra labor sindical (hasta el momento es una compañera de Fiteqa-CCOO quien nos está asesorando). Durante este tiempo hemos asistido a diferentes charlas y cursos –que se han organizado tanto desde la Confederación Sindical de CCOO como desde Fiteqa-CCOO– sobre el Protocolo de Kioto y su impacto en la industria, la Ley de Prevención y Control Integrado de la Contaminación (LPCIC y la recién entrada en vigor Normativa Reach.

Tenemos que reconocer que nuestro sindicato esta haciendo un gran esfuerzo formando e informando lo mejor posible a todos sus delegados de Prevención y de Medio Ambiente. En nombre de la sección sindical de Comisiones Obreras en Michelin España animo a todos los trabajadores a que impulsen en el ámbito de la negociación colectiva la creación de esta figura como recurso indispensable para el control y la prevención del medio ambiente en el entorno de trabajo. ■



■ Las mesas de diálogo social y el PNA

En 2006 se constituyeron las mesas de diálogo social para el cumplimiento del Protocolo de Kioto y del Plan Nacional de Asignación. Una mesa general y ocho sectoriales –eléctrico, refino de combustibles, siderurgia y coquerías, cemento y cal, vidrio y fritas, cerámica, pasta y papel, transporte y construcción en 2007– debían servir como un espacio de reflexión entre el Gobierno y los interlocutores sociales para identificar de manera precisa y anticipada las consecuencias que pudieran derivarse del cumplimiento de Kioto en relación a la competitividad, el empleo y la cohesión social, entre otros aspectos. Un año después, los representantes de CCOO en las mesas opinan sobre los resultados obtenidos

■ Los derechos medioambientales, un importante reto para la acción del sindicato en el ámbito de las empresas y de los sectores productivos

Máximo Blanco. Adjunto a la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO y representante en la Mesa General

Desde la perspectiva sectorial, el debate sindical medioambiental se aborda con un enfoque integral y de largo alcance, preservando en pie de igualdad objetivos enmarcados en el crecimiento económico, la cohesión social y el medio ambiente. En este sentido, en la Declaración para el Diálogo Social 2004, se establece: “La necesidad de diseñar políticas industriales y de medio ambiente que favorezcan inversiones de mayor nivel tecnológico, con medidas que contribuyan a evitar deslocalizaciones y reestructuraciones injustificadas”.

Para CCOO, el modelo sostenible depende, sobre todo, del incremento sustancial de inversiones productivas de carácter tecnológico. Por ello, los compromisos derivados del Protocolo de Kioto (PK) y las obligaciones del Plan Nacional de Asignación de derechos de emisión de gases de efecto invernadero (PNA) deben acompañarse de objetivos relacionados con la reducción de la dependencia energética; la salvaguarda de la competencia en los sectores industriales, mediante el refuerzo de las inversiones y de la productividad; la promoción de la innovación tecnológica; la mejora de la competitividad; el impulso hacia la equidad y la sostenibilidad; y la defensa de los derechos económicos y sociales de los trabajadores.

En este marco, y como consecuencia la iniciativa sindical en el ámbito del diálogo social, la Ley 1/2005 contempla la constitución de mesas específicas de diálogo social para garantizar la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la elaboración y seguimiento del PNA. Por su parte, en el Real Decreto 202/2006 que desarrolla la indicada previsión legal las propuestas sindicales han dado conteni-

do a las mesas de diálogo social, que se configuran como un espacio de reflexión de la Administración General del Estado y los interlocutores sociales.

Al mismo tiempo, se incorpora en las mesas sectoriales las funciones de observatorio, mediante el análisis y evaluación anticipada de las consecuencias sociales que puede tener el cumplimiento del PNA. Sobre todo, en relación con la competitividad, el empleo y la cohesión social, y la búsqueda de las correspondientes medidas correctoras, sin obviar las oportunidades que el proceso pueda representar para los sectores industriales afectados, mediante la incorporación de propuestas que favorezcan dichas oportunidades.

En cumplimiento de estos objetivos, CCOO manifestó en su día la necesidad de que se diera cobertura al funcionamiento de las actuales nueve mesas sectoriales creadas (eléctrico, refino de combustibles, siderurgia y coquerías, cemen-



to y cal, vidrio y fritas, cerámica, pasta, papel y cartón, transporte y construcción).

El debate de la propuesta de CCOO en las mesas sectoriales ha marcado algunas referencias sectoriales sobre posibles indicadores a poner en práctica: empleo y evolución de sus principales variables (tamaño de las empresas, contratos, edad y sexo, despidos en provincias y CCAA); producción; inversiones medioambientales; emisiones asignadas y verificadas; intensidad de las emisiones; grado de cobertura de la asignación; importación y exportaciones; y referencias sectoriales europeas.

Al mismo tiempo, en los seminarios sectoriales que desde las secretarías de Salud Laboral y Medio Ambiente y la de Acción Sindical y Políticas Sectoriales se vienen realizando los dos últimos años, se han extraído algunas conclusiones y propuestas para desarrollar en el marco de la actividad sindical cotidiana en las empresas y los sectores, aprovechando el proceso abierto por las necesidades de reducción de las emisiones en los sectores industriales y las posibilidades que ofrece a la participación sindical:

- ✓ Preservar el tejido industrial regional y el empleo que pudiera estar afectado por las medidas de reducción de emisiones.
- ✓ Exigir información de todas las instalaciones afectadas por el PNA.
- ✓ Influir para que las inversiones tengan en cuenta la necesidad de desarrollo tecnológico para reducir emisiones, tanto en consumo de energía como en mejoras de la actividad productiva.
- ✓ Reivindicar en la negociación colectiva la participación en materia de medio ambiente (comisiones medioambientales y delegado o delegada medioambiental). ■

■ Una experiencia muy positiva

Vicente Sánchez. Representante de Fecoma-CCOO en la Mesa de Cemento y Siderurgia

La experiencia está siendo muy positiva, ya que permite conocer de primera mano las opiniones y preocupaciones de las partes, además de dar voz a los miles de trabajadores que desarrollan su actividad en los diversos sectores industriales afectados y poder expresar las preocupaciones que se tienen tanto en materia ambiental como de empleo.

Nuestra posición supone un punto de equilibrio en muchas ocasiones entre los postulados de las diferentes partes implicadas, intentando buscar soluciones que garanticen el empleo y el desarrollo industrial con el respeto al medio ambiente y la mejora de los procesos productivos.

Nuestra federación tiene la responsabilidad de dos mesas del PNA. Por una parte la que constituye cemento y cal, en donde se ha evaluado de forma general como acertado el reparto de asignaciones para los sectores, si bien hemos podido comprobar las peculiaridades de las diferentes instalaciones.

La otra mesa está constituida por los sectores de tejas y ladrillos y cerámica, en la cual se han puesto de manifiesto las deficiencias en la obtención en una primera fase, de los datos de un número importante de empresas y las correcciones que posteriormente se han realizado, además del equilibrado reparto de emisiones que no ha influido negativamente ni en el empleo ni en la competitividad. ■



■ Un buen observatorio, a pesar del proteccionismo de las petroleras

Eugenio S. García Gómez. Representante de Fiteqa-CCOO en la Mesa sectorial del Refino

La mesa del Refino la integran trece instalaciones en el territorio nacional, que entregaron sus derechos de emisiones en el plazo previsto, al día 1 de mayo de 2005. Como sindicato, uno de nuestros objetivos fundamentales en estas mesas sectoriales es el seguimiento de los efectos del Plan Nacional de Asignación sobre el empleo. Estas mesas nos deben de servir en el futuro como observatorios legales para analizar anticipadamente las consecuencias sociales que puedan generar.

Las condiciones para el cumplimiento de las obligaciones legales derivadas de Plan Nacional Asignación en el sector del refino son positivas, al menos por ahora, aun teniendo en cuenta la complejidad de este sector en el cálculo de las emisiones de CO₂.

Como circunstancia negativa, cabe resaltar que los representantes de las petroleras son muy proteccionistas con el sector y temen poner en peligro la competitividad de las empresas españolas del refino. También consideran que se deben armonizar las asignaciones con la del resto de países europeos, además de aprovechar las emisiones referentes a los nuevos entrantes y tener en cuenta que las mejoras de los productos terminados son también motivo de más emisiones de CO₂ en los procesos de desulfuración.

La Administración, por su parte, debe poner en marcha de forma urgente para el periodo 2008/12 una estrategia de cambio climático dentro del ámbito nacional, apoyándose en las administraciones autonómicas, las cuales deben de jugar un papel determinante para poder cumplir los objetivos en la reducción de emisiones.

Fiteqa-CCOO esta trabajando junto con ISTAS para que se cumpla el Protocolo de Kioto, preservando la competitividad, el empleo y la cohesión social, dentro de un modelo de desarrollo y un sistema productivo sostenible. ■

La Administración debe poner en marcha de forma urgente para el periodo 2008/12 una estrategia de cambio climático dentro del ámbito nacional, apoyándose en las administraciones autonómicas

■ El sector ha cumplido sobradamente con sus obligaciones

José Ramón Laso. Representante de la Federación Minerometalúrgica de CCOO en la Mesa de la Siderurgia y Coquerías

Las conclusiones que podemos sacar de la segunda sesión del año 2007 de la Mesa Sectorial de la Siderurgia y Coquerías, que tenía como puntos principales de debate y discusión la evaluación de los resultados del segundo año de funcionamiento del PNA 2006 y la aprobación del PNA2 2008-2012, es que el sector ha cumplido sobradamente con sus obligaciones legales y que no va a haber problema con la producción de emisiones respecto a la asignación para la fabricación de acero.

