

La participación de los trabajadores y sus representantes en la protección del medio ambiente en el centro de trabajo



La participación de los trabajadores y sus representantes en la protección del medio ambiente en el centro de trabajo



Septiembre 2006

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

ISTAS es una fundación técnico-sindical de CC.OO. que promueve la salud laboral, la mejora de las condiciones laborales y la protección del medio ambiente.

Autores: Iñaki Olano Goena y Antonio Ferrer Márquez

Agradecimientos: Agradecemos la colaboración de Pablo Frutos y los comentarios realizados por Manuel Garí Ramos, Silvina Rabach, Jorge Riechmann Fernández, Eva Hernández Jorge y Miquel Crespo i Ramírez.

Cofinancian: Fundación Biodiversidad y Fondo Social Europeo

Producción: Reproconsulting, S. L.

Nota previa: Vivimos en un mundo en el que hay hombres y mujeres, pero el lenguaje es incapaz de reflejar de forma fluida esta realidad. Por facilidad de lectura, en ocasiones en este documento hemos optado por plegarnos a la convención que otorga a los sustantivos masculinos la representación de ambos géneros. Pedimos disculpas a todas las mujeres, trabajadoras, delegadas y técnicas que se verán mal representadas en este documento.

Depósito legal: M-49874-2006



Impreso en papel reciclado libre de cloro

| | |
|---|-----------|
| Presentación | 5 |
| Introducción | 7 |
| Parte I: Medio ambiente y Sostenibilidad en el centro de trabajo | 8 |
| 1. Los principales problemas ambientales asociados a la actividad productiva. | 8 |
| 2. El camino hacia la sostenibilidad de las empresas: la participación de todos. | 11 |
| 3. Riesgos y razones para participar. | 14 |
| 4. El marco actual de la participación de los trabajadores y sus representantes en la gestión ambiental de la empresa. | 17 |
| Parte II: La Participación de los trabajadores y de sus representantes en la empresa | 24 |
| 1. La participación de los representantes de los trabajadores | 24 |
| 1.1 ¿Por qué participar? | 24 |
| 1.2 ¿Para qué participar? | 25 |
| 1.3 ¿Cómo participar? | 26 |
| a. Empresas donde no hay derechos explícitamente reconocidos en materia de medio ambiente. | 27 |
| b. Empresas con derechos explícitamente reconocidos | 33 |
| 2. La participación de los trabajadores | 34 |



| | |
|---|-----------|
| Parte III: Criterios de intervención para la mejora del comportamiento ambiental de las empresas | 38 |
| 1. Prevención | 40 |
| 2. Reducción | 40 |
| 3. Medidas correctoras y de control | 41 |
| Parte IV: Recursos y herramientas | 42 |
| 1. Formación y educación ambiental. | 42 |
| 2. Buenas cláusulas. Ejemplos y experiencias | 42 |
| 3. Herramientas sindicales. | 43 |
| ANEXO I. Recomendaciones para la incorporación de cláusulas ambientales en los Convenios colectivos. | 44 |
| ANEXO II. Modelo de solicitud de información ambiental a la Administración. | 50 |
| ANEXO III. Competencias de los representantes de los trabajadores en los Sistemas de Gestión Medio Ambiental ISO 14001 y EMAS. | 51 |

Presentación

La protección y la conservación del medio ambiente es una preocupación social creciente, ya que es una componente esencial para un desarrollo sostenible. Los poderes públicos, conscientes de la necesidad de una participación efectiva de todos los sujetos implicados para lograr los objetivos propugnados por las ideas de sostenibilidad, vienen desarrollando en los últimos años una serie de instrumentos que legitiman y propugnan esta participación. En este sentido, el actual marco normativo de la Unión Europea ha concretado una ampliación de los derechos sociales en tres aspectos fundamentales y de forma universal, para todos los ciudadanos:

- El acceso a la información ambiental.
- El derecho a la participación y a ser consultados en todas las iniciativas y actuaciones con incidencia ambiental.
- El derecho a la co-responsabilidad.

Sin embargo, en el ámbito de las relaciones laborales estos derechos no han sido todavía incorporados. La ausencia de este reconocimiento en la legislación laboral constituye un grave obstáculo para la participación de los trabajadores en pro de la mejora ambiental de sus centros de trabajo.

Las actividades económicas, industriales y de servicios son responsables de una gran mayoría de los problemas ambientales actuales, y por ello es necesaria una adecuada gestión ambiental en las mismas para prevenirlos o, cuando esto no fuera posible, minimizarlos. Y en este contexto, la participación de los trabajadores resulta fundamental por varios motivos.

En muchas ocasiones, su seguridad y salud están comprometidas por las propias condiciones ambientales de su centro de trabajo. Como sujetos fundamentales del proceso productivo, cualquier medida de mejora ambiental que se pretenda implantar deberá contar con su participación para garantizar la eficacia de las mismas. Además, los trabajadores tienen la posibilidad de representar los intereses más generales del conjunto de la sociedad.



A pesar de las dificultades reseñadas, los trabajadores, sus representantes en la empresa y sus organizaciones sindicales están luchando por el reconocimiento de derechos ambientales en el interior de las empresas, mediante la propuesta de cambios normativos para su reconocimiento y a través de la negociación colectiva, los acuerdos de empresa y la participación en los instrumentos de gestión ambiental implantados en la empresa.

Con la elaboración de esta guía se pretende poner de relieve la importancia de esta participación y la necesidad de reconocer estos derechos plenamente. Además, se proporciona una herramienta a los trabajadores y sus representantes que confiamos les sea de gran utilidad para colaborar en la mejora ambiental de sus centros de trabajo.

Joaquín Nieto Sainz

Secretario Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO.

Introducción

Muchos de los problemas ambientales actuales se deben al impacto que las actividades productivas y de servicios ocasionan en el medio ambiente. Por ello es necesario cambiar el modelo de producción y reconducirlo hacia prácticas sostenibles. Pero para lograr este objetivo es necesaria la participación y la implicación de todos los agentes sociales (Administraciones, empresarios, trabajadores, ciudadanos, ONGs, etc.).

Esto es lo que propugna el principio de responsabilidad compartida que proclama la participación de los distintos sujetos implicados, en su ámbito de actuación y según el nivel o capacidad de decisión. Por ello, la participación de los trabajadores para la mejora ambiental de sus centros de trabajo es fundamental, como sujetos relevantes del proceso productivo.

A lo largo de esta Guía se abordan distintos aspectos que ponen de relieve la importancia y la necesidad de esta participación, a la vez que se describen las principales dificultades para ejercerla. Junto a la descripción de este marco, se presentan ideas y propuestas para hacerla efectiva, bien sea a través de las figuras creadas con este fin (Delegados de medio ambiente), de las herramientas de gestión implantadas en un centro de trabajo (ISO 14001, EMAS, etc.) o a través de la inclusión de cláusulas ambientales en los convenios colectivos, entre otras.

Igualmente, se incorporan una serie de criterios a seguir en toda intervención que tenga como objetivo mejorar el comportamiento ambiental de los centros de trabajo.

Por último, se recoge un capítulo dedicado a los distintos recursos y herramientas que los trabajadores y sus representantes tienen a su disposición para formarse, informarse y preparar sus intervenciones en distintas cuestiones ambientales.





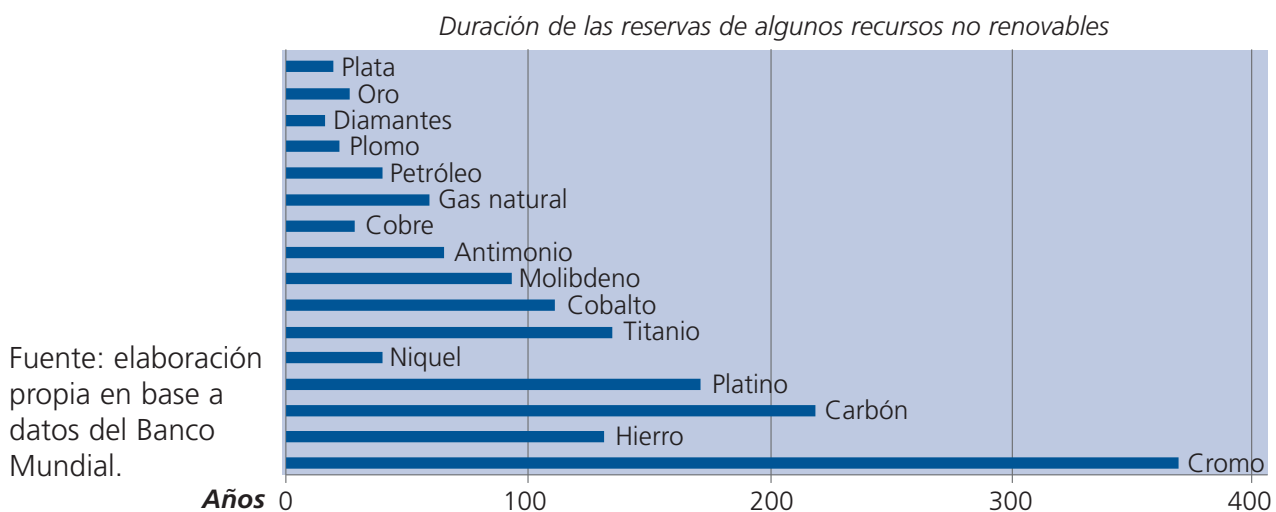
Parte I: Medio Ambiente y Sostenibilidad en el centro de trabajo.

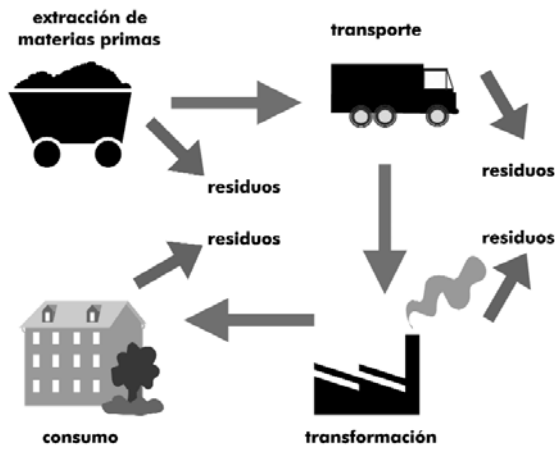
1. LOS PRINCIPALES PROBLEMAS AMBIENTALES ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA.

El sistema de producción industrial necesita, junto a trabajo y capitales, enormes aportes de materias primas y energía, intensificando cada vez más la explotación de recursos naturales. Estos son limitados y en muchos casos están próximos a agotarse. Esta aceleración en el consumo de los recursos naturales está en la raíz de los actuales problemas ambientales; además, se hace un uso ineficiente y contaminante de los mismos.

Otro problema derivado del actual modo de producción, **lineal** y **abierto**, es su falta de adaptación a los ciclos de la naturaleza, tanto respecto a los límites físicos como ambientales. Es un modo de producción lineal porque, al contrario que en la naturaleza, las materias primas y los productos no forman parte de un ciclo en el cual todos los materiales alimentan nuevos procesos (se aprovechan en ciclos cerrados). Y es un modo de producción abierto porque en el proceso de producción industrial se pierden gran cantidad de materiales que pasan a ser residuos (gases, vertidos, desechos, etc.).