Las propuestas de actuación en las empresas emanadas de la Confederal Sindical de CCOO en lo referente al sector siderúrgico y coquerías han salido bastante bien paradas. A saber, las medidas de reducción de emisiones han preservado el tejido industrial y no han afectado al empleo. Y las nuevas inversiones y reformas realizadas han tenido en cuenta los desarrollos tecnológicos para reducir o minimizar las emisiones, tanto en consumo de energía como en mejoras de la actividad productiva. CCOO va a seguir velando para que se cumplan estas propuestas, por lo que adquirimos el compromiso de rechazar cualquier plan que no contenga nuestras posturas. ■



■ Encuentro de delegados de Medio Ambiente

Más de 500 delegados de Medio Ambiente de CCOO compartieron sus experiencias el pasado 10 de octubre en un encuentro estatal organizado por la Confederación Sindical. Cuatro trabajadores nos cuentan cómo han conseguido incorporar el medio ambiente en su empresa y Jorge Riechmann e Iñaki Olano escriben una crónica del encuentro. El vídeo con las intervenciones puede descargarse en: www.istas.ccoo.es

■ Cuatro experiencias

■ **Fernando Regalado**
Delegado de Prevención y presidente del comité de empresa de INSA

En nuestro centro de trabajo se han producido una serie de problemas e irregularidades que hemos denunciado reiteradamente. Tenemos una alta incidencia de compañeros con disfunciones celulares y más de setenta casos de cáncer, cincuenta de ellos con resultado de muerte. La empresa no contesta a nuestros requerimientos ni nos proporciona la información adecuada. Hemos denunciado el caso al Seprona y una patrulla se presentó en nuestra instalación y levantó seis actas de infracción. También hemos denunciado la situación a la Consejería de Medio Ambiente de la Comunidad de Madrid y a raíz de este hecho se inició un procedimiento judicial en el juzgado número 2 de El Escorial, aún en diligencias previas.

No entendemos la actitud de la empresa porque están en juego la salud de los trabajadores y el medio ambiente. Según hemos podido conocer de las auditorías que se han realizado, las bajas podrían estar relacionadas con un alto índice de contaminación de los motores que producen la energía eléctrica de nuestro centro, niveles que sobrepasan hasta cinco veces el mínimo permitido. Algunos informes a los que hemos tenido acceso dicen que ha habido una radiación en algunos tramos de vías de ondas superiores de hasta 20 veces el nivel mínimo permitido. Tenemos también constancia de que los pozos de agua que son los que surten al centro para el agua pota-

ble han tenido problemas de contaminación y así podríamos seguir contando muchos más puntos en los que estamos trabajando. Hasta ahora, sólo hemos obtenido represalias, pero seguiremos trabajando por aclarar la situación. ■

■ **Rafael Camacho**
Delegado Medio Ambiente del servicio de limpieza de La Paz

Llevamos más de quince años trabajando para incorporar el medio ambiente en nuestro centro de trabajo. Al principio, comenzamos con aspectos básicos, como el reciclado de papel y cartón y de los envases. Más adelante, basándonos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, creamos el comité de seguridad y salud e integramos el medio ambiente dentro de las funciones del propio comité de seguridad y salud. El siguiente paso fue crear la figura del delegado de medio ambiente. La forma de hacerlo fue aprovechar los delegados de prevención que nos correspondían por ley y que uno de ellos tuviera atribuciones medioambientales.

A partir de ahí hubo un impulso importante. Se empezó a reciclar de una forma más eficaz el cartón y el vidrio por medio de circuitos y compactadores especiales. Empezamos a hacer el tratamiento y gestión de los residuos segregando los residuos que son tóxicos y peligrosos de los residuos asimilables a urbanos.

Hemos conseguido también utilizar productos alternativos a los químicos

que solíamos usar. El delegado de Medio Ambiente ha servido para que existan procesos formativos para toda la plantilla. Es la única vía para concienciar y sensibilizar.

Quiero destacar que los logros hay que atribuirlos a los trabajadores. Un 80% de la plantilla fue a todos los ciclos de formación y han realizado un gran esfuerzo a la hora de segregar los residuos reciclables de los no reciclables o controlar los vertidos. El resultado de todo este esfuerzo es que han disminuido los problemas respiratorios de las vías altas y los problemas dorso-lumbares por el movimiento por mediación de carros. ■

■ **Tomás Montes**
Responsable de Salud Laboral y Medio Ambiente de OPEL

Hemos intervenido en la Autorización Ambiental Integrada en 2003. Pretendíamos que se sustituyeran las pinturas tradicionales por otras al agua y evitar así las emisiones de benceno, altamente tóxicas para los trabajadores. Además, queríamos completar la sustitución de masillas con cloro por otras que no lo tienen y los aceites clorados por otros inocuos, siempre que lo pudiera permitir el proceso productivo y, de hecho, ha sido así.

De estos tres aspectos, hemos conseguido que se sustituyan las masillas, un proceso que ya está en marcha. Con las pinturas al agua la empresa ha sido más reticente. Pero nosotros in-

I Encuentro
Confederal
de Delegadas
y Delegados de
Medio Ambiente
Laboral

Madrid, 10 de octubre de

istas



Toni Montesinos,
CCOO del País Valenciano



sistimos que la idea de que el cambio sería positivo para los trabajadores, el medio ambiente y el Producto Interior Bruto de Aragón. ■

■ **José Muñoz Navas**
Responsable de Salud Laboral y Medio Ambiente del sector ferroviario

La lucha sindical en medio ambiente en RENFE la llevamos realizando desde los años 80 del pasado siglo más o menos, aunque en RENFE el departamento de gestión medioambiental se crea en 1991. En el décimo convenio colectivo conseguimos crear una mesa de trabajo donde se dialoga y se discute todo aquello relacionado con el medio ambiente en el sector ferroviario.

Se trata de una empresa en la que, por sus cualidades y por su desarrollo, se generan bastantes productos peligrosos y tóxicos: trenes, mantenimiento de vías y talleres, y otros residuos y productos generados en las estaciones, por el servicio de restauración, o por los propios viajeros...

Hay varios temas que nos preocupan desde el punto de vista sindical y reivindicativo. Sigue habiendo PCB, que encontramos en los aceites que llevan los transformadores de los telemandos de energía que se depositan en los suelos contaminantes o contaminados y que son altamente cancerígenos. También sigue habiendo amianto, aunque en pocas cantidades.

Asimismo es preocupante la contaminación de los suelos provocada por el almacenamiento del combustible.

Seguimos luchando por mejorar esta situación. Para ello contamos con numerosos delegados de Prevención y de Medio Ambiente a nivel estatal. Desde el año 1993 contamos con una mesa de trabajo para tratar de resolver todas las cuestiones medioambientales que afectan a la empresa. ■

Historias de un acto raro

Iñaki Olano y Jorge Riechmann

Impulsando las energías renovables

Joanes Maiza, delegado de CCOO en CAF –empresa dedicada a la fabricación de todo tipo de trenes, cuya fábrica principal se ubica en Beasaín, en pleno Goierri guipuzcoano–, está empeñado en que su empresa se dote de instalaciones de energías renovables y especialmente de energía solar. Hace más de un siglo, la fuente de energía eléctrica de esta empresa era una pequeña central hidroeléctrica que sigue funcionando hoy en día. Joanes quiere dar un nuevo impulso al uso de energías renovables de CAF, y no para de hacer propuestas y proyectos de creación de centrales solares en instalaciones de la empresa. Ante la perspectiva de un acuerdo empresarial con la antigua Santana de Linares en Jaén, ha redobrado sus esfuerzos y gestiones para que estas propuestas lleguen a buen fin. Y es que en Andalucía el sol es una fuente de energía disponible durante casi todo el año.

Si ni en las agencias tributarias de las megaciudades se discute de fiscalidad ecológica...

Lucía Sánchez Vaíllo es delegada de Salud Laboral en la agencia tributaria del Ayuntamiento de Madrid. Acude a

la asamblea p... cuestiones n... que éstas no se abordan apenas en su centro de trabajo: allí le toca más bien bregar con los problemas de salud que genera la climatización artificial, el sedentarismo y las malas posturas frente al ordenador... Resulta paradójico, pero al mismo tiempo ilustrativo del desinterés de muchas administraciones públicas por las cuestiones candentes que plantea la crisis ecológica. No recuerda, en su oficina, ni el menor debate sobre fiscalidad medioambiental.

Deslocalizaciones como amenaza

Anda muy preocupado Pepe Lagares, Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de la COAN, porque Villar Mir, el conocido empresario aspirante a presidente del Real Madrid, ha anunciado que va a cerrar sus plantas de producción de amoniaco en Puertollano y Palos de la Frontera. Continuas quejas por la presión de la normativa ambiental, por la falta de libertad para verter sus residuos de la planta de Fertiberia en Huelva, amenazas no veladas de que esta fábrica de producción de ácido fosfórico se va a tener que ir buscando legislaciones más laxas y autoridades aún más complacientes... y ahora anuncia el cierre de sus plantas más renta-



Rafael Camacho, Delegado Medio Ambiente del servicio de limpieza de La Paz



Joaquín Rodríguez, Delegado de Salud Laboral y Medio Ambiente de la COAN

Derechos ambientales

La ministra Narbona reclamó la transición desde la destructividad y el despilfarro que caracterizan a las economías actuales hacia una “nueva revolución industrial”

bles por la subida del precio del gas. Hay empresarios cuya insensibilidad social y ambiental sobrepasa por encima de la media, y generan graves problemas que agobian a dirigentes sindicales como Pepe Lagares, que llevan décadas tratando con ellos y teniendo que afrontar sus vaivenes. Poco después de ver su publicidad en las metas de la Vuelta Ciclista a España, anuncia que se lleva sus empresas al Norte de África. Seguro que no tiene intención de tra-

tar mejor allí a sus trabajadores ni al entorno natural que deja marcado para siempre en las marismas del Tinto.