Figura 1: Duración de las reservas de algunos recursos no renovables





Nuestro modelo de producción genera, en cada fase (extracción, transporte, fabricación, distribución, utilización y consumo), más cantidad de residuos que cantidad de bienes de uso y consumo. Por cada tonelada de residuos que generamos cuando usamos o consumimos un producto final, anteriormente se han generado 5 toneladas de residuos para su fabricación y 20 toneladas de desechos en el proceso de extracción inicial.

Por lo tanto, el modelo de producción lineal tiene dos consecuencias directas: el agotamiento de unos recursos naturales limitados y la contaminación de aire, agua y tierra por la generación de emisiones, vertidos y residuos. La capacidad de asimilación de la naturaleza se ve superada, bien porque al haber demasiados contaminantes no los puede depurar a través de sus procesos naturales, o bien porque al tratarse de sustancias que no se dan en la naturaleza (compuestos orgánicos de síntesis fabricados por la industria) o que son escasos en ésta (metales pesados), no existen mecanismos naturales para degradarlos y asimilarlos.

Las consecuencias ambientales más importantes de este modelo productivo son:

- El calentamiento global del planeta a causa de las emisiones de gases de efecto invernadero.
- El deterioro de la capa de ozono que nos protege de las radiaciones perjudiciales del sol.
- La contaminación de buena parte de las costas, mares y océanos del planeta.
- El deterioro de bosques y lagos por lluvia ácida.
- El envenenamiento de ríos y acuíferos.



- La desaparición de ecosistemas y la extinción de especies.
- La sobreexplotación de los cursos de agua dulce.
- La contaminación creciente de los suelos agrícolas.
- Los problemas de calidad de aire de las ciudades y áreas metropolitanas e industriales.
- Y, en definitiva, el empeoramiento de las condiciones de salud para buena parte de la población humana, tanto en el Norte como en el Sur.



El 24% de las muertes en el mundo se debe a problemas del medio ambiente.

Casi una de cada cuatro enfermedades que se padecen en todo el mundo y cerca de 13 millones de muertes anuales (24%) se deben a la exposición de las personas a riesgos medioambientales que son evitables.

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS). Año 2006.

Por todo lo anterior, es necesario un cambio radical en la forma de producir, yendo hacia un nuevo modelo caracterizado por:

- Un mayor empleo de fuentes de energías renovables: energía solar, eólica, de biomasa, etc.
- Un empleo racional y eficiente de los recursos: ahorro de agua, de energía, de materias primas, etc.

- La eliminación del consumo de sustancias peligrosas en los procesos.
- La prevención en la generación de residuos: si éstos se producen, que puedan ser reciclables o recuperables.

2. EL CAMINO HACIA LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS: LA PARTICIPACIÓN DE TODOS.

La Estrategia de la Unión Europea para un desarrollo sostenible dice que «*es necesario que el crecimiento económico apoye el progreso social y respete el medio ambiente. El crecimiento económico, la cohesión social y la protección del medio ambiente deben ir de la mano*».

Para contrarrestar las tendencias insostenibles establece que, «*si bien es cierto que las autoridades públicas deben desempeñar un papel fundamental a la hora de facilitar un marco claro a largo plazo, corresponderá en definitiva a los ciudadanos y las empresas adoptar los cambios de actitud y tecnología necesarios para alcanzar el desarrollo sostenible*».

Es el reconocimiento del principio de **responsabilidad compartida**, el cual determina (según el nivel o la capacidad de decisión de cada uno) la participación de los distintos agentes sociales y colectivos en todos los órdenes y ámbitos de actuación, proclamando que «*sólo es posible la consecución de un verdadero desarrollo sostenible con la participación efectiva de todos los sujetos implicados*».

En la Cumbre Mundial de Río de Janeiro de 1992, desarrollada para abordar los problemas ambientales del Planeta, se emplazaba a los sindicatos y a los empresarios a establecer un marco de referencia para formular una política ambiental conjunta y establecer prioridades para mejorar el ámbito de trabajo y la forma en que la empresa se comporta con respecto al medio ambiente¹.

¹Capítulo 29.10 del Documento de Agenda 21 resultante de la Cumbre Mundial de Río de Janeiro de 1992.



Las organizaciones sindicales, como representantes de los trabajadores, sujetos fundamentales para la consecución del desarrollo sostenible, han adoptado políticas y objetivos acordes con estos criterios.

Por lo tanto, la protección y la conservación del medio ambiente

no sólo son una creciente preocupación social, son también una componente esencial para alcanzar un desarrollo realmente sostenible. Las actividades económicas, industriales y de servicios, en tanto que responsables de la mayor parte de los impactos ambientales, son el objetivo de numerosas regulaciones dirigidas a controlar su impacto ambiental. Por ello, la gestión ambiental de los centros de trabajo es una necesidad para muchas empresas y una condición para la viabilidad de las mismas más allá del corto plazo.

En este contexto, hay dos ideas sólidamente afianzadas y reconocidas:

1. La **necesidad de participación** de los trabajadores para que las empresas puedan desarrollar una gestión eficiente e integrada y ambientalmente adecuada (sostenible), adaptarse a los cambios necesarios y cumplir con los requerimientos que la normativa medioambiental y otros instrumentos (acuerdos voluntarios, sistemas de gestión ambiental, etc.) exigen.
2. La **voluntad y el compromiso** por parte de los trabajadores, de sus representantes y de sus Sindicatos, de participar y colaborar con la empresa para una gestión eficiente, integrada y ambientalmente sostenible, y así alcanzar los objetivos establecidos con ésta.

La participación y colaboración de los trabajadores en la gestión ambiental de la empresa son necesarias por diversos motivos:

- Representan un papel fundamental en la actividad productiva de la empresa; por tanto las medidas que se implantan o desarrollan serán más eficaces si cuentan con su colaboración.

"CC.OO. promoverá que las políticas industriales integren el respeto al medio ambiente y se orienten hacia la producción limpia como una variable de primer orden."

"La promoción de una reconversión ecológica de la industria, aunque suponga la limitación e incluso el abandono de algunas actividades industriales, generará un nuevo tejido industrial mucho más amplio, sostenible y duradero y una mayor estabilidad de los empleos industriales."

VI Congreso de CC.OO

- En muchas ocasiones, su seguridad y su salud están comprometidas por las condiciones ambientales en el interior de la empresa.
- Como parte importante de la sociedad, los trabajadores tienen la posibilidad de defender los intereses generales de los ciudadanos en el seno de la empresa, en beneficio de su entorno, preservando y mejorando la calidad de vida de los ciudadanos.

Sin embargo, hay muchas dificultades para que esta participación y colaboración se materialice en las empresas. Esto se debe fundamentalmente a tres razones:

- La falta de un marco legal que explicita el derecho de los trabajadores a participar en la gestión ambiental de los centros de trabajo.
- Las carencias de conocimientos medioambientales específicos entre los trabajadores y sus representantes.
- La ausencia de predisposición de los empresarios a admitir la participación de aquellos más allá de los mínimos establecidos en la legislación laboral.

Las dos últimas razones son una consecuencia directa de la primera: la falta de un marco legal que reconozca explícitamente el derecho de los trabajadores y sus representantes a participar en la gestión ambiental de los centros de trabajo determina la ausencia de una formación adecuada en este sentido y, sobre todo, determina que los empresarios en muchos casos no accedan a admitir tal participación en una gestión ambiental que consideran "coto privado".

Artículo 45 de la Constitución Española

"Todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo."



Tanto del derecho constitucional a un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, como del deber de conservarlo (art. 45 CE), se deriva una legitimación y una obligación de los trabajadores/as a intervenir y participar en su consecución y protección. Un medio ambiente adecuado acarrea la necesidad de prevenir, remediar o, cuando menos, aminorar los problemas que causan el deterioro medioambiental. Y es en este terreno de intervención donde los trabajadores/as tienen un papel fundamental que desempeñar, como sujetos relevantes de la actividad productiva.

El artículo 45 de la Constitución Española legitima y propugna la participación de los trabajadores y trabajadoras, por lo que se hace necesario instrumentar mecanismos que posibiliten la información y la participación de los mismos.

3. RIESGOS Y RAZONES PARA PARTICIPAR

Junto a los riesgos y problemas ambientales asociados a la actividad productiva de las empresas (cambio climático, contaminación atmosférica, etc.) hay otros que inciden más directamente en los trabajadores y que refuerzan la necesidad de que puedan participar en la gestión ambiental en el interior de sus empresas o centros de trabajo:

Riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores

Muchos de los impactos ambientales ocasionados por una empresa en el medio ambiente se manifiestan, en primer lugar, en el interior de la propia empresa, generando, en ocasiones, graves situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores.

Por ello, en muchas ocasiones la salud laboral y el medio ambiente presentan una fuerte vinculación, están muy relacionadas, y protegiendo nuestro entorno, directa o indirectamente, estaríamos protegiendo nuestra salud, y viceversa.

Pensemos, por ejemplo, en una industria que emplea sustancias peligrosas en algunos de sus procesos productivos. En el medio ambiente -fuera de la empresa-, el uso de estas sustancias puede ocasionar emisiones tóxicas, vertidos contaminantes, o residuos peligrosos. Pero antes de esto, en el interior de la empresa también se gene-

ran situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores a causa del empleo de estas sustancias peligrosas. Por ejemplo, cuando se incorporan al proceso, cuando se manipulan al almacenarse, por la propia exposición a las sustancias o a los gases o vapores que emanen de ellas, etcétera.

El incumplimiento de la legislación y las sanciones que conlleva

Las normas creadas en los últimos años para proteger el medio ambiente y nuestra salud y bienestar de los impactos de las industrias, recogen importantes obligaciones. El incumplimiento de estas obligaciones puede suponer que no se conceda una autorización a una empresa para desarrollar o seguir desarrollando su actividad o acarrear sanciones que hasta supongan el cierre de una empresa. La imposición de sanciones económicas, muy importantes en los casos más graves, puede suponer una elevada carga para las empresas y un coste duro de asumir, repercutiendo, incluso, en sus políticas de empleo, sistemas de reparto de incentivos, etc.

Pérdida de competitividad

La importancia que están adquiriendo los aspectos medioambientales en la sociedad se refleja en nuevas normas ambientales, tecnologías más eficientes en el uso del agua, de la energía, etc., y en cambios en el comportamiento de los ciudadanos, en su condición de consumidores. Por ello, las empresas que no integren los aspectos ambientales en su gestión cotidiana corren el riesgo



de perder competitividad frente a aquellas que sí lo hagan. Además, la incorporación de aspectos ambientales en la estrategia de una empresa marca una dinámica a favor de la eficiencia productiva y de la renovación tecnológica. En realidad, la política ambiental es la base fundamental de una buena política industrial.

Mala imagen y pérdida de confianza ante sus clientes, sus accionistas y los consumidores

Ante la gravedad de los problemas ambientales, la conciencia de la sociedad frente a los mismos va en aumento, demandando de los principales responsables un cambio de actitud que se refleje en cambios en la producción de los bienes y servicios ofrecidos. Por ello, las empresas que no actúen para prevenir y atenuar sus impactos ambientales y gestionarlos adecuadamente, es probable que experimenten una pérdida de confianza de su clientela, que podría optar por otras empresas ambientalmente más responsables, y una posible pérdida de confianza de los consumidores, que podrían preferir adquirir sus productos de otras empresas más comprometidas con el medio ambiente y la salud.