¿Todos ganan siempre?

Carmelo Plaza, de la USMR-CCOO, dio la bienvenida a la numerosa concurrencia y lanzó una consigna importante: prevenir antes que gestionar. El sindicalista madrileño subrayó la importancia de las estrategias donde “todos ganan” (win-win, dicen los anglosajones), como cuando se logra sustituir un disolvente tóxico por un producto inocuo y quizá hasta más barato, o con planes de movilidad sostenible bien diseñados. Sin embargo, algún oyente se quedó pensando: los cambios hacia la sostenibilidad no son siempre del tipo “todos ganan”. En muchos casos, los conflictos resultan inevitables. Y el momento de apretarse el cinturón, que a nadie le resulta cómodo, no parece que pueda esquivarse. ¿Cómo abordará un sindicato de clase las cuestiones difíciles que plantea la austeridad, la autolimitación...?

Estreno mundial

Dijo **Fidalgo** que esta asamblea de quinientos delegados de Medio Ambiente de CCOO era una “cosa rara”, que era la primera vez que se hacía en el mundo. Luego lo recalcó la ministra Cristina Narbona; y la verdad es que aquella multitud de sindicalistas en aquel clásico escenario sindical de la calle Lope de Vega –el salón de actos

de CCOO de Madrid– no dejaba de resultar una rareza de un sindicato que asume su papel referente en la mejora del comportamiento ambiental de las empresas.

Participación de los trabajadores

Felicitó la ministra a los allí presentes y a CCOO por su impulso de los delegados de Medio Ambiente. Reclamó la transición desde la destructividad y el despilfarro que caracterizan a las economías actuales hacia una “nueva revolución industrial”, evocando a Jeremy Rifkin. Reivindicó “un modelo de desarrollo más responsable e inteligente”, con globalización de los derechos de todos y todas. Y pidió “control social de los trabajadores dentro de las empresas” para avanzar hacia la sostenibilidad. Señaló con fuerza que la participación de los trabajadores es fundamental para la aplicación de las políticas ambientales necesarias en los tiempos que corren, y recalcó aun más su importancia para obtener resultados. Y es que, a medida que los problemas se entrelazan y se enconan, se está volviendo cada vez más vitalmente necesario obtener resultados. “Cambios, cambios”, reclamó la ministra enfáticamente.

Carmen Sesma, secretaria de Medio Ambiente de CCOO de Navarra



Ana Belén Sánchez, ISTAS





Delegados de Medio Ambiente

Fernando Iturrieta, representante de la patronal de la industria química (FEIQUE), manifestó su preocupación e interés por la participación y formación de los trabajadores. Recordó la importancia del Convenio General de Químicas por su pionero reconocimiento de la figura de los delegados de Medio Ambiente y alabó el papel que está jugando el Observatorio de seguimiento del convenio. Todo ello adornado con sus correspondientes flores a la industria química y su papel en los avances en sostenibilidad. La verdad es que resulta inevitable la correspondiente dosis de publicidad en la intervención de un representante empresarial del sector químico, aunque sean más que discutibles algunas de las virtudes de los productos a los que hizo referencia.

Nota sobre una paradoja tras el acto inaugural

Desde el Gobierno y la patronal se reconoce y se busca impulsar la participación de los trabajadores y, según manifestaron la ministra y el presidente de FEIQUE, para ello es fundamental dotar a los representantes de los trabajadores de competencias de negociación en materia de medio ambiente en la empresa. Desde los sindicatos se viene impulsando el reconocimiento de la figura del delegado de Medio Ambiente, como se pone de manifiesto en la celebración de esta misma asamblea.

Si todos los que tienen las llaves de la legislación laboral están de acuerdo, no debería tardarse mucho en que el Estatuto de los Trabajadores recoja la figura y derechos de los delegados de Medio Ambiente.

No es un tema pacífico

Lo dijo **Quim González**, secretario general de FITEQA (en el sector químico se han elegido ya 315 delegados de Medio Ambiente). Los problemas ambientales han sido fuente de conflictos y hay que abordarlos sabiéndolo, porque todo el mundo parece haber adoptado la palabra sostenible, pero no el concepto y lo que conlleva. Se manosea la palabra hasta convertirla en mero comodín, cuando no en simple publicidad. Hay demasiado “marketing con causa”, denunció Quim, y afirmó también: “El desarrollo sostenible es la única opción posible para evitar el colapso global de la actual civilización”. Este sindicalista cree que “defender nuestro empleo, hoy, va unido a la producción limpia”. Y **Paco Blanco**, el responsable medioambiental de FITEQA, se refirió en vena geopolítica a la “pugna de largo recorrido por el control de las materias primas y los recursos naturales entre el modelo neoliberal estadounidense y el modelo social europeo”. Para Paco, competitividad, empleo y responsabilidad medioambiental se hallan estrechamente vinculados.

Usando la herramienta de la IPPC

“Participar y proponer en el proceso de tramitación de la Autorización Ambiental Integrada en General Motors de Zaragoza nos ha permitido conocer mejor los entresijos de la empresa. Con nuestras propuestas hemos logrado además mayor relación e interlocución con la dirección y con los técnicos”. Nos lo contó **Tomás Montes**, responsable de Salud Laboral y Medio Ambiente de la sección sindical de Opel-Zaragoza. También pudimos conocer cómo habían utilizado esta participación para evitar el uso de componentes

“El cambio de energías contaminantes a energías limpias no debe conllevar cambios a empleo más precario y en peores condiciones”



Máximo Blanco, adjunto a la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Palmira García, responsable del Sector Eléctrico de la Federación del Metal de CCOO

Llorenç Serrano secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de la CONC

Derechos ambientales

tóxicos en pinturas y masillas, proponiendo su sustitución por alternativas más limpias; y también el cambio a aceites vegetales como lubricantes. Y lo están consiguiendo.

Desde las empresas auxiliares también se consiguen cambios

Rafa Camacho, delegado de Medio Ambiente del servicio de limpieza de la Residencia Sanitaria La Paz de Madrid, nos hizo un relato de la experiencia de su sección en la mejora de la gestión de residuos del conjunto de la residencia sanitaria. Haciendo propuestas y usando la formación para sensibilizar y concienciar al conjunto de la plantilla, han conseguido logros importantes en la segregación de residuos, mejorando las condiciones de trabajo. Y piensan seguir adelante, porque lo que ellos hacen desde los servicios de limpieza ge-

nera mejoras para el medio ambiente y notables cambios y avances para la salud laboral y el medio ambiente en todo el complejo de La Paz.

Generar conocimiento y capacidades propias para defender a los trabajadores con autonomía

Es una de las ideas en las que insistió el secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de la CONC, **Llorenç Serrano**. Para él, “cuando los sindicalistas tenemos un problema en la empresa, si carecemos de conocimiento propio, por aquello de la defensa del empleo tomamos posiciones reactivas, alineadas con la dirección”. Para evitarlo son importantes instrumentos como la Oficina Sindical para la Ecoindustria en Cataluña. O ISTAS a escala estatal.

No se debería cambiar a peor

“El cambio de energías contaminantes a energías limpias no debe conllevar cambios a empleo más precario y en peores condiciones”. Este objetivo expresado en términos de pre-

ocupación lo planteó **Palmira Garcia**, responsable del Sector Eléctrico de la Federación Minerometalúrgica de CCOO, al hablar de los turbulentos tiempos de cambio que recorren a las empresas eléctricas.

El urbanismo desordenado dificulta el transporte al trabajo

El modelo de urbanismo disperso que ocupa el territorio desordenadamente ha acelerado y agravado los problemas de movilidad. **Manel Ferri**, responsable del Dpto. de Movilidad de la CONC, abordaba con tanta pasión como rigor técnico los problemas que afrontan los trabajadores para ir a trabajar, e hizo hincapié en que los delegados de movilidad son el músculo de la intervención sindical en este tema. Por la mañana, cuando caminábamos hacia la asamblea, nos decía que del próximo Congreso confederal de CCOO deberíamos salir con un departamento confederal de movilidad. Por su parte, en la inauguración de la asamblea, Fidalgo reclamó una Ley de Movilidad Sostenible. Y Narbona señaló que no basta con el progreso tecno-



Sergio Velasco, delegado de Medio Ambiente de CCOO en Michelin



Rita Moreno, Adjunta a la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO



José Muñoz Navas, responsable de Salud Laboral de CCOO del Sector Ferroviario



José Lagares, secretario de Medio Ambiente de CCOO Andalucía

lógico para alcanzar los objetivos medioambientales (como por ejemplo el Protocolo de Kyoto): hacen falta “cambios de hábitos de los ciudadanos”, por ejemplo en el terreno de la movilidad.