Riesgos económicos, sociales y laborales

Como consecuencia de la pérdida de confianza de clientes y de consumidores, de las posibles sanciones económicas o de la pérdida de competitividad frente al resto de empresas del sector por no integrar los aspectos ambientales en su gestión, se podría generar una situación de debilidad económica de la empresa. Por todo lo anterior, la adecuación de las empresas a las exigencias derivadas de la problemática ambiental es muy importante para consolidar su situación en el mercado y, con ello, asegurar la estabilidad y calidad de las condiciones laborales de los trabajadores.



“El 70% de las empresas declaran que la adaptación a las políticas públicas y el cumplimiento legal es la principal fuerza de mercado para temas ambientales. Sin embargo, hay que destacar la positiva evolución de los factores en el terreno ambiental; la ventaja frente a competidores y la obtención de ayudas, subvenciones e incentivos fiscales, factores que han sido percibidos por más del 40% y del 30% de las empresas, respectivamente. El 90% de las empresas que han adoptado un enfoque de sostenibilidad manifiestan haber percibido beneficios tangibles e intangibles”.

Informe Entorno 2006 sobre la gestión de la sostenibilidad en la empresa española

4. EL MARCO ACTUAL DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES EN LA GESTIÓN AMBIENTAL DE LA EMPRESA.

En la actualidad, el marco normativo de la Unión Europea ha establecido una clara ampliación de los derechos sociales en cuatro aspectos fundamentales y de forma universal (para todos los ciudadanos):

- Acceso a la información en materia ambiental sin más requisito que la identificación de la persona que la realiza.
- Derecho a la participación y a ser consultados en todas las iniciativas y actuaciones con incidencia ambiental.
- Derecho a la justicia gratuita.
- Derecho a la co-responsabilidad.

Por el contrario, en el ámbito de las relaciones laborales estos derechos no han sido incorporados, por lo que se genera un grave obstáculo para el ejercicio del derecho a participar en los aspectos ambientales de la empresa.



No obstante, la transversalidad del medio ambiente, es decir, el hecho de que los aspectos ambientales estén presentes o relacionados con muchas otras disciplinas dentro del marco de las relaciones laborales, ha posibilitado la participación en este terreno. Un ejemplo de ello es la interrelación salud laboral-medio ambiente, lo que permite intervenir en un problema ambiental a través del ejercicio de los derechos reconocidos explícitamente, a los trabajadores y sus representantes, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Una de las vías para la intervención en los aspectos ambientales de la empresa viene dada por la transversalidad de las cuestiones ambientales: por ejemplo, la emisión de sustancias peligrosas al medio ambiente puede entrañar riesgos para la salud de los trabajadores en el interior del centro de trabajo, lo que les legitima a intervenir sobre esta cuestión, en el marco de los derechos reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Estatuto de los Trabajadores (ET), norma fundamental que regula las relaciones laborales y en donde se recogen las facultades y competencias de los representantes de los trabajadores (art. 64 y ss), tampoco establece un derecho explícito a participar en las cuestiones medioambientales de la empresa. Sin embargo, por el carácter transversal del medio ambiente, realizando una interpretación amplia de algunas de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en el artículo 64 del E.T., se podría entender que la componente ambiental de la gestión de las empresas se encontraría, de forma implícita, dentro de estas competencias:

«Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, en las mismas condiciones que a éstos».

La tendencia legislativa en materia de contabilidad viene definida en los últimos años por la intención de hacer explícito el origen y destino de las partidas contables ambientales de las empresas. En este sentido, la resolución de 25 de marzo de 2002 del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) aprueba las normas para el reconocimiento, valoración e información de los aspectos ambientales en las cuentas anuales y desarrolla los aspectos referidos a la contabilidad ambiental ya incorporados al derecho contable español por el RD 437/1998.

En virtud de esta resolución se obliga a que la variable ambiental figure en la contabilidad empresarial y, por lo tanto, se suministre en los documentos (balance, cuenta de resultados, memoria...) a los que deben tener acceso los representantes de los trabajadores.

«Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones: e)... Valoración de puestos de trabajo».

Dentro de la valoración del puesto de trabajo la variable ambiental puede afectar las funciones del mismo. En aquellas empresas que implanten un sistema de gestión ambiental, los trabajadores relacionados con los aspectos ambientales significativos pueden ver seriamente modificado el desempeño habitual de su trabajo, exigiendo información, formación, mayores conocimientos y nuevas aptitudes. Por ello, los representantes de los trabajadores deberán emitir informe previo en estos casos.

«Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves».



La legislación ambiental establece un régimen disciplinario que, en caso de incumplimiento, conlleva sanciones a la empresa. Por lo tanto, los representantes de los trabajadores deberán ser informados en función de su gravedad.

«Conocer (...) los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen».

En este apartado se reconoce explícitamente la competencia de los representantes de los trabajadores para conocer los estudios sobre el medio ambiente que afectan al desempeño de su actividad laboral y configura, en parte, el marco de sus relaciones laborales.

«Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral..., así como en el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor».

La legislación medioambiental no es una norma laboral (no está relacionada con esta jurisdicción). Sin embargo, la incidencia de algunas de sus disposiciones, las cuales condicionan la actividad de la empresa, como por ejemplo la Autorización Ambiental Integrada, pueden y deben asimilarse a la misma. Si una norma ambiental puede afectar a los aspectos laborales de un centro de trabajo, los representantes de los trabajadores deben tener competencias para vigilar el cumplimiento de la misma, en relación con estos aspectos laborales.

«Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa...».

Estas condiciones pueden generar los riesgos laborales contemplados con mayor extensión en la LPRL. Muchos de ellos están asociados a riesgos ambientales y, por lo tanto, su control implica el control del aspecto ambiental. Ejemplos de ello son las Fichas de Seguridad de Productos químicos, donde se tienen que recoger todas las consideraciones potencialmente peligrosas referidas a la salud laboral y al medio ambiente de un determinado producto.

«Colaborar (...) con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos».

La implantación en una empresa de medidas de ecoeficiencia, de ahorro de agua, de ahorro energético o la implantación de sistemas de gestión ambiental están contenidas en esta colaboración.

El hecho de que el marco de relaciones laborales no explicita los sujetos, los derechos y obligaciones en cuanto a información, consulta y participación de los trabajadores y sus representantes en materia medioambiental significa que éstos aspectos no se ejercen de forma efectiva y generalizada en los centros de trabajo.

En ausencia de norma o disposición legislativa que lo regule, el ejercicio de los mismos ha sido, es y será objeto de interpretaciones contradictorias y potencial foco de conflictos. Por ello, en muchas ocasiones, ante la ausencia de un derecho legalmente explicitado a participar en la gestión ambiental de la empresa, **la negociación colectiva se presenta como el mejor instrumento para introducir y consolidar tales derechos.**

La introducción de cláusulas en los convenios colectivos que reconozcan y posibiliten el ejercicio de derechos de información, participación, formación, etc., en cuestiones ambientales, supone explicitar tales derechos y poder ejercerlos como si estuvieran recogidos en una ley.

En este marco, la negociación colectiva tiene como objetivos:

- **Suplir la inexistencia de disposición legislativa** que regule adecuadamente las relaciones laborales en materia medioambiental, estableciendo en su ámbito de actuación los sujetos, los derechos y obligaciones pertinentes.
- **Hacer explícitos los derechos y obligaciones implícitos** en el contexto medioambiental de la empresa.
- **Desarrollar formas más elaboradas y concretas del compromiso ambiental** de empresarios y trabajadores en el ámbito de la empresa o del sector.

Ya que empresas e instituciones reconocen en su discurso oficial las metas de sostenibilidad, la importancia de la protección del medio ambiente y participación



de los trabajadores en esta tarea, el objetivo de los representantes de los trabajadores debe ser trasladar, mediante la negociación colectiva, la intencionalidad de estos discursos a la realidad concreta de cada empresa. El objetivo es generar una práctica de participación que al extenderse y generalizarse obligue a reconocer explícitamente este derecho en el Estatuto de los Trabajadores.

Otros instrumentos que posibilitan la participación de los trabajadores en las cuestiones ambientales de la empresa son los sistemas de gestión ambiental.

Un sistema de gestión ambiental es la parte del sistema general de gestión de una empresa en la que se concreta la política medioambiental de la misma. En la actualidad, en el marco español sólo existen dos referentes: la norma ISO 14001 y el EMAS (Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales). No son excluyentes sino complementarios, ya que la certificación e inscripción en el Registro EMAS exige como requisito previo que el sistema de gestión cumpla con aspectos esenciales de la norma ISO 14001.

El reglamento EMAS considera la participación activa de los trabajadores como elemento esencial del sistema para promover mejoras continuas en el comportamiento ambiental (así lo establece en su artículo 1) mientras que ISO 14001 reduce la participación a “los empleados o miembros en cada nivel o función relevante”.

Art. 1.2 del EMAS:

«El objetivo del EMAS será promover mejoras continuas del comportamiento ambiental de las organizaciones mediante... la implicación activa del personal de la organización, así como una formación profesional y una formación permanente adecuadas que permitan la participación activa en el establecimiento y la aplicación de sistemas de gestión ambiental».



Por ello, además de que el EMAS es más riguroso y exigente que la norma ISO 14001, de cara a la participación de los trabajadores siempre será preferible su implantación. En cualquier caso, la implantación en una empresa de un sistema de gestión ambiental según la norma ISO 14001 posibilita también la participación de los representantes de los trabajadores en su aplicación, aunque sea en menor medida que con EMAS.

En el Anexo III de esta guía se recogen las competencias de los representantes de los trabajadores en relación con los sistemas de gestión ambiental implantados en la empresa, vinculándolos a las competencias reconocidas a éstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.



Parte II: La participación de los trabajadores y de sus representantes en la empresa.

1. LA PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1.1 ¿Por qué participar?

Los representantes de los trabajadores deben intervenir activamente mediante la interlocución con la representación empresarial para conseguir que su empresa adopte el camino de la mejora ambiental y la sostenibilidad por varias razones:

- Es **necesario conocer y promover la prevención** de los problemas y los riesgos ambientales derivados de la actividad productiva de las empresas, puesto que pueden tener importantes repercusiones en la salud, seguridad y en el empleo de los trabajadores, como se decía en la Parte I.
- **Forma parte de sus funciones** como:
 - Representantes de los intereses de los trabajadores en el mantenimiento y mejora del empleo y de las condiciones de trabajo. Tal como se ha explicado en la 1ª parte, los derechos y obligaciones legales de los delegados de personal y comités de empresa establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como los de los delegados de prevención recogidos en la LPRL, facultan y condicionan la participación de los representantes de los trabajadores en el control, vigilancia y mejora de las actividades de las empresas en relación con el medio ambiente.
 - Representantes de la sociedad afectada por los problemas ambientales en el interior de instalaciones industriales donde estos problemas se generan, y por tanto claves para la puesta en práctica de las soluciones necesarias.
- La participación generalizada de los representantes de los trabajadores en las

cuestiones ambientales de las empresas puede tener una **repercusión muy importante** para lograr que los derechos en esta materia sean reconocidos explícitamente en el marco legal de las relaciones laborales.

1.2 ¿Para qué participar?

- **Para conocer e impulsar la prevención y la minimización de los impactos medioambientales de la empresa.**

El conocimiento de los riesgos medioambientales de la actividad de la empresa permite afrontarlos y corregirlos en mejores condiciones si se aporta la experiencia y conocimiento cotidiano de los trabajadores. Su implicación en las tareas de identificación permitirá una mayor eficacia y acierto en la determinación de aspectos ambientales así como en la búsqueda de soluciones que redunden en mejoras de las condiciones de trabajo en las empresas.

- **Para impulsar la implantación de Mejores Técnicas Disponibles (MTD) que permitan la mejora continua del comportamiento ambiental de la empresa.**

La implantación de las mejores técnicas disponibles para la prevención y control integrados de la contaminación está pasando a ser no sólo un criterio para la obtención de la autorización ambiental integrada en las empresas afectadas por la Ley de Prevención y Control Integrado de la Contaminación (LPCIC)², sino un requisito básico para la adecuación a las exigencias del conjunto de la normativa ambiental y a las nuevas condiciones de aceptación social de las actividades productivas en el ámbito europeo.



²Esta norma afecta a las actividades e instalaciones más contaminantes y las obliga a obtener la Autorización Ambiental Integrada (AAI). Para que las empresas afectadas consigan esta autorización tendrán que adoptar las medidas adecuadas para prevenir la contaminación del aire, del agua, del suelo, etc., utilizar la energía, el agua, las materias primas y otros recursos de manera eficiente y evitar la producción de residuos y, en el caso de que no se pueda evitar su generación, gestionarlos correctamente, preferentemente mediante el reciclado o la reutilización. Para conocer más sobre esta ley puedes ver el enlace http://www.istas.net/ecoadapt/Guia_LPCIC.pdf



La introducción de nuevas tecnologías y técnicas de producción en las empresas implica, en muchos casos, cambios en la organización del trabajo, nuevas necesidades formativas, y modificaciones en los hábitos y comportamientos cotidianos. Afrontar todo ello por la vía del diálogo para la resolución de posibles situaciones conflictivas que se pueden generar en los procesos de adaptación implica también la necesaria participación de los representantes de los trabajadores desde el inicio de los procesos de adaptación, anticipando efectos y consecuencias.

■ **Para el mantenimiento y la mejora del empleo y de la calidad de las condiciones de trabajo**

Los cambios o actuaciones para la mejora ambiental que impliquen riesgos para la salud o la calidad del trabajo pueden terminar generando retrocesos en su aceptación e ineficacia de las medidas adoptadas. La implicación y la participación de los representantes de los trabajadores debe ayudar a identificar preventivamente los impactos que estas medidas de mejora ambiental puedan tener sobre las condiciones de trabajo y el empleo, adoptando los necesarios procesos de control sobre sus efectos y propiciando soluciones compartidas.

1.3 ¿Cómo participar?

Como se ha señalado en la primera parte, la inexistencia de derechos explícitos generalizados para la participación de los representantes de los trabajadores en materia de medio ambiente nos coloca ante una gran diversidad de escenarios para su implicación en la mejora ambiental de las empresas. Por otra parte, el hecho de que haya sectores o espacios geográficos y sectoriales e incluso empresas en que existan figuras diversas de reconocimiento de este derecho, amplía más esta diversidad y abre a su vez el camino para que su reconocimiento explícito en el marco establecido de relaciones laborales esté más cercano.

Para abordar debidamente las diversas situaciones vamos a separarlas en dos grandes bloques:

- a. El conjunto de las empresas y sectores que no tienen derechos reconocidos de participación de los trabajadores y sus representantes legales en materia de medio ambiente.

b. Empresas, sectores y otros ámbitos en los que se ha explicitado alguna forma de reconocimiento del derecho de participación de los trabajadores y sus representantes legales en materia de medio ambiente

a. Empresas donde no hay derechos explícitamente reconocidos en materia de medio ambiente

Las propuestas para la participación sindical en medio ambiente en aquellas empresas donde no esté reconocido este derecho son:

■ **El acceso a la información ambiental en todas las empresas.**

Todas las empresas cuentan con información registrada sobre sus relaciones con el medio ambiente donde están ubicadas. Vertidos, residuos, consumos energéticos, agua, materias primas, consumibles... son materias comunes que generan este tipo de informaciones, que dan lugar, en algunos casos a los correspondientes informes a la administración ambiental competente. Exigir el acceso a esta información es un primer paso que debe ir acompañado de la propuesta formal de colaboración con la dirección para la mejora ambiental de la empresa.

La obligación de informar es de la Administración³, pero la práctica de la transparencia informativa involucra también a las empresas.

*** Disponer de la información es un derecho, pero sólo si lo ejercemos lo garantizamos.**

■ **Introducción de cláusulas de reconocimiento de derechos en Medio Ambiente en la negociación colectiva.**

La necesaria interlocución con la empresa en materia de medio ambiente requiere la correspondiente designación de interlocutores definidos, tanto por parte de la empresa, como por parte de la representación de los trabajadores. En este último caso es necesario recoger la figura del **Delegado de medio**

³En el Anexo II de esta Guía encontrarás un modelo de solicitud de información ambiental dirigida a la Administración.



ambiente en el convenio colectivo, introduciendo las cláusulas correspondientes con los derechos y obligaciones que conlleva.

*** Los derechos se consiguen cuando se lucha por ellos.**

Artículo 67 bis.- Delegados de medioambiente

Los representantes de los trabajadores podrán designar un Delegado de Medioambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

- 1.- Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.*
- 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.- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.*

Convenio General de la Industria Química

En el Anexo I de esta guía se recogen una serie de *recomendaciones para incorporar cláusulas ambientales en los convenios colectivos.*

Ejemplo: Recomendación 1. Representación de los trabajadores.

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

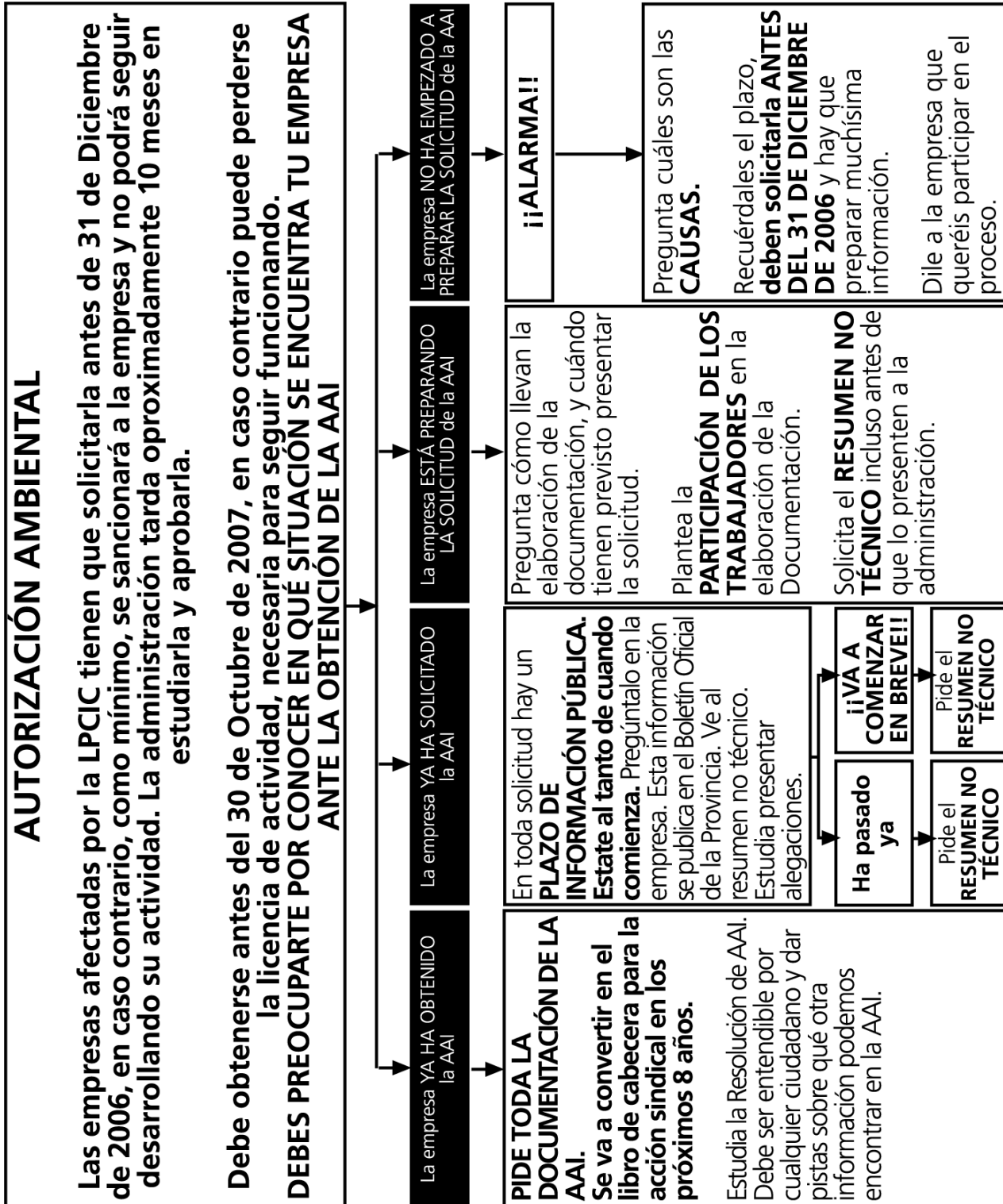
- Delegado de medio ambiente (independiente de la representación legal, pero con iguales derechos, garantías y obligaciones).
- Delegado de medio ambiente (miembro del Comité de Empresa o delegado de personal).
- Comisión medioambiental.
- Delegado de prevención con competencias en materia medioambiental.
- Comité de Seguridad y Salud.

- **Las empresas afectadas por la LPCIC requieren una participación especial de los representantes de los trabajadores.**

La LPCIC afecta a más de 5.000 empresas de nuestro país, consideradas como las que tienen un mayor potencial contaminante. El proceso de Autorización Ambiental Integrada significa que se va a proceder a una revisión periódica de su funcionamiento en relación con el medio ambiente, propiciando procesos productivos cada vez menos contaminantes. A su vez, habrá un control anual público de sus emisiones, vertidos y residuos en el registro EPER. La Administración deberá disponer la información relacionada con la LPCIC de forma accesible y comprensible.