Las cuestiones difíciles

El jefe de la patronal química, **Fernando Iturrieta**, expresaba un optimismo tecnológico ampliamente difundido cuando decía en el acto inaugural: “Gracias a los componentes plásticos nuestros automóviles pesan mucho menos, y así sus emisiones de dióxido de carbono son menores”. Es un ejemplo “de libro” de razonamiento incorrecto por parcial: con semejantes mejoras marginales de eficiencia no se conseguirá atajar el calentamiento del planeta. Aumentar la ecoeficiencia es necesario, pero está lejos de resultar suficiente. Las cuestiones difíciles se plantean cuando nos damos cuenta de que nos hacen falta mejores automóviles (más ecoeficientes), pero también muchos menos automóviles. Nos hace falta otra química (química verde), pero también menos química... De nuevo habría que preguntar: ¿cómo se plantea esto un sindicato de clase? Uno tiende a pensar que lo que no puede metabolizar el capitalismo son las cuestiones de escala: no puede de verdad asimilar las nociones de “demasiado grande”, “demasiado extenso”, “demasiado rápido”... Pero sin asimilarlas, sin tener una respuesta a la pregunta “¿cuánto es suficiente?”, no hay sostenibilidad posible.

Un deseo para concluir

Joaquín Nieto, secretario confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral, al clausurar la jornada afirmó: “El compromiso ambiental ya no es una opción, es una obligación”. “Este encuentro tan raro”, había dicho Fidalgo, el secretario general de CCOO, como ya antes recordamos. Raro, claro está, en el sentido de infrecuente. Formulemos nuestro pío deseo: que nadie en el sindicato lo considere raro en el sentido de extravagante, y que deje pronto de ser raro en ningún sentido. ■

■ Cómo impulsar los derechos de participación en las empresas

Joaquín Nieto Sáinz. Secretario confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de CCOO

Cada vez hay más empresas, especialmente en el sector industrial, que saben que no pueden eludir por más tiempo las consideraciones medioambientales en su gestión y, en general, en todas las decisiones que hayan de tomar referentes al aprovisionamiento de materias primas y el suministro de productos y servicios, a la determinación de los procesos y tecnologías, a la elección de los sistemas de transporte para sus productos o a los consumos energéticos y de agua que necesitan. Cada vez es más abundante y más estricta la regulación sobre los factores energéticos y las emisiones de gases de invernadero, sobre la calidad del aire y del agua, sobre la gestión de sus residuos y de los riesgos graves en que puedan incurrir

Pero la mejora del comportamiento ambiental de una empresa no se sustancia sólo con la adopción por parte de su dirección de una serie de decisiones respecto de los asuntos que hemos mencionado. Es algo bastante más complejo. Requiere de muchos comportamientos individuales en todos sus ámbitos de funcionamiento: precisa el compromiso y el consenso con los trabajadores, entre otras cosas porque afecta de manera sustancial a la organización del trabajo. Pero aunque no fuera así, las grandes decisiones a las que nos referíamos también requieren del diálogo con los trabajadores porque representan aspectos sustanciales para la competitividad de la empresa, la estabilidad de la misma y el mantenimiento del empleo.

A los representantes de los trabajadores les interesa el reconocimiento explícito de su derecho a participar en el seno de la empresa en este tipo de cuestiones para conocer los impactos y riesgos medioambientales y promover su reducción, para impulsar las mejores técnicas disponibles (MTD) desde el punto de vista medioambiental, lo que siempre será un factor de mejora de la competitividad, y para negociar las condiciones de organización del trabajo que se pueden derivar de esas decisiones.

Los aspectos ambientales que deberán considerar son todos los que resulten de la actividad (productiva o de servicios) de la empresa: vertidos al agua, emisiones a la atmósfera, prevención y gestión de residuos, emisiones de ruido y olores, uso de recursos naturales, materias primas y energía, movilidad de sus empleados (desplazamientos profesionales y al centro de trabajo) y de transporte de sus productos, riesgo de accidentes graves, efectos sobre el territorio y el entorno natural, etc.

Los criterios a la hora de intervenir sindicalmente sobre la gestión de los aspectos ambientales, en esencia, no difiere mucho de los que se emplean para la intervención respecto de los riesgos laborales: prevención, reducción y medidas correctoras y de control.

Mientras no exista un reconocimiento legal explícito de estos derechos de los trabajadores a la participación en los asuntos medioambientales, tendremos que conseguir este reconocimiento empresa a empresa, sector a sector, empezando por aquellos en los que la necesidad de mejorar su comportamiento ambiental sea más acuciante porque sea de aplicación una normativa más estricta (Plan Nacional de Asignación para el cumplimiento de Kioto, IPPC) o porque estén sometidos en mayor medida a factores

Derechos ambientales

de competencia en los que los aspectos medioambientales sean más notorios. En este dossier de Daphnia se muestran algunos de los sectores y empresas que más están avanzando en ese reconocimiento.

Deberemos plantear la creación de la figura del delegado de Medio Ambiente, con competencias y facultades en la materia, designado de entre los delegados de personal o miembros del comité de empresa o fuera de ellos. En cualquier caso deberán disponer de suficientes horas sindicales como para ejercer su labor. En su defecto puede dotarse a los delegados de prevención de competencias en medio ambiente.

Los delegados de Medio Ambiente deberán estar facultados para recibir de la empresa toda aquella información que ésta deba aportar a la Administración sobre sus efectos y repercusiones ambientales (emisiones, vertidos, generación y gestión de residuos...) y para acceder a cualquier parte del centro de trabajo y evaluar las condiciones medioambientales en las que se desarrolla la actividad. Tiene que tener también capacidad para recabar del empresario la adopción de medidas y mejorar la gestión.

“Mientras no exista un reconocimiento legal explícito de estos derechos de los trabajadores a la participación en los asuntos medioambientales, tendremos que conseguir este reconocimiento empresa a empresa, sector a sector”

Asimismo, deben tener competencias para ser consultados respecto de las decisiones que fuera a adoptar la empresa respecto de la implantación de nuevas tecnologías o de cualquier otra medida de la que se pueda derivar algún tipo de riesgo ambiental y especialmente aquellas que pudieran afectar al agua, al suelo, a la calidad del aire o a los espacios naturales circundantes. También deberán ser consultados respecto de la puesta en marcha y desarrollo de los sistemas de gestión ambiental que la empresa pudiera establecer, de las decisiones sobre energía, residuos y transporte tanto de

mercancías y productos como de los trabajadores en sus desplazamientos al centro de trabajo.

Puede tener interés crear comités de Medio Ambiente, es decir, órganos específicos que tengan carácter paritario para la consulta y participación regular en las cuestiones ambientales. Algunas grandes empresas ya disponen de este tipo de instrumentos. Para ejercer estas funciones es fundamental que la empresa les dote de la formación técnica y jurídica suficiente, ya que se trata de cuestiones complejas que no se pueden abordar de manera óptima sin una formación específica. ■



Nueva etapa del proyecto Clima y Trabajadores

El cambio climático es uno de los problemas medioambientales globales más importantes a los que se enfrenta la sociedad actual. Los últimos informes elaborados por los organismos científicos de las Naciones Unidas han corroborado la fiabilidad de las pruebas que vinculan el cambio climático con la acción de los humanos

Estas investigaciones detallan aún más los efectos que tendrá en las próximas décadas el calentamiento global en nuestras sociedades. Y también cuáles son las formas más óptimas de mitigar estos efectos y propiciar la adaptación a los cambios que inevitablemente vamos a sufrir.

Muchos trabajadores aún no cuentan con información suficiente sobre el cambio climático, las medidas para mitigarlo y sus efectos en el mundo laboral. Suplir esta carencia es el objetivo del Proyecto Clima y Trabajadores, que desarrolla ISTAS y que cuenta con la financiación del Ministerio de Medio Ambiente. El proyecto se centra en dos temas de vital importancia por su incidencia sobre el cambio climático:

- ✓ Las adaptaciones del sistema productivo español a la nueva realidad impuesta por el Protocolo de Kioto y el Plan Nacional de Asignación.
- ✓ La movilidad sostenible a los centros de trabajo.

La información y la formación, dirigidas a los trabajadores y a sus representantes, así como la generación de espacios de debate e intercambio, son los tres ejes de trabajo en los que se articula el proyecto, que este curso cumple dos años.

En esta nueva etapa, se están elaborando una serie de materiales y herramientas –dípticos, documentos técnicos monográficos, página web, etc.– que ayudarán a profundizar en determinados aspectos relacionados con el cambio climático y la movilidad

al trabajo. Se está reforzando la labor del diálogo social en torno a Kioto mediante la organización de seminarios sectoriales, que reúnen a un grupo de trabajadores, representantes y cuadros sindicales del mismo sector. Estos seminarios permiten compartir ideas y experiencias sobre cómo está afectando el cambio climático a los trabajadores y a sus empresas, en función del sector en el que se encuentran, y cuáles son los programas que en estos lugares de trabajo se están poniendo en marcha con vistas a controlar o reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

Las conclusiones y propuestas de estos seminarios, necesariamente limitados en su número de participantes, se difundirán ampliamente mediante dípticos informativos que serán distribuidos entre los trabajadores de cada sector implicado.

En la *Jornada Internacional Más allá de Kioto 2012*, que se celebrará el 15 de noviembre en Valencia, expertos nacionales e internacionales analizarán las bases y perspectivas para un nuevo acuerdo internacional frente al cambio climático, coincidiendo con la presentación en esta ciudad de un nuevo informe del IPCC (Panel Intergubernamental de las Naciones Unidas contra el Cambio Climático).



La formación en movilidad reforzará y potenciará el intercambio de experiencias. De esta forma, los responsables sindicales, delegados y trabajadores en general podrán comprender mejor cómo afecta la movilidad al trabajo al ámbito laboral y de la vida cotidiana, un paso previo para conseguir actuaciones para una movilidad sostenible.

La información sobre las distintas actividades y los materiales que se generen estarán disponibles en la página web de ISTAS (www.istas.ccoo.es).