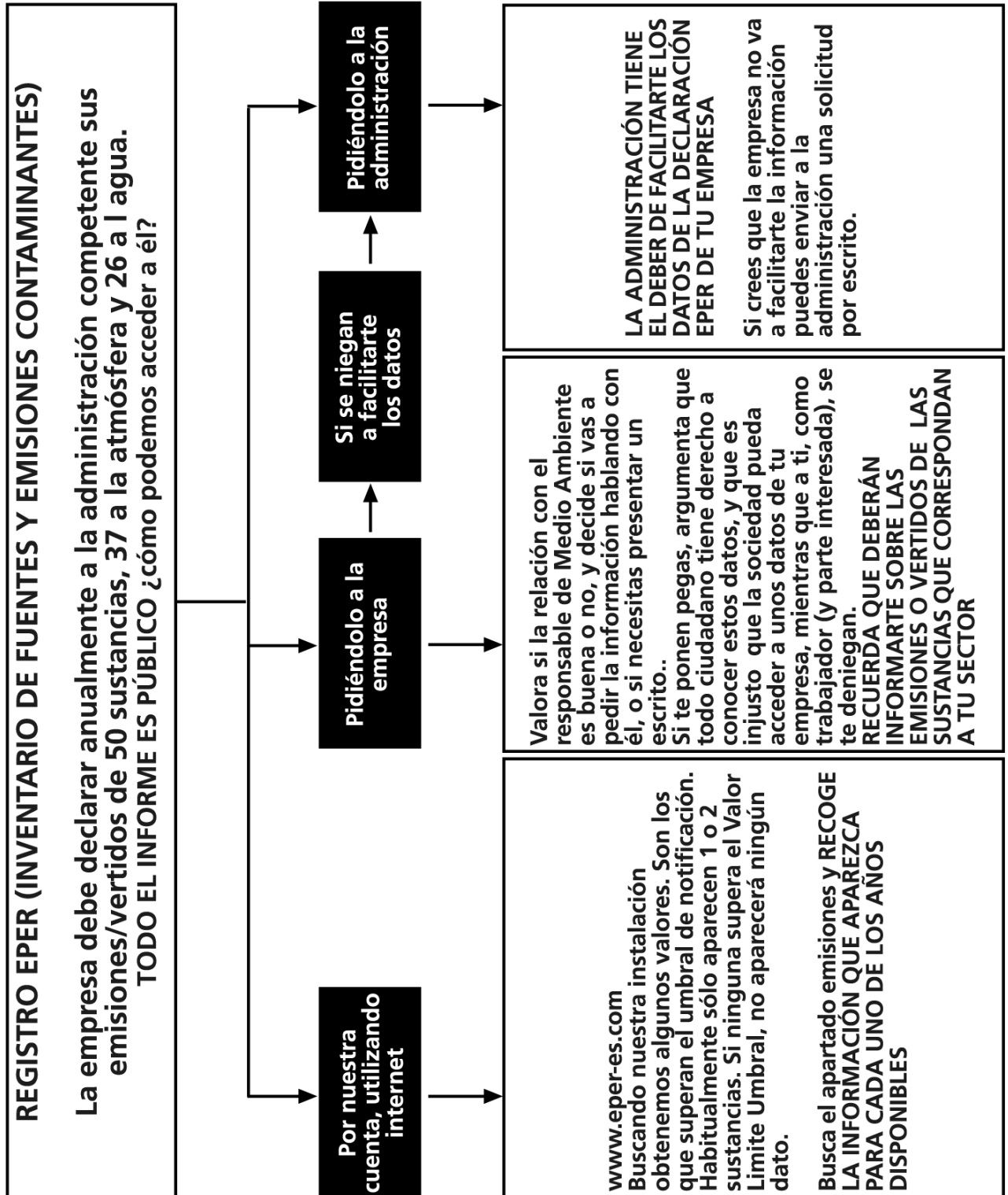


Figura 2: Situación de la empresa ante la obtención de la A.A.I.



Fuente: elaboración propia

Figura 3: Acceder a los datos de la declaración EPER de la empresa



Fuente: elaboración propia



■ Información y participación en empresas con SGMA ISO 14001.

Las empresas que cuentan con Sistemas de Gestión Medioambiental certificadas deberían incorporar los derechos a que los representantes de los trabajadores sean informados, específicamente, con respecto a:

- La formulación de las políticas medioambientales de la empresa.
- La evaluación medioambiental inicial y los datos de las auditorías medioambientales.
- El establecimiento y funcionamiento del sistema de gestión ambiental, la determinación de los aspectos ambientales significativos, objetivos, metas y programa de actuación.
- El diseño e implementación de los planes de formación y sensibilización.

Para garantizar la comunicación entre la dirección y los representantes de los trabajadores, debe definirse una interlocución establecida en el seno del comité medioambiental.

■ Delegados de prevención en relación con los derechos que reconoce la LPRL.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales sí establece que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. La componente ambiental está presente en numerosas cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, como la gestión de residuos peligrosos, la manipulación, almacenamiento o eliminación de sustancias peligrosas, etc. Por tanto los delegados de prevención cuentan con competencias y facultades para actuar en el ámbito ambiental en estos terrenos, recabando información y realizando actividades de vigilancia y control. Asimismo, deben reclamar la adopción de medidas preventivas para la mejora de los niveles de seguridad y protección de la salud de los trabajadores en las situaciones que así lo requieran. Para esto necesitan conocer los aspectos ambientales que tengan relación con dichas situaciones, así como la previsión de actuaciones de mejora ambiental que la empresa realice o vaya a realizar.

*** Trabajar sin riesgo es posible. Acceso a la información sobre los riesgos derivados de las sustancias químicas y las posibles alternativas.**

b. Empresas con derechos explícitamente reconocidos

Varios convenios y acuerdos sectoriales, como el Convenio Colectivo estatal de la Industria Química o el Acuerdo de la mesa sectorial para la valorización en la industria española del Cemento, por citar algunos de los más importantes, recogen la figura del **“Delegado de Medio Ambiente”** y la dotan de competencias y obligaciones específicas, incluido un crédito horario suplementario en el caso del segundo acuerdo. En otros casos, como el de la Comunidad Foral de Navarra, se ha creado la figura de Delegado territorial de Medio Ambiente para “informar, formar y sensibilizar sobre medio ambiente en la empresa”.

En todos los casos, incluidos los que contemplan los derechos de información y participación en medio ambiente como ampliación de los derechos de delegados de personal y de prevención, se parte de la consideración común explicitada en las Directrices de la Unión Europea para la aplicación del Reglamento EMAS. En las mismas se señala que las empresas “deben reconocer que la participación de los trabajadores es importante y necesaria a todos los niveles y en todas las etapas a partir del primer día de las tareas de gestión ambiental”.

Para esa participación es necesario:

- El acceso a la información ambiental de la empresa y la exigencia de su adecuación para la participación.
- El derecho al uso de herramientas informáticas y de Internet para el acceso a la información medioambiental, en el interior de la empresa.
o La creación de espacios reconocidos de interlocución, información y propuestas.
- La colaboración en la mejora continua ambiental de la empresa (ecoeficiencia, buenas prácticas, producción limpia...)
- La formación ambiental:



- Formación en medio ambiente dirigida a los representantes de los trabajadores, con contenidos y metodología dirigidas a reforzar su participación en la gestión medioambiental de la empresa.
 - Formación dirigida a los trabajadores en base a propuestas de sus representantes y control sobre la que se recibe de la empresa.
- La garantía del derecho a participar en los Sistemas de Gestión Medioambiental.

El acceso a la información ambiental de la empresa, el derecho a usar herramientas informáticas y de Internet en el centro de trabajo para acceder a esta información, recibir y participar en la formación ambiental impartida en la empresa a los trabajadores y participar en los sistemas de gestión ambiental, son aspectos fundamentales que deben darse para la participación efectiva de los representantes de los trabajadores en las cuestiones ambientales de la empresa.

2. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La participación de los trabajadores en las cuestiones ambientales de la empresa se puede dar:

- Mediante instrumentos, canales de comunicación o iniciativas que existan en la empresa.
- A través de los representantes de los trabajadores.

En el centro de trabajo es posible que existan algunos instrumentos o iniciativas que permitan a los trabajadores expresar su opinión. Por ejemplo, puede que haya un **buzón de sugerencias**, donde se pueden depositar ideas o propuestas para la mejora ambiental de la empresa.

En aquellos centros donde exista un **sistema de gestión ambiental** implantado, los trabajadores deben tener la posibilidad de participar en él, en relación con las cuestiones y aspectos ambientales significativos que tienen que ver con su puesto de trabajo y la aplicación de este sistema de gestión al mismo.



Es posible que se creen **espacios de consulta o grupos de discusión** para aportar ideas o propuestas para mejorar la incidencia ambiental de la empresa.

La existencia de estos instrumentos (buzón de sugerencias, grupos de discusión, grupos de trabajo, etc) obedece, en muchas ocasiones, a que son exigidos por los propios sistemas de gestión como requisito necesario para su certificación. Por lo tanto, la empresa se ve obligada a implantar estos instrumentos para “escuchar la opinión de los trabajadores”. Pero no se puede hablar de una auténtica participación, ya que el proceso no se sigue alimentando; en la mayoría de las ocasiones no hay continuidad a las opiniones y sugerencias expresadas por los trabajadores. No obstante, el manifestar nuestra opinión a través de los mismos puede ser un paso importante para avanzar hacia el objetivo de conseguir una “cultura participativa” en la empresa.

Cualquiera que sea la fórmula o espacio para opinar que haya en el centro de trabajo, es muy importante aportar nuestras sugerencias, ideas, propuestas e inquietudes. Es fundamental para que se cuente con nosotros en las cuestiones ambientales de la empresa. Si no existe ningún instrumento para poder expresar nuestra opinión es necesario pedirlo.



La segunda vía posible consiste en **participar a través de los representantes de los trabajadores en la empresa** (Delegados de personal, Comité de empresa, Delegado de Prevención).

Estos órganos de representación son el mejor instrumento legal para promocionar y defender los intereses de los trabajadores en el mantenimiento y mejora del empleo y de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran los riesgos y cuestiones ambientales. Cuentan con una serie de derechos y garantías para poder actuar en estos aspectos, por lo que siempre será preferible, allá donde exista representación, emplear esta vía. Además, cuentan con el apoyo del Sindicato y de sus asesores, lo que es muy importante para intervenir sobre aquellas cuestiones técnicas que presenten alguna dificultad. Esta vía sí permite una auténtica participación, ya que interactuamos y colaboramos con nuestros representantes en la empresa, los cuales están legitimados para actuar en muchas cuestiones ambientales presentes en el centro de trabajo.

En muchas ocasiones, la mejora ambiental de la empresa se puede lograr con la modificación de algunos comportamientos individuales y colectivos y con pequeños cambios en la organización. Esto es lo que se persigue con las llamadas Buenas Prácticas (BP). Por eso, una forma de participar es proponiendo a la empresa que se adopten estas BP y colaborar en la aplicación de las mismas.

Podemos hacer llegar a nuestros representantes en la empresa los problemas ambientales que percibimos, nuestras ideas y propuestas de mejora, o cualquier sugerencia que tengamos.

También es muy importante participar en aquellas consultas y debates que éstos propongan a sus compañeros.

Algunos ejemplos de Buenas Prácticas:

- Modificaciones en el diseño original de máquinas, equipos o instalaciones que reduzcan o prevengan sus impactos ambientales.

EJEMPLO: El uso de reductores caudal y aireadores en los grifos de servicios y vestuarios consigue reducciones de un 50% en el consumo de agua.

- Cambios en el uso de sustancias peligrosas que eliminen o reduzcan sus riesgos.

EJEMPLO: el cambio de pinturas en base disolvente por pinturas al agua supone la eliminación de exposición laboral y de emisiones de disolventes, una reducción en la generación de residuos peligrosos y un mayor rendimiento en el proceso.

- Cambios en los comportamientos individuales para adoptar conductas que prevengan o atenúen daños ambientales.

EJEMPLO: adoptar la rutina de apagar los equipos informáticos tras su uso o los interruptores de luz, lo que puede generar ahorros considerables en el consumo energético.

- Cambios o modificaciones en la organización del trabajo que permitan la eliminación o reducción de impactos sobre el medio ambiente.

EJEMPLO: la designación de responsables para el control y la vigilancia de la correcta separación, señalización y almacenamiento de los residuos puede evitar accidentes con vertidos y emisiones, además de favorecer una adecuada gestión.



Parte III. Criterios de intervención para la mejora del comportamiento ambiental de las empresas

La identificación y el conocimiento de aspectos y efectos medioambientales es la piedra angular de cualquier decisión y actuación relacionada con la protección del medio ambiente en los centros de trabajo.

Un **aspecto ambiental** es un elemento de las actividades, productos o servicios de una empresa que puede interactuar con el medio ambiente. Por tanto, un aspecto ambiental es aquél que una actividad, producto o servicio genera (emisiones, vertidos, residuos, ruido, consumos, etc.) e incide sobre el medio ambiente.

El **efecto ambiental** es cualquier cambio en el medio ambiente, sea positivo o negativo, resultante de las actividades, productos y servicios de una empresa.

En resumen:

- Aspecto ambiental es causa (X).
- Efecto es el cambio de comportamiento del medio natural $F(X)$.
- Impacto es la cuantificación de dicho efecto (Y).

Valga de ejemplo una instalación que emite gases procedentes de una combustión: el aspecto ambiental (X) es la emisión de gas CO_2 . El efecto se produce cuando los mecanismos $F(X)$ del medio natural (difusión de CO_2 en la atmósfera) promueven el cambio climático y el impacto (Y) es la categorización de la alteración producida.

El **riesgo ambiental** está asociado a la naturaleza intrínseca de un producto, o de un determinado proceso productivo, y también se produce debido al uso que se da a una sustancia, o a la práctica asociada a un proceso, inicialmente inocuos.

Para definir los riesgos ambientales podemos optar por dos tipos de orientación:

1. Considerar un determinado proceso y analizar en cada fase los aspectos ambientales relacionados, como las materias primas usadas -tanto su cantidad como sus características medioambientales- los vertidos, emisiones y residuos producidos.
2. Si tenemos información sobre los impactos que se puedan derivar del uso de un producto, o familia de sustancias, es posible seguir su ciclo de uso en la empresa, desde las razones de su compra, la información que debe llevar, hasta el tratamiento que recibe al acabar su utilización en cada puesto de trabajo, o fase de producción en que interviene.

Aspectos medioambientales directos

Se incluyen aquí las actividades de una organización sobre las que esta última tiene el control de la gestión y puede incluir, entre otras cosas:

- Las emisiones atmosféricas.
- Los vertidos al agua.
- La prevención, el reciclado, la reutilización, el transporte y la eliminación de residuos sólidos y de otra naturaleza, en particular los residuos peligrosos.
- La utilización y contaminación del suelo.
- El empleo de recursos naturales y materias primas (incluida la energía).
- Las emisiones de contaminantes (ruido, vibraciones, olores, polvo etc.).
- Las cuestiones relacionadas con el transporte (de mercancías y de personas).
- El riesgo de accidentes e impactos medioambientales derivados, o que pudieran derivarse, de los incidentes, accidentes y posibles situaciones de emergencia.
- Los efectos en la diversidad biológica.

Los **criterios de** toda **intervención** que persiga la mejora del comportamiento ambiental de una empresa deben ser:



1. PREVENCIÓN

Afrontar los aspectos ambientales desde un punto de vista preventivo debe ser el primer objetivo en la intervención medioambiental en la empresa.

Por otro lado, resulta más barato y más fácil prevenir daños ecológicos que generarlos y después intentar "remediarlos".

La prevención puede lograrse, entre otras formas, a través de:

- La sustitución de materias primas o auxiliares.
- Cambios en la organización del trabajo.
- Reformulación o rediseño del producto o servicio (ecodiseño).
- Rediseño o modificación de una unidad de producción.
- Modernización de los equipos.

2. REDUCCIÓN

Cuando no sea posible, por limitaciones técnicas, evitar un efecto ambiental, la segunda prioridad es la reducción del impacto negativo.

La reducción puede lograrse, entre otras actuaciones, mediante:

- Planes de minimización en los consumos de recursos y materias primas.
- Planes de minimización de vertidos, emisiones y generación de residuos.
- Reciclaje dentro del proceso.
- Introducción de Buenas Prácticas.

3. MEDIDAS CORRECTORAS Y DE CONTROL

Como última vía para afrontar los problemas medioambientales se encuentran las medidas de "fin de tubería" o de control de la contaminación.

Se consideran medidas de final de tubería:

- Tratamiento de gases y humos.
- Desodorización (tratamiento de olores).
- Depuración de vertidos.
- Reciclaje fuera del proceso.

Estas soluciones, sin embargo, no constituyen una solución auténtica frente a la contaminación puesto que no hacen desaparecer el problema, sino que únicamente lo transforman o trasladan de un medio a otro.

Hasta que se puedan adoptar medidas de prevención o reducción, habrá que tomar las medidas necesarias para controlar los impactos ambientales.



Parte IV. Recursos y herramientas.

1. FORMACIÓN Y EDUCACIÓN AMBIENTAL.

Tal como se dice en el Programa 21 aprobado en la Cumbre Mundial de Río de Janeiro de 1992: *“Los trabajadores y sus representantes deberían tener derecho a que se les impartiera suficiente capacitación para incrementar su conciencia ambiental, proteger su salud y velar por su seguridad y mejorar su bienestar económico y social. La capacitación debería proporcionarles los conocimientos necesarios para fomentar modos de vida sostenibles y mejorar el medio laboral. Los sindicatos, los patronos, los gobiernos y los organismos internacionales deberían cooperar en la evaluación de las necesidades de capacitación dentro de sus respectivas esferas de actividad. Los trabajadores y sus representantes deberían participar en la formulación y ejecución de los programas de capacitación para los trabajadores organizados por los patronos y los gobiernos”*.

Tanto Sindicatos como otras entidades cuentan con propuestas formativas relacionadas con el medio ambiente. Desde programas de sensibilización integrados en programas de formación profesional hasta ofertas específicas de cursos de medio ambiente dirigidos a los representantes designados para cubrir funciones de responsabilidad en esta materia. En el marco del proyecto ECOinformas, ISTAS pone a disposición de los trabajadores una plataforma dinámica donde disponen de cursos, tanto presenciales como a distancia, sobre medio ambiente, salud y desarrollo sostenible.

La extensión de la participación de los trabajadores y su profundización requerirán a su vez una mayor extensión y especialización de las ofertas de formación en medio ambiente.

2. BUENAS CLÁUSULAS. EJEMPLOS Y EXPERIENCIAS.

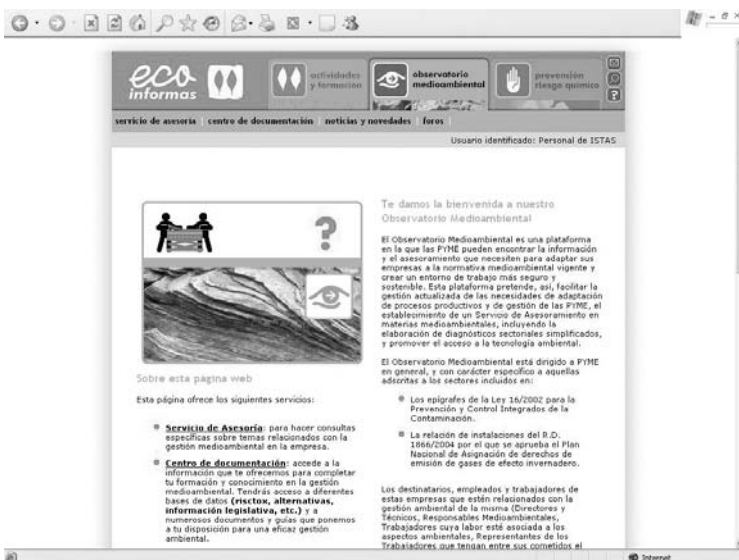
La introducción, en los convenios colectivos, de cláusulas relativas a la mejora del comportamiento ambiental de las empresas y orientadas a garantizar y

concretar los derechos de información y participación de los trabajadores en la gestión ambiental de las empresas empieza a generalizarse. Resulta de suma importancia que estas cláusulas recojan con el máximo de claridad las condiciones, funciones, derechos y obligaciones que se derivan de los acuerdos de buenos propósitos que se reflejan en muchos convenios firmados hasta ahora.

✳ **En el Anexo I podrás encontrar una serie de recomendaciones para la incorporación de cláusulas medioambientales en los convenios colectivos.**

3. HERRAMIENTAS SINDICALES.

Los sindicatos cuentan con herramientas específicas de uso público para la acción medioambiental de los trabajadores en las empresas, como servicios de asesoramiento e información tanto en sus locales como a través de Internet. En el marco del proyecto ECOinformas se han puesto en marcha una serie de servicios como bases de datos con información sobre la gestión y sustitución de sustancias peligrosas, donde se dispone también de un centro de documentación para referencias legislativas y prácticas sobre la materia. Para consultas específicas, existe un servicio de asesoramiento, que forma parte del Observatorio Medioambiental, la acción más pionera del proyecto ECOinformas. Además de ofrecer asesoramiento, el Observatorio se dedica a investigar la situación en los sectores más afectados por la nueva legislación y sondear sus necesidades concretas.



El trabajo de campo del Observatorio Medioambiental se completa con una serie de estudios en profundidad sobre temas como el desarrollo sostenible, el riesgo químico, desde una perspectiva integradora de la salud laboral y el medio ambiente, y la prevención y control integrados de la contaminación. ISTAS difunde los resultados de todos los estudios en formato impreso y digital a través de la página web: www.ecoinformas.com.



Anexo I. Recomendaciones para la incorporación de cláusulas ambientales en los Convenios colectivos

Recomendación 1. Representación de los trabajadores.

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

- Delegado de medio ambiente (independiente de la representación legal, pero con iguales derechos, garantías y obligaciones).
- Delegado de medio ambiente (miembro del Comité de Empresa o delegado de personal).
- Comisión medioambiental.
- Delegado de prevención con competencias en materia medioambiental.
- Comité de Seguridad y Salud.

Recomendación 2. Representación de los trabajadores.

Definir las competencias y derechos en materia medioambiental del delegado medioambiental y figuras asimilables:

- Información. Recibir información y documentación de carácter medioambiental.

- Asesoramiento. Recibir asesoramiento externo a la empresa.
- Inspección de los lugares de trabajo y comunicación con los trabajadores.
- Consulta, con la debida antelación, de las acciones y compromisos significativos que emprenda la empresa.
- Formación específica y proporcionada por la empresa.
- Comunicación con la empresa y con los trabajadores.
- Crédito horario.
- Garantías frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones.
- Propuesta. Para la adopción de medidas de prevención de riesgos ambientales y mejora del comportamiento ambiental.
- Denuncia ante las autoridades competentes en esta materia.
- Paralización de trabajos en caso de riesgo grave e inminente.

Recomendación 3. Representación de los trabajadores.

Definir las funciones y competencias de la comisión medioambiental o asimilables, entendidos como órganos de participación interno en la empresa para la consulta regular y periódica de la política medioambiental de carácter paritario con las siguientes funciones:

- Promover la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.
- Participar en la identificación y evaluación de riesgos ambientales.
- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas y planes de acción.



- Participar en la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión ambiental.
- Informar sobre las nuevas técnicas y tecnologías en relación a sus efectos ambientales.
- Informar sobre los planes de formación.
- Acceder a la información y documentación necesaria.
- Presencia de expertos ajenos a la empresa.

Recomendación 4. Legislación ambiental. Participación y consulta.