Más información:

Silvina Rabach. ISTAS
srabach@istas.ccoo.es



Los trabajadores ante la aplicación de REACH

La última semana de julio se impartió en El Escorial el Curso de Verano de la Universidad Complutense de Madrid Una nueva etapa frente al riesgo químico REACH, organizado por ISTAS y la Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente

Durante los cinco días que duró el curso se analizaron las implicaciones para la prevención del riesgo químico en los lugares de trabajo del nuevo reglamento (CE) 1907/2006 relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH).

Se valoró que este reglamento inicia una nueva etapa frente al riesgo químico por diversas razones:

■ **Incorpora principios clave** como el principio de precaución, el principio de sustitución, además revierte la carga de la prueba sobre la inocuidad de los productos de la sociedad a los fabricantes de sustancias y refuerza la responsabilidad de los fabricantes sobre sus productos.

■ **Integra la normativa** sobre riesgo químico al incorporar una concepción integrada de los riesgos sobre el medio ambiente, la salud pública, la salud laboral y los consumidores; además, unifica, clarifica y da coherencia a la normativa sobre el tema.

■ **Promueve la generación de conocimiento** sobre las propiedades peligrosas de las sustancias, su ciclo de vida, usos (qué se usa, para qué, en qué cantidad, cómo y dónde) que facilitará la elaboración de políticas preventivas.

■ **Mejora el acceso a la información** sobre los riesgos de las sustancias químicas, al clarificar y ampliar los contenidos de las Fichas de Datos de Seguridad (FDS) e incluir escenarios de exposición en los anexos de las FDS de sustancias fabricadas en más de 10t/a. Además, el nuevo reglamento obliga a las empresas a informar a los consumidores que lo soliciten sobre las sustan-

cias preocupantes presentes en sus artículos y refuerza la información en la cadena de suministro o crear una base de datos sobre las sustancias, accesible a través de la web de la Agencia de Helsinki.

■ **Facilita la gestión del riesgo químico** en las empresas, al requerir la realización de inventarios de las sustancias utilizadas o fabricadas en las empresas. Proporciona una información más cualificada sobre las propiedades peligrosas de las sustancias y facilita la evaluación de riesgos a través de los escenarios de exposición. Además, REACH mejora la información sobre medidas de control y proporcionar los niveles de exposición a las sustancias seguros (DNEL o nivel de exposición sin efecto para la salud obtenido o derivado y PNEC o concentración prevista sin efecto para el medio ambiente).

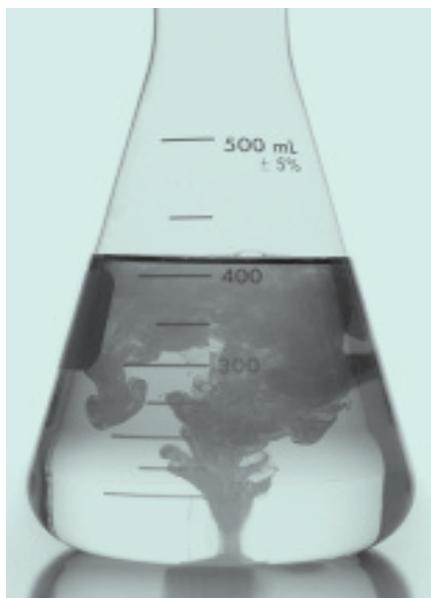
■ **Abre el camino a la sustitución**, al mejorar el conocimiento y la información sobre las sustancias presentes en las

empresas y la información a disposición de los consumidores; y al exigir la sustitución de las sustancias más preocupantes (cancerígenas, mutágenas, tóxicas para la reproducción, disruptores endocrinos, persistentes, y/o bioacumulativas) a través del proceso de autorización. Además, las obligaciones impuestas a las empresas que quieran seguir fabricando o utilizando sustancias preocupantes puede servirles de estímulo para sustituirlas por otras de menor peligrosidad.

Por otra parte, durante el curso se analizaron los **retos y responsabilidades** comunes, pero diferenciadas que plantea REACH a:

■ **Administraciones.** Coordinación interministerial y territorial, integrar políticas y programas laborales, sanitarios y ambientales. Vigilancia ambiental y sanitaria. Inspección. Dotación de personal y recursos apropiados. Se debatió sobre la necesidad de crear centros de información sobre REACH en las distintas comunidades autónomas y también se planteó la utilidad de la creación de una agencia española de sustancias químicas, que coordinara las actividades relacionadas con sustancias químicas (de uso industrial, bienes de consumo, agroquímicos, etc.) e impulsara programas de actuación interministeriales para prevenir los riesgos de las sustancias químicas peligrosas.

■ **Empresas.** Entre sus responsabilidades, se habló de la necesidad de conocer sus obligaciones (por la información a disposición de los representantes de las administraciones, empresas y sindicatos participantes en el curso, las PYME no parecen estar al tanto de sus nuevas obligaciones legales). También se plan-



teó la necesidad de que conozcan las potencialidades de REACH para mejorar la gestión del riesgo químico en sus empresas y, por último, se debatió sobre la ventaja competitiva que puede suponer adelantarse a los requerimientos y ofrecer productos y servicios exentos de las sustancias químicas más preocupantes, así como sobre las posibilidades de mercado que se abren con REACH para la química verde.

■ **Sociedad.** Aprovechar el nuevo conocimiento que se va a generar sobre las propiedades peligrosas de las sustancias para prevenir riesgos, promover una cultura preventiva y una producción y consumo más sostenibles. Influir sobre instituciones y empresas para reducir el uso de sustancias peligrosas. Exigir información sobre sustancias preocupantes presentes en artículos y fomentar la cooperación y las alianzas entre la sociedad civil y sindicatos.

■ **Sindicatos.** Entre sus responsabilidades se destacó la necesidad de conocer las potencialidades de REACH para la prevención de riesgo químico. Impulsar la intervención en empresas y sectores a través, entre otros instrumentos de negociación, de los convenios colectivos. Participar en los procesos REACH aportando a las administraciones y a la Agencia Europea de sustancias información sobre sustancias prioritarias a eliminar, usos y escenarios de exposición, sustitutos, etc. Seguir presionando a los responsables políticos para asegurar una buena aplicación del reglamento de forma que consiga la sustitución efectiva de las sustancias más preocupantes de los procesos productivos y bienes de consumo. Y, por último, mantener y mejorar las herramientas que ha desarrollado el sindicato para apoyar la intervención sindical para la prevención del riesgo químico, como la base de datos Risctox, la base de datos Alternativas, la red Asesora, el proyecto ECOinformas o la página Web Istas.

Se pueden consultar las ponencias del curso y conseguir más información sobre REACH en la página Web de ISTAS www.istas.ccoo.es.

Dolores Romano. ISTAS
dromano@istas.net

REACH en el día a día de la fábrica

CAF es una empresa constructora de ferrocarriles ubicada en Beasain (Guipúzcoa). Tiene una plantilla de 2.500 trabajadores, cinco centrales sindicales y veinticinco delegados, Servicio de Prevención propio y siete delegados de Prevención

Se trata de una empresa que ha cumplido el expediente en materia de normativa y de legislación sobre la gestión de productos químicos y a la que no debiera costarle mayor esfuerzo implantar el REACH dentro de sus instalaciones. La realidad, sin embargo, no es así.

El principal problema que encuentran es el abandono mayoritario tanto de los trabajadores como de los mandos intermedios a la hora de acudir a las fichas de seguridad de sustancias tóxicas y peligrosas para usarlas correctamente. De la misma manera, la formación a los trabajadores por parte de los servicios de prevención es esca-

sa, si no nula, y la concienciación de los mandos superiores en esta materia es la de cumplir con los requisitos necesarios para renovar la ISO correspondiente.

El problema de fondo es que nos encontramos con una falta de cultura en materia de prevención del riesgo químico dentro de la empresa que hace que el decreto REACH quede muy grande y lejano para ponerlo en práctica en el día a día de la fábrica.

Joanes Maiza

*Tubero y eléctrico en el montaje de trenes.
Delegado de Prevención y Medio Ambiente en la empresa CAF, constructora de ferrocarriles de Beasain.*





Una experiencia pionera

Dos años del Departamento de Movilidad de CCOO-Cataluña

El VIII Congreso de la Confederación Obrera Nacional de Catalunya (CONC) decidió hace dos años crear el Departamento de Movilidad, encuadrado en la Secretaría de Salud, Ambiente y Trabajo. Desde sus inicios, se concibió como un instrumento de acción sindical en el territorio y en las empresas para conseguir un acceso sostenible, seguro y económico de los trabajadores a sus centros de trabajo



El ideario del Departamento de Movilidad está regido por una visión transversal de la movilidad a partir de la constatación de que el modelo actual para los desplazamientos cotidianos desde el domicilio al trabajo es insostenible debido, en gran medida, al uso prioritario del coche. Un uso masivo que provoca graves impactos ambientales (emisiones de gases de efecto invernadero y de otros gases contaminantes, como el dióxido de nitrógeno y partículas en suspensión); una dependencia excesiva de los combustibles fósiles; y de salud (219 accidentes *in itinere* desde enero a agosto).

Las propuestas que elabora el Departamento de Movilidad para conseguir un cambio modal sostenible se basan en una apuesta por el transporte público a los polígonos industriales o centros de elevada actividad laboral; en facilitar y promover el coche compartido y los accesos a pie o en bicicleta; y en gestionar el aparcamiento. También pe-

dimos que se proporcione el bono de transporte a los trabajadores, la creación del gestor de movilidad y de una mesa de movilidad en el polígono.

Instrumentos

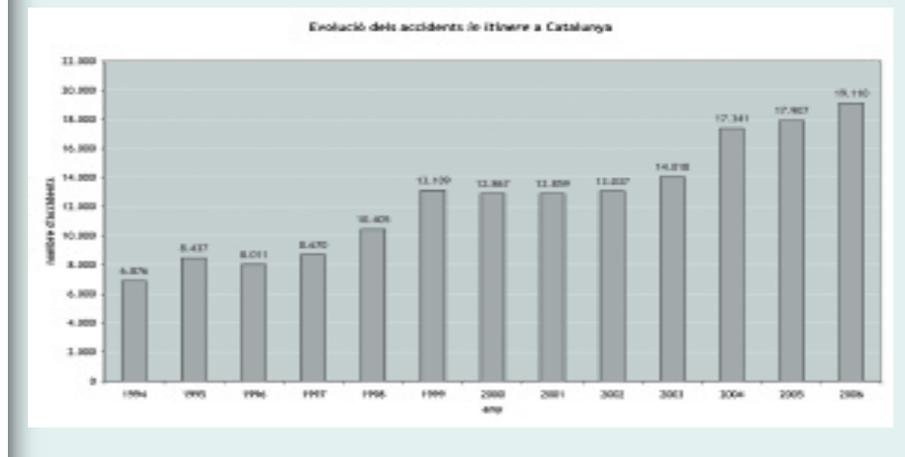
Los instrumentos para modificar la situación insostenible actual son:

- ✓ Participar y concertar el diseño de la política de movilidad impulsada por las diferentes administraciones territoriales: Consejo de Movilidad de Cataluña, Consejo Territorial de Movilidad de la Región Metropolitana.
- ✓ Construir espacios de participación, concertación y negociación sindical junto a empresas y administraciones en

la redacción de planes de movilidad (consejos de movilidad, mesas de movilidad) de polígonos o centros de elevada actividad laboral.

- ✓ Participar y concertar con las administraciones competentes las directrices de movilidad territorial (acuerdo estratégico, pactos de movilidad).
- ✓ Creación de una estructura sindical territorial y de sector, de movilidad (redes de delegados y delegadas de Movilidad, en polígonos y territorios comarcales).
- ✓ Formación sindical de los responsables territoriales y delegados y delegadas de Movilidad.
- Introducir en la negociación colectiva los criterios de accesibilidad sostenible al centro de trabajo.
- ✓ Actos reivindicativos en torno a situaciones específicas de movilidad general, como las campañas de mejora de las cercanías ferroviarias, unión de

Evolución de los accidentes *in itinere* en Cataluña





los tranvías, apertura de estaciones ferroviarias, etc.

El equipo actual del Departamento de Movilidad de CCOO de Cataluña está formado por dos personas Albert Vilallonga, técnico de Movilidad, y yo mismo como responsable del departamento. En breve se incorporará un nuevo técnico.

En este tiempo, aunque breve, el Departamento de Movilidad ha conseguido ser un referente sindical para otros territorios del Estado. Además, ha visto reconocida su labor con diversas distinciones, como por ejemplo, el premio de medio ambiente de la Generalitat del año 2005 a nuestra labor en los trabajos del Plan de Movilidad del Polígono Industrial de la Zona Franca de Barcelona, o la que otorgó el Ayuntamiento de Barcelona a la guía L'accès Sostenible al Centre de Trebal, en 2004. Un reconocimiento que confirma el acierto de la creación del Departamento de Movilidad de CCOO de Cataluña y del nuevo campo de la acción sindical en esta materia.

Manel Ferri Tomás.
Responsable del Departamento
de Movilidad de CCOO de Cataluña.
www.ccoo.cat/mobilitat

Bicing, la bicicleta como un medio más de transporte público urbano

Desde fechas recientes, el centro de la ciudad de Barcelona cuenta con un nuevo medio de transporte público: el bicing. Una iniciativa impulsada y gestionada por el mismo ayuntamiento mediante concesión a una empresa privada

En esta primera fase de implantación, el *bicing* ha significado la puesta en funcionamiento de 100 estaciones con capacidad para 1.500 bicicletas. Las estaciones se localizan prioritariamente en la cercanía de entradas de metro y trenes, con lo cual se promueve la intermodalidad.

Se contempla como un transporte público porque es de acceso universal. Mediante una pequeña cuota anual de 24 euros cualquier ciudadano tiene derecho a utilizar la bicicleta durante media hora gratis. Si el uso supera este tiempo se abonan 0,30 céntimos de euro por cada media hora suplementaria, hasta un máximo de dos horas, que es el tiempo máximo permitido.

El funcionamiento es muy sencillo y ágil. Cada usuario cuenta con una tarjeta personal. Al acercarla a un lector de la estación se puede retirar la bicicleta asignada y, después del trayecto, se devuelve directamente a la barra de sujeción.

Más de 80.000 usuarios avalan esta apuesta a favor de la movilidad sostenible. Pero lamentablemente el sistema ha superado con creces las expectativas en detrimento del servicio, que no está dimensionado según la demanda. Se prevé una extensión para el resto de la ciudad y del entorno metropolitano. Esperemos que incorpore áreas tan necesitadas de oferta de movilidad sostenible como los

polígonos industriales, pero, sin duda, antes se debería mejorar la prestación del servicio actual.

Manel Ferri Tomás.
Responsable del Departamento
de Movilidad de CCOO de Cataluña.
www.ccoo.cat/mobilitat



El camino a seguir después del Protocolo de Kioto

De Viena a Bali

Los 167 países que han ratificado el Protocolo de Kioto –que contempla una reducción global de las emisiones de un 5% en 2012 respecto a 1990– ya han acordado que continuarán con su compromiso de reducción de emisiones

El nuevo acuerdo entrará en vigor en 2013 y ahondará en el objetivo de la Convención Marco sobre Cambio Climático de las Naciones Unidas: “Lograr la estabilización de las concentraciones de gases de efecto invernadero en la atmósfera a un nivel que impida interferencias antropógenas peligrosas en el sistema climático en un plazo suficiente; que permita que los ecosistemas se adapten naturalmente al cambio climático, asegurar que la producción de alimentos no se vea amenazada y permitir que el desarrollo económico prosiga de manera sostenible”.

El nuevo acuerdo potenciará los aspectos del actual Protocolo de Kioto, como los mecanismos de flexibilidad (comercio de emisiones e inversiones de países más desarrollados en proyectos de desarrollo limpio acogidos por países en desarrollo), y mejorará otros, entre los que cabe destacar la necesidad de que el nuevo marco sea aceptado por todos los países, incluido Estados Unidos y los países en desarrollo.

Se necesitan acuerdos de reducción mucho mayores. El Panel Intergubernamental para el Cambio Climático habla de la necesidad de disminuir las emisiones en torno al 30% para el año 2020 y entre el 60 y 80% para el año 2050 –la Confederación Europea de Sindicatos apoya una reducción a nivel global del

80% en 2050– para evitar que las temperaturas aumenten más de 2°C, el límite a partir del cual las consecuencias del calentamiento global pueden ser catastróficas.

Cronograma para el nuevo acuerdo

Dado que los países necesitan unos cuatro años para firmar y ratificar el nuevo acuerdo, éste debe estar terminado en 2009, lo que implica que en la próxima Conferencia de las Partes de las Naciones Unidas de diciembre, que se celebrará en Bali (Indonesia) deben definirse los puntos principales de trabajo en lo que se llamará el “Mandato de Bali”. Estos puntos deben incluir la reducción total y por países prevista, los parámetros para establecer esta reducción, los instrumentos que podrá utilizar cada país (proyectos de desarrollo limpio, comercio de emisiones, eficiencia energética, etc) los Estados para realizarla y el tiempo de aplicación.

¿Qué proponen los sindicatos?

■ **Objetivo del nuevo acuerdo.** Evitar que el calentamiento global supere los 2°C estableciendo para ello una senda de reducción global de emisiones que garantice lograr tal objetivo, bajo el principio de responsabilidad común pero diferenciada.

■ **Obligaciones de los países desarro-**

llados. Compromiso vinculante de reducción de emisiones para los países industrializados, con un objetivo de conjunto de reducción del 30% en 2020 en relación a las emisiones de 1990, hasta llegar al 80% en 2050. El reparto de reducción de emisiones entre países industrializados podría ser diferente para cada uno de ellos siguiendo diversos criterios de equidad.

■ **Obligaciones de los países en desarrollo.** Tendrán la posibilidad de asumir acuerdos voluntarios de reducción o limitación de sus emisiones, en especial los países emergentes, con desarrollos económicos más dinámicos. Cuanto mayor sea el grado de compromiso adquirido por el país en desarrollo mayor será su participación en estos tres campos: más inversiones recibirá, más transferencia de tecnología y más participación tendrá en el mercado internacional de emisiones.

■ **Para estimular la adhesión** a estos compromisos se establecerían los siguientes incentivos:

- ✓ Fomento de inversiones en tecnologías limpias por parte de los países desarrollados, entre otras vías dando continuidad al Mecanismo de Desarrollo Limpio.
- ✓ Refuerzo de los diferentes fondos, ya desarrollos, que fomentan la transferencia de tecnología. Estos programas se realizarán preferentemente con los países que hayan suscrito compromisos voluntarios.
- ✓ Apertura a la participación en el Mecanismo Mundial de Comercio de Emisiones de CO₂ para las empresas de aquellos países en desarrollo que suscriban compromisos voluntarios.