Incluir cláusulas específicas relacionadas con las empresas afectadas por disposiciones medioambientales de gran incidencia en sus actividades: empresas afectas a la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, empresas incluidas en el Plan Nacional de Asignación, etc., introduciendo el ejercicio del derecho de información, participación y consulta en relación a la implementación y satisfacción de los requisitos que imponen:

- Solicitudes de Autorización Ambiental Integrada.
- Informes técnicos.
- Memorias de auditoría.

Recomendación 5. Legislación ambiental. Información.

Incluir cláusulas específicas para poner a disposición de los representantes de los trabajadores la documentación relacionada con la gestión medioambiental de la empresa puesta a disposición de las autoridades competentes (informaciones afectadas por la Ley 38/1995, de derecho a la información en materia de medio ambiente).

Recomendación 6. Sistemas de gestión medioambiental.

Incluir cláusulas específicas relacionadas con las empresas que implanten o tengan en funcionamiento sistemas de gestión ambiental certificados según norma UNEEN- ISO 14001 o adheridas al Reglamento (CE) nº 761/2001 por el que se permite que las organizaciones se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS). Incluyendo las directrices relativas a la implicación de los trabajadores en el contexto EMAS (Anexo II de la Recomendación de la Comisión de 7 de septiembre).

La participación de los trabajadores y sus representantes comprenderá el derecho a ser informados y elaborar informes autónomos preceptivos en relación a:

- La formulación de las políticas medioambientales de la organización.
- La evaluación medioambiental inicial y el análisis de los datos y documentación relativas a las auditorías medioambientales.
- El establecimiento y funcionamiento del sistema de gestión ambiental y su participación en la satisfacción de todos los requisitos, en particular la determinación de los aspectos ambientales significativos, los objetivos y metas y el programa de actuación.
- Los comités medioambientales para obtener información y garantizar la comunicación entre el representante de la dirección, los trabajadores y sus representantes.
- Los grupos de trabajo conjuntos en relación con el programa de acción medioambiental y la auditoría medioambiental.
- La elaboración de las declaraciones medioambientales.
- El diseño e implementación de los planes de formación y sensibilización.
- El reconocimiento de las centrales sindicales como «parte interesada».



- Los sistemas de sugerencias de los empleados.
- Los sistemas de incentivos asociados a los resultados ambientales.

Recomendación 7. Responsabilidad social de las empresas.

Incluir cláusulas específicas relacionadas con las empresas que asumen compromisos voluntarios relativos a la responsabilidad social corporativa (memorias de sostenibilidad, informes medioambientales, etc.) relativas a:

- La participación en la elaboración de los documentos.
- La elaboración de informes preceptivos sobre ellos.
- La introducción de indicadores laborales, económicos, sociales y ambientales.

Recomendación 8. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Incluir cláusulas específicas determinando actuaciones sobre la dimensión ambiental de los riesgos laborales:

- Introducción en el Plan de Prevención de riesgos laborales de aquellos derivados de la identificación y evaluación de riesgos ambientales (norma UNE 150008 EX).
- Definición y actuaciones sobre riesgo químico, incluyendo los aspectos ambientales.

Recomendación 9. Acuerdos voluntarios.

Incluir cláusulas específicas relacionadas con las empresas que asumen compromisos voluntarios de carácter sectorial o territorial (Contribución ambiental de las empresas al Desarrollo Sostenible del sector del Acero, Químico, Cemento..., con el Gobierno vasco; Compromiso de Progreso...) incluyendo:

- Derechos de participación en las comisiones de seguimiento.

- Derechos de información relacionados con la documentación disponible en las empresas adheridas.



Anexo II. Modelo de solicitud de información ambiental a la Administración

Al Órgano administrativo competente:

Doña/Don..., con D.N.I. nº..., y domicilio en..., (en su caso) actuando en nombre y representación de... (nombre de la asociación o entidad, si procede),
EXPONE:

Que por medio del presente escrito viene a solicitar información en base a la Ley 27/2006 de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente.

Siendo la/el... (órgano o institución al que solicitamos la información) competente en materia de... (competencia que posee y por la que podemos solicitarle la información), y de acuerdo con el art. 3 de la mencionada Ley, nos dirigimos a usted para pedirle... (aquí hacemos mención de los documentos, datos, etc. que solicitamos, siendo lo más precisos posible).

(Podéis también solicitar que la información se os remita en un formato concreto -fotocopias, CD ROM, etc.).

Por todo lo expuesto,

le rogamos que teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo y responder conforme al cuerpo del mismo, tal como dispone la Directiva 2003/4/CE, con la mayor brevedad posible y, en cualquier caso, en el plazo máximo de 1 mes que fija el art. 10.c de la Ley 27/2006.

En..., a..., de 200..

Fdo: (No olvides firmar la solicitud)

Nota: Es muy conveniente que registres tu solicitud en el organismo al que la diriges, o si la solicitud la efectúas por correo, hacerlo por correo certificado. Así, si te deniegan la información, se retrasan o la respuesta no se ajusta a lo que pedías, podrías reclamar legalmente.

Anexo III. Competencias de los representantes de los trabajadores en los Sistemas de Gestión Medio Ambiental ISO 14001 y EMAS.

Siguiendo la estructura de la norma ISO 14001/2004, los representantes de los trabajadores tendrían las siguientes competencias:

■ **Política medioambiental (ISO-EN-UNE 14001/2004 Requisito 4.2)**

La alta dirección determina la política medioambiental cumpliendo estas condiciones:

- El compromiso de establecer procedimientos para cumplir la legislación aplicable.
- El compromiso de mejora continua (una progresiva y permanente mejora de los resultados medioambientales de la empresa).
- El compromiso de eliminar, minimizar o controlar la contaminación.

Debe estar documentada debidamente, comunicada a los empleados y puesta a disposición del público. Esta condición es común en la norma UNE-EN 14001 y en el Reglamento EMAS. Este requisito está relacionado con las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores (ET): art. 64.1.3, art. 64.1.4.d. y art. 64.1.12.

Los representantes de los trabajadores deben recibir la política medioambiental y estaría entre sus competencias solicitar información adicional sobre:

- La estrategia sobre procesos y productos de cara a mantener la viabilidad a largo plazo de la empresa o del sector industrial, negociando la sustitución de los procesos o productos peligrosos cuestionados o amenazados.



- Los aspectos de salud laboral relacionados con los aspectos medioambientales.
- Los aspectos relativos al empleo (contrataciones, promociones, formación profesional).
- **Aspectos ambientales (ISO-EN-UNE 14001/2004. Requisito 4.3.1)**

La empresa establece procedimientos para identificar los aspectos ambientales de sus actividades, productos o servicios y tenerlos en cuenta en los objetivos medioambientales.

Este requisito está relacionado con las disposiciones del ET: art. 64.1.8., art. 64.1.9.b. y art. 64.1.12. en tanto existan aspectos asociados a riesgos laborales.

- **Requisitos Legales (ISO-EN-UNE 14001/2004. Requisito 4.3.2)**

La empresa identifica los requisitos legales y aquellos que voluntariamente aplique a sus actividades, productos y servicios.

Este requisito está relacionado con las disposiciones del ET: art. 64.1.1., art. 64.1.7., art. 64.1.9. y art. 64.1.12. en tanto que esta legislación pueda afectar a la evolución general del sector, que su incumplimiento pueda suponer faltas muy graves con su correspondiente sanción entre las que, en ciertos casos, se incluye la paralización de la producción y que, indudablemente, es competencia del comité la vigilancia del cumplimiento de la legislación y otras normas que incidan en el empleo y las condiciones de trabajo.

- **Objetivos, metas y programas (ISO-EN-UNE 14001/2004. Requisito 4.3.3)**

La organización empresarial debe mantener documentados los objetivos y metas para cumplir los compromisos establecidos en la política ambiental, teniendo en cuenta los aspectos ambientales significativos, las opciones tecnológicas posibles, los recursos económicos, la legislación vigente y la opinión de las partes interesadas.

Los «objetivos» son fines de carácter general y se cuantificarán cuando sea posible. Las «metas» son los requisitos detallados de actuación aplicable a la empresa o a partes de ella para cumplir los objetivos generales.

Esta condición es común en la norma ISO-UNE-EN 14001 y en el Reglamento EMAS. Los programas determinan las responsabilidades, los medios y el calendario para lograr los objetivos y metas. Uno de los más importantes es el Programa de Auditorías que determina el alcance y la periodicidad de las mismas.

Este requisito implicaría en mayor o menor medida a las siguientes disposiciones del ET: art. 64.1.3, art. 64.1.8, art. 64.1.4.c., art. 64.1.4.d., art. 64.1.4.e., art. 64.1.9.a., art. 64.1.9.b., art. 64.1.11., art. 64.1.12., como es lógico pues cruza todos los niveles y actividades de la empresa.

■ **Recursos, funciones y responsabilidades (ISO-EN-UNE 14001/2004. Requisito 4.4.1)**

Se definen las funciones, los responsables, los recursos humanos, formativos, tecnológicos y financieros para la implantación y funcionamiento del sistema. Esta condición es común en la norma ISO-UNE-EN 14001 y en el Reglamento EMAS.

Este requisito implica a las siguientes disposiciones del ET: art. 64.1.4.d. y art. 64.1.4.e. La implementación de esta exigencia afecta a elementos de la organización del trabajo y, posiblemente, de la valoración de los puestos de trabajo asociados a la gestión de los requisitos del sistema (aspectos ambientales, documentación, nuevas cargas de trabajo...), incluso a la creación de nuevos órganos o estructuras que entrañen la participación de los representantes de los trabajadores, como sería el caso de la creación de un comité medioambiental o equivalente.

■ **Competencia, formación y toma de conciencia (ISO-EN-UNE 14001/2004. Requisito 4.4.2)**

El sistema debe garantizar la formación adecuada de todos los trabajadores en relación con el impacto ambiental asociado a su puesto de trabajo. Esta condición



es común en la norma ISO-UNE-EN 14001 y en el Reglamento EMAS. No obstante, la norma ISO acota la formación a aquellos puestos de trabajo asociados con aspectos ambientales significativos, mientras que EMAS da una gran importancia a la participación de todos los trabajadores para el correcto funcionamiento de todo el sistema.

Este requisito implica a las siguientes disposiciones del ET: art. 64.1.4.c., art. 64.1.4.d. y art. 64.1.4.e.

■ **Comunicación (ISO-EN-UNE 14001/2004 Requisito 4.4.1)**

El sistema debe contar con procedimientos destinados a mantener la comunicación interna entre todos los estamentos de la empresa y la comunicación externa con las partes interesadas.

La norma ISO-UNE-EN 14001 simplemente indica la necesidad de establecer estas dos vías de comunicación sin especificar más. Por el contrario, el Reglamento EMAS exige reforzar la comunicación externa por medio de:

- la obligación de emitir anualmente una declaración medioambiental pormenorizada y puesta a disposición del público;
- el establecimiento de un diálogo abierto con el público y con las partes interesadas.

Las empresas adheridas al EMAS pueden utilizar un logotipo en las declaraciones validadas en los membretes de cartas y documentos, etc., pero no se puede utilizar sobre anuncios ni sobre productos o embalajes.

Este requisito implica a las siguientes disposiciones del ET: art. 64.1.1., art. 64.1.3., art. 64.1.4., art. 64.1.9., art. 64.1.11. y art. 64.1.12.