VIVIR (bien) CON MENOS. Sobre suficiencia y sostenibilidad

Manfred Linz, Jorge Riechmann (coord.), y Joaquim Sempere.
Icaria Editorial/Centro de Investigación para la Paz (CIP/FUHEM)

¿Es posible una vida buena, una vida que merezca la pena disfrutarse, reduciendo al mismo tiempo el consumo de bienes y servicios y nuestra utilización de energía y materiales? ¿Cómo se puede hacer compatible esta aspiración por el “menos” en una sociedad que se afana por premiar la mayor producción y consumo y, además, cuanto “más deprisa y más lejos” sea éste, mejor? ¿Podría subsistir un sistema económico en los países ricos orientado hacia la reducción de la producción en vez de hacia el crecimiento material de bienes y servicios? ¿Qué consecuencias tendría este cambio de estrategia? Y, sobre todo, ¿cómo podríamos avanzar hacia ese escenario?

Estas y otras cuestiones similares son planteadas con lucidez y rigor en los capítulos que forman parte de este breve y jugoso libro. Lo componen dos textos de Manfred Linz, uno de Jorge Riechmann y otro de Joaquim Sempere, esto es, de tres investigadores que, a lo largo de los años, han aportado buen juicio y sólidas argumentaciones sobre estos desafíos. Argumentos todos que, en general arrancan, más o menos explícitamente, de la siguiente tesis: la (in)sostenibilidad nos obliga a pensar las relaciones economía-naturaleza como una cuestión de escala o tamaño del sistema económico dentro de la biosfera. Un tamaño que empieza a ser tan grande que ya hemos desbordado los límites rompiendo varias de las

costuras, tal y como se encarga de recordarnos el deterioro ecológico y social reinante. Pero, por ello mismo, para vivir dentro de nuestros límites, surge de manera natural el nexo de unión entre suficiencia y sostenibilidad, entendida la primera como un menor consumo de recursos naturales motivado, a su vez, por una demanda inferior de bienes y servicios materiales.

No es fácil plantear socialmente y de manera abierta la cuestión de la reducción en el consumo de bienes y servicios. ¿Cómo conseguirlo? El libro recoge algunas propuestas. Los autores nos recuerdan que, en todo caso, el cambio hacia otra sociedad más austera y suficiente nos va a obligar a hacer muchas cosas de otra manera, y para ello habrá que estar preparados. Pero no nos obsesionemos, también debemos practicar las virtudes del no hacer: “mejorar la calidad de vida —recuerda Riechmann—, avanzar hacia la sostenibilidad requerirá no solamente hacer (cosas, obras, grandes proezas tecnológicas, etc.), sino también no hacer, dejar de hacer”. Todo un reto.

Óscar Carpintero



La venganza de la Tierra. La teoría de Gaia y el futuro de la humanidad

James Lovelock.

Editorial Planeta. 154 páginas. Traducido por Garvía Puig, María.

Hace algunos meses se publicó la versión castellana del último libro del científico británico James Lovelock (nacido en Letchworth, Hertfordshire, en 1919), La venganza de la Tierra. La teoría de Gaia y el futuro de la humanidad (Planeta, Barcelona 2007; original inglés de 2006). Esta publicación vino precedida por algunas resonantes entrevistas donde el creador de la “hipótesis Gea” (o Gaia) manifestaba su apoyo a la energía nuclear, lo que fue inmediata y mediáticamente explotado por el lobby pronuclear, tan activo en todo el mundo desde hace dos o tres años

Se trata de un libro que vale la pena leer y debatir, y que no dejará de sembrar inquietudes –también entre los y las activistas del movimiento ecologista–. Así, recientemente una de estas personas me escribía: “Yo ya conocía las ideas de J. Lovelock, pero su último libro (La venganza de la tierra), que se considera una especie de testamento, me obliga a revisar mis convicciones y la orientación de mi actividad como militante ecologista (pienso que, unas y otra, muy próximas a las tuyas y en general a las de Greenpeace). ¿Qué piensas de la teoría de Gaia y cómo interpretas a día de hoy (tal como evoluciona nuestro mundo) las posturas tal vez demasiado optimistas o ingenuas de los partidos verdes? ¿De verdad esto tiene arreglo sin variar nuestro discurso? China, India, el boom tan peligroso de los biocombustibles ¿no son tremendas presiones sobre Gaia que la humanidad va a pagar muy pero muy caras? ¿No deberíamos tomar mucho más en serio a Lovelock, aunque detestemos la energía nuclear y nos horrorice la perspectiva de sustentarnos de alimentos sintéticos?”¹ Me consta que este tipo de interrogantes están asaltando a mucha gente con alta sensibilidad hacia los problemas ecológicos y medioambientales. ¿Nos obliga la reflexión de Lovelock a revisar nuestras convicciones básicas?

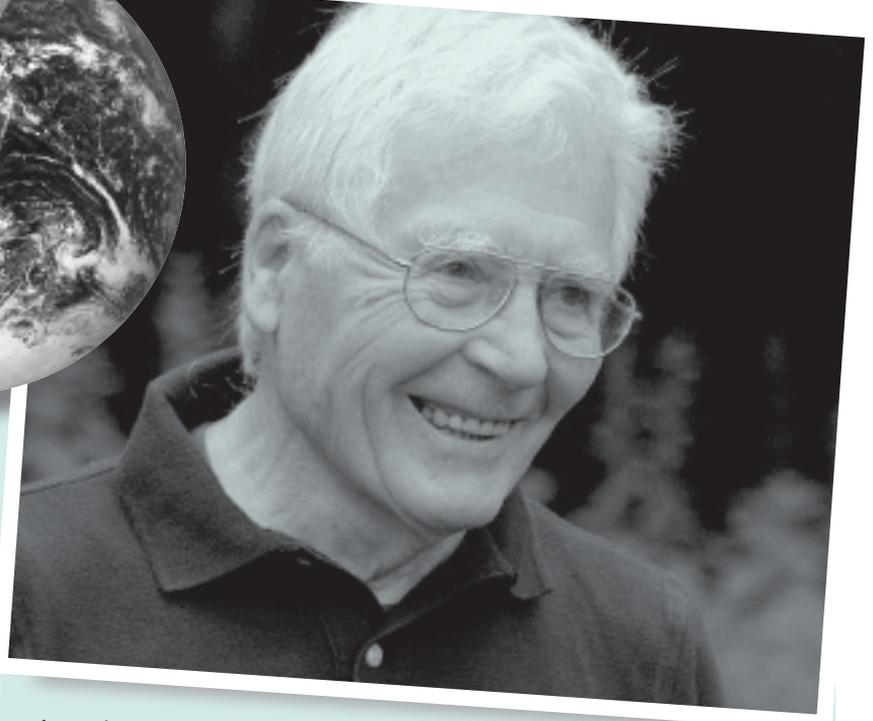
Vaya por delante que, en mi opinión, siempre hemos de estar revisando nuestras creencias y compromisos en función del nuevo conocimiento que vamos adquiriendo: pero, en mi caso, *La venganza de la Tierra* no me induce a amar la energía nuclear. Quizá lo primero que habría que recordar es que Lovelock, aunque ha tenido una notable y benéfica influencia en la formación de la conciencia ecologista moderna, no es lo que –en los clásicos términos gramscianos– llamaríamos un intelectual orgánico del movimiento. Vale decir: lo leemos con provecho, pero no es “uno de los nuestros” en el sentido en que lo pueden ser Barry Commoner en EE.UU., o José Manuel Narredo en España. Así, por ejemplo, no es que Lovelock haya cambiado ahora de posición sobre la energía nuclear, y descubra sus bondades acuciado por la necesidad urgente

de descarbonizar nuestras economías (para hacer frente al calentamiento climático): él ya defendía lo nuclear, en contra de las bien fundadas posiciones del movimiento ecologista, en los grandes debates ecosociales de los años setenta del siglo XX².

Comparto buena parte de sus análisis en *La venganza de la Tierra*, pero no las “soluciones” que propone. La cuestión de fondo es que él lo da ya casi todo por perdido: da por perdida la batalla para hacer frente a la gravísima crisis ecológico-social que padecemos. Lovelock es uno de quienes piensan que el desarrollo sostenible hubiera sido una buena idea para ponerla en práctica hace cuatro o cinco decenios³, pero que ahora ya es inevitable una catástrofe de dimensiones enormes.

Está convencido de que, de aquí a pocos decenios, la población humana será diezmada por la catástrofe climática, y sólo quedará un resto de humanidad viviendo en condiciones bastante lamentables en unas pocas zonas todavía habitables del planeta, alrededor del Círculo Polar Ártico⁴. En esas condiciones, tras haberse perdido la batalla por “una humanidad libre en una Tierra habitable” (según el clásico lema de la revista mientras tanto, fundada por Manuel Sacristán y Giulia Adinolfi en 1979, el mismo año que Lovelock publicaba su primera versión de la “hipótesis Gea” en forma de libro: *Gaia, a new look at life on Earth*) y plantearse sólo una supervivencia en malas condiciones, el científico británico propone extremar los rasgos prometeicos de la tecnociencia: alimentos sintéticos procedentes de la industria química y biotecnológica, electricidad a partir de la energía nuclear de fisión...

Yo no creo que todo esté perdido hasta ese extremo. No es imposible que suceda lo que él teme –es decir, que nos metamos en esas etapas de calentamiento climático rápido y descontrolado que serían devastadoras–, pero tampoco lo sabemos hoy por hoy: eso puede suceder o no. Depende, precisamente, de lo que la generación hoy en el poder, y la siguiente, hagan y dejen de hacer. Si fuéramos capaces de yugular con relativa rapidez las emisiones de dióxido de carbono y los demás gases de “efecto



invernadero”, quizá lo peor de ese calentamiento climático pueda evitarse. Entonces serían posibles también otras transformaciones ecológico-sociales más profundas, en esa línea biomimética que evoco en mis libros⁵, y que tienden hacia una sociedad más penetrada de naturaleza.

Actualmente, nuestra situación se ensombrece cada día más: también reflexiono sobre ello en un librito reciente, *Vivir (bien) con menos*⁶. Lovelock tiene razón cuando advierte que “para vivir como vivimos, somos demasiados”⁷. Creo que el movimiento ecologista, o parte de él, no transmite a la sociedad con suficiente énfasis la gravedad de la situación (por otra parte, ante cualquier advertencia de este tipo el reproche de “catastrofismo” salta antes de que quien advierte haya terminado de cerrar la boca). El discurso “sustitución de energías fósiles por energías renovables” es ingenuo o engañoso si no se advierte enseguida que las primeras no pueden proporcionar la cantidad de energía, y la densidad energética, a la que nos han acostumbrado las segundas. Pero la energía nuclear de fisión no es la solución: las buenas razones de la argumentación ecologista de los años setenta no han perdido vigencia.

Por otra parte, si Lovelock tuviese razón, lo que se seguiría de su análisis no es la conveniencia de construir centrales nucleares en España, sino hacerlo quizá en Finlandia o en Noruega⁸. Y podría tener sentido intentarlo para aquella microhumanidad diezmada tras la catástrofe —porque las reservas de mineral de uranio fisiónable son esca-

sas—, pero desde luego no cabe pensar en garantizar un suministro electronuclear a base de uranio a la abundante población humana de hoy en día⁹.

La teoría Gea (o Gaia), según la cual la Tierra es como es —en particular, acogedora para la vida— gracias a la actividad transformadora de la misma vida (en definitiva, a la capacidad de autorregulación del “sistema Tierra”, con sus componentes orgánicas e inorgánicas), es crecientemente aceptada como “buena ciencia”, de lo cual hemos de congratularnos. Y más allá de eso ha contribuido, indudablemente, a orientar las convicciones medioambientales de mucha gente, desde su divulgación en los años setenta del siglo XX. De ella se desprende una potente intimación al cambio ecosocial radical: pero no ninguna intimación a construir reactores nucleares.

Jorge Riechmann

Notas:

1.- Correo electrónico de Miquel Coll, 11 de julio de 2007.

2.- Él mismo lo recuerda en *La venganza de la Tierra*, op. cit., p. 138.

3.- Textualmente: “Si volviésemos doscientos años atrás, cuando sólo éramos mil millones de personas habitando el planeta, podríamos habernos salvado con las energías renovables, la agricultura biológica, las medicinas alternativas y todo lo demás y no hubiese importado. Podríamos haber hecho lo que hubiésemos querido, pero ahora tenemos que pagar el precio de haber aumentado la población hasta seis mil millones. Ejercemos tanta presión sobre la Tierra que nos vemos obligados a recurrir a la tecnología [Lovelock está pensando en alimentos sintéticos y energía nuclear] para alimentarnos y mantenernos” (entrevista televisiva en 2004; puede consultarse en http://www.eduardpunset.es/charlascon_detalle.php?id=9).

4.- En otra entrevista, en 2006, Lovelock declaraba: “El verdadero problema es que la gente no se ha hecho cargo de la situación medioambiental, y entonces Gaia está haciéndose cargo de ella, por así decirlo. El deterioro ha ido demasiado lejos y ahora el sistema está moviéndose rápidamente hacia uno de esos momentos críticos. Vamos a vernos reducidos a quizá 500 millones de humanos, tan poco como eso, 500 millones de humanos viviendo allá arriba, en el Ártico. Y tendremos que empezar de nuevo. Hace 100 ó 50 años hubiera sido posible hacer algo, pero a estas alturas ya no hay manera de detener el proceso. Yo creo que dentro de la ciencia del clima todo el mundo sabe que ya es demasiado tarde. Es como ir dentro de un bote y estar demasiado cerca de una catatara. Por mucho que remes, no podrás evitar la caída. Y ahora lo mismo: no se pueden parar las fuerzas naturales que mueven el planeta. A veces pienso que estamos igual que en 1939, cuando todo el mundo sabía que iba

a empezar una guerra mundial, pero nadie se daba por enterado.” Entrevista de Rosa Montero en *El País*, 7 de mayo de 2006.

5.- Sobre todo en Jorge Riechmann, *Biomimesis, Los Libros de la Catarata*, Madrid 2006.

6.- En colaboración con Manfred Linz y Joaquim Sempere; *Icaria*, Barcelona 2007.

7.- *La venganza de la Tierra*, op. cit., p. 114.

8.- El propio Lovelock lo tiene claro (aunque sus defensores en el lobby pronuclear se entregan a la comodidad de olvidar esta parte de sus tesis): “Lo fundamental es conservar nuestra civilización, de la misma manera que la civilización romana se conservó en los monasterios durante la época oscura. Sin duda, vendrá una nueva época oscura, y los supervivientes necesitan una fuente de energía. Y, por ahora, la única fuente

suficiente que puede proporcionar electricidad y alimentos y calor a los supervivientes en su retiro ártico es la energía nuclear...” (entrevista en *El País*, 7 de mayo de 2006).

9.- “Sustituir todos los combustibles fósiles empleados en la generación eléctrica para el 2030 requeriría construir unos 4.700 reactores de 1 GWe, es decir, un reactor cada dos días durante los próximos 25 años. Habría que incrementar la extracción de uranio de las 45 kt/año actuales a más de 700 kt/año y en 60 años supondría consumir más de 40 millones de toneladas de uranio, cuando las reservas localizadas son sólo de 3,2 millones y las hipotéticas y especulativas no llegan a otros 11 millones de toneladas”. Marcel Corderch, *Energía nuclear, ¿agonía o resurrección?*, epílogo a Anna Cirera/ Joan Benach/ Eduard Rodríguez Farré: *¿Átomos de fiar? Impacto de la energía nuclear sobre la salud y el medio ambiente*, *Los Libros de la Catarata*, Madrid 2007, p. 132.

Xana Villa García

Analista de Best Food Forward

Nacida en Oviedo, licenciada en Ciencias Ambientales, Xana Villa se trasladó a Oxford para hacer un máster en gestión de costas y allí se quedó. Ahora trabaja como investigadora y analista en la consultora británica Best Foot Forward. Hace poco estuvo en España para participar en un seminario sobre la huella ecológica organizado por la Fundación Biodiversidad.

¿Qué es la huella ecológica y para qué sirve?

✓ Es un instrumento de comunicación y contabilidad. Contabiliza los recursos que usamos y los residuos que emitimos en comparación a la biocapacidad de la Tierra. Se trata de comparar lo que sacamos del medio ambiente y lo que el medio ambiente nos puede dar. Para explicarlo de una forma sencilla, si uno quisiese ser autosuficiente y tuviese un jardín, ¿qué tamaño de jardín necesitaría, en todo, en la comida, en la fibra para producir tejidos, en el espacio para echar residuos...? Una persona en España tendría un jardín mayor que en Angola, por ejemplo.

Hay quien le achaca a este indicador que no tiene en cuenta los aspectos sociales, de reparto.

✓ Sí que los tiene en cuenta, aunque, al ser un método estadístico, tiene que hablar de medias estadísticas y eso siempre distorsiona. La huella ecológica plantea también el hecho de que el planeta tiene una biocapacidad (capacidad para generar recursos y asimilar los residuos) limitada y que todos debemos participar de ella equitativamente. Si queremos saber cómo repartimos, antes hay que saber qué repartir, medir la biocapacidad de la Tierra. Precisamente, uno de los conceptos que incluye la huella ecoló-

gica es el de convergencia: los países que tengan una huella ecológica muy grande deben reducirla y los que tienen muy poca deben aumentarla. Hay que pensar que, sin tener en cuenta a otras especies que habitan el planeta, la huella ecológica media no debería superar las 1,8 hectáreas (ahora es de 2,4). Pero la huella de un país como España es de 6,4 hectáreas mientras otros ni siquiera llegan a una hectárea.

¿Cuánto tendríamos que reducir nuestro consumo y nuestro nivel de vida para llegar a esa media de 1,8 hectáreas?

✓ Depende de lo que entendemos por nivel de vida. Si lo entendemos estrictamente como consumo, estaríamos hablando de una reducción del 70% de los recursos que consumimos. Pero si definimos el nivel de vida como tiempo libre o tener un medio ambiente óptimo, como calidad de vida, saldríamos claramente beneficiados.

¿Se puede calcular la huella ecológica de una empresa?

✓ Claro, aunque es un proceso un poco más complejo y, en realidad, la huella individual ya incluye la parte que le corresponde a las empresas porque tiene en cuenta los recursos consumidos para producir el bien que consumimos.

¿Qué podemos hacer para reducir nuestra huella ecológica?

✓ Ser más eficientes en el uso de nuestros recursos y reducir el consumo energético, que es el que más im-



“Si fuéramos autosuficientes, ¿qué tamaño de jardín necesitaríamos para mantener nuestro nivel de consumo?”

pacto tiene en la huella. Por ejemplo, debemos apagar las luces si no las necesitamos, sustituir las bombillas tradicionales por otras de bajo consumo o no utilizar el coche como el único medio de transporte. También es importante consumir productos producidos localmente y de temporada.

Javier Morales Ortiz