La comunicación interna entre todos los estamentos de la empresa debe garantizar la comunicación fluida con la plantilla y con la representación de los trabajadores (Comité de Empresa, delegados, secciones sindicales). Las centrales sindicales deben considerarse a efectos del sistema como “parte interesada”.

■ **Documentación (ISO-EN-UNE 14001/2004. Requisito 4.4.4)**

El sistema obliga también a mantener y actualizar en papel o en formato electrónico los siguientes materiales:

- Documentación del sistema, describiendo los elementos básicos del mismo, las responsabilidades y funciones.
- Registros de las auditorías y revisiones.
- Registros de «no conformidad», de accidentes e incidentes con repercusión medioambiental.
- Registros de legislación.
- Registros de formación impartida.
- Registros de las comunicaciones, tanto internas como externas.
- Registros de otras informaciones convenientes para el funcionamiento del sistema y para mostrar la conformidad con la norma.

Esta condición es común en la norma ISO-UNE-EN 14001 y en el Reglamento EMAS. Este requisito implica a las siguientes disposiciones del ET: art. 64.1.3., art. 64.1.4., art. 64.1.9., art. 64.1.11. y art. 64.1.12.

Los representantes de los trabajadores deben tener acceso a esta documentación sin restricciones y a poder hacer uso apropiado de la misma para el correcto desempeño de sus funciones en el sistema.

- **Control operacional, planes de emergencia. No conformidades y acciones correctoras y preventivas (ISO-EN-UNE 14001/2004 Requisito 4.4.6, Requisito 4.4.7. Requisito 5.3.c.)**

El control operacional planifica las operaciones y actividades de la empresa con impactos medioambientales significativos, estableciendo y documentando procedimientos que indiquen las acciones a tomar cuando aparecen desviaciones, incluyendo la comunicación a los proveedores de las exigencias que el sistema les plantea.



Esta condición es común en ambas normas. Suele incluirse en un Manual de Gestión del Sistema, que integra entre otros aspectos:

- El establecimiento de pautas para medir y registrar, de forma regular, las características de las operaciones con impacto ambiental.
- La definición de procedimientos para controlar e investigar las no conformidades.
- La iniciación de las acciones correctoras y preventivas necesarias, incluidos accidentes y situaciones de emergencia.

Este requisito implica a las siguientes disposiciones del ET: art. 64.1.4.c., art. 64.1.4.d., art. 64.1.8., art. 64.1.9. y art. 64.1.12.

La implantación y funcionamiento del sistema en la empresa impone mayor trabajo administrativo, nuevas operaciones y responsabilidades en los puestos de trabajo con impacto ambiental, nuevos requerimientos formativos e informativos para la plantilla y, ocasionalmente, cambios en la organización del trabajo.

■ **Resultados de auditoría (ISO-EN-UNE 14001/2004. Requisito 5.5.b.)**

Bajo el término de auditoría vamos a incluir la evaluación inicial antes de implantar el sistema de gestión y las auditorías normales cuando éste está en funcionamiento.

La evaluación medioambiental preliminar, también denominado análisis medioambiental, es una auditoría completa realizada en la empresa y destinada a conocer su situación actual con respecto al medio ambiente. En la norma ISO-UNE-EN 14001 no aparece de forma explícita, pero se realiza habitualmente como punto de partida.

En el Reglamento EMAS se denomina ANÁLISIS MEDIOAMBIENTAL y establece que debe cubrir varias áreas clave:

1. Conocimiento y grado de cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable.

- 2.** Identificación de los «aspectos medioambientales». Es decir, de aquellas actividades, productos o servicios que pueden actuar sobre el medio ambiente. Cuando su incidencia pueda tener un impacto significativo se denominan «aspectos ambientales significativos». Como mínimo es preciso considerar los aspectos directos, entendidos como aquellos sobre los que la empresa tiene pleno control de su gestión, y los indirectos, que incluyen las actividades, productos o servicios sobre los que no tiene pleno control.

Aspectos directos:

- emisiones atmosféricas,
- vertidos al agua,
- gestión de residuos,
- contaminación de suelos,
- empleo de energía, materias primas y recursos naturales,
- cuestiones medioambientales locales que afecten a la comunidad (ruido, olores,
- polvo,...),
- transporte de bienes y personas,
- riesgo de accidentes o posibles situaciones de emergencia,
- efectos en la diversidad biológica.

Aspectos indirectos:

- producción (diseño, envases, recuperación y eliminación de residuos...),
- inversiones, créditos, seguros,
- nuevos mercados y productos,
- comportamiento ambiental de contratistas, clientes y proveedores...

- 3.** Descripción de los criterios para determinar qué aspectos son significativos.
- 4.** Examen de prácticas y procedimientos existentes en la empresa con influencia medioambiental. (criterios de adquisición de productos, planes de actuación ante accidentes, responsabilidades de los departamentos, diseño de productos, aspectos relacionados con el transporte, etc.).



5. Análisis de los datos e incidentes históricos de la planta (de producción de residuos, accidentes, fugas...).

Las auditorías del sistema son la piedra angular de los sistemas de gestión medioambiental. Periódicamente se realizan para determinar el funcionamiento correcto del sistema y el cumplimiento de los planes aprobados. Existen normas específicas para regular su desarrollo. Las auditorías deben ser objetivas e imparciales. Existen diversos tipos de auditoría en función de:

- Los objetivos.
- El alcance (temas, actividades, normas de comportamiento ambiental...).
- La organización, recursos, planificación y preparación de la misma.
- Las formas de comunicación de los resultados.
- La periodicidad.

Para auditar un sistema pueden realizarse varias auditorías. Se denomina ciclo de auditoría al período en que se revisan todas las actividades de un centro determinado.

Las auditorías pueden ser:

- Internas. Realizadas por personal de la propia empresa.
- Externas. Realizadas por consultoras o técnicos externos.
- Mixtas. Realizadas por personal interno y externo.

A partir de la presentación y evaluación de los resultados se pueden tomar tres líneas de actuación:

- Revisar el sistema.
- Informar al público y a las partes interesadas.

- Tramitar la certificación del sistema según la norma o normas elegidas.

La norma ISO-UNE-EN 14001 requiere, para certificar el cumplimiento de la norma, la realización de una auditoría EXTERNA del sistema por un organismo independiente autorizado.

La determinación del plazo de las auditorías es competencia EXCLUSIVA de la dirección de la empresa.

El Reglamento EMAS permite que la auditoría sea interna, externa o mixta, pero debe ser certificada por una entidad autorizada y validada la declaración medioambiental. Con estos dos requisitos la empresa puede solicitar a la autoridad competente su inscripción en el Registro EMAS. En el Estado español las comunidades autónomas tienen esta atribución y recae de forma subsidiaria en el Ministerio de Medio Ambiente. La dirección de la empresa determina el plazo de las auditorías siguiendo directrices de la Comisión Europea.

Este requisito implica a las siguientes disposiciones del ET: art. 64.1.3., art. 64.1.4.c., art. 64.1.4.d., art. 64.1.7., art. 64.1.8., art. 64.1.9., art. 64.1.11. y art. 64.1.12.

La representación sindical debe tener acceso al informe final que se entrega a la dirección de la empresa y valorar sus resultados de forma autónoma. Y el

contenido suele afectar a todas las competencias del Comité de Empresa. No se debe confundir este informe con la declaración medioambiental, que debe estar a disposición del público.

En relación a las informaciones suministradas al público o a las partes interesadas, la norma ISO-UNE-EN 14001 no incluye especificaciones concretas más allá de las contenidas en los requisitos de comunicación. De esta forma permite gran discrecionalidad. Sin embargo, el Reglamento EMAS establece la comunicación externa como requisito indispensable para la adhesión al sistema. La empresa debe:

1. Demostrar que mantiene un diálogo abierto con las partes interesadas.



2. Presentar anualmente una declaración medioambiental validada y ponerla a disposición del público, incluyendo como mínimo:

- Descripción de actividades, productos y servicios y descripción del registro en el SGAM.
- La política medioambiental.
- Descripción de impactos medioambientales y explicación de su naturaleza.
- Descripción de los objetivos y metas.
- Resumen de los resultados obtenidos respecto de los objetivos y metas garantizando que los indicadores de «rendimiento ecológico» son veraces y comprensibles.
- Los factores relacionados con el comportamiento ambiental de la empresa.
- Nombre y número de acreditación del verificador medioambiental y fecha de validación.

El acceso por parte de los trabajadores tanto a los informes como a las declaraciones medioambientales está garantizado por el carácter y la finalidad de los mismos.

■ **Certificación y validación**

La certificación del sistema de gestión medioambiental la realiza una entidad acreditada, independiente de la empresa para atestiguar que el sistema cumple todos los requisitos exigidos por la norma. No se avalan los contenidos, sino el funcionamiento y características del sistema. La certificación suele utilizarse por las empresas como exponente de su preocupación y de su compromiso con la protección ambiental.

Las normas establecen los procedimientos y las condiciones que deben cumplir

las entidades responsables de la certificación y registro. La norma ISO 14001 obliga a la empresa a someterse a una auditoría de certificación realizada por un organismo acreditado, registrándose una vez superada. En el Reglamento EMAS, el organismo acreditado certifica la auditoría y valida la declaración medioambiental realizada por la empresa.

Para inscribirse en el Registro EMAS, la empresa presenta ante el órgano competente en su ámbito la declaración validada, un formulario y las tasas de registro. Si juzga correctas las pruebas, comunica esta información y los datos pertinentes a la Comisión Europea. Todas las empresas tienen un número de registro.

Para mantenerse registrada debe presentar una declaración validada anualmente. La tutela de los derechos de información, participación y consulta de los trabajadores y de sus representantes en las empresas que cuentan con sistemas de gestión ambiental tiene dos dimensiones. La que se deriva del hecho de que los requisitos del sistema interactúan con competencias reconocidas legalmente, y por tanto con tutela judicial efectiva, y las que se derivan del propio funcionamiento del sistema.

La representación de los trabajadores podría emitir un informe propio en relación al funcionamiento del sistema, de los informes y declaraciones, dirigido

tanto a la empresa como a las partes interesadas para dar publicidad de la opinión o valoración diferencial que pueda establecerse. Las apreciaciones negativas de este informe en relación a la documentación presentada por la empresa pueden dar lugar a una «no conformidad» y ser tratada como tal por el sistema. Esto representa una tutela añadida. Sobre todo en el caso del Reglamento EMAS.

El Reglamento (CE) 761/2001, por el que se permite que las empresas se adhieran al Sistema de Auditoría y Gestión Medioambiental Europeo EMAS, establece en su artículo 1º la importancia de la participación de los trabajadores y de sus representantes.

Con el fin de concretar de forma práctica este requisito, la Comisión Europea desarrolló unas orientaciones (Anexo II. Directrices relativas a la implicación de



los trabajadores en el contexto del EMAS. Recomendación de la Comisión del 7 de septiembre de 2001).

En ella, se concreta un abanico de posibles iniciativas a distintos niveles:

- Formulación de las políticas medioambientales.
- Evaluación medioambiental inicial y análisis de avances, recogida y comprobación de la información.
- Establecimiento del Sistema de Gestión Medioambiental.
- Comités medioambientales para obtener información y garantizar la comunicación entre la dirección, los representantes de los trabajadores y los trabajadores.
- Grupos de trabajo conjuntos en relación con los programas de acción y las auditorías.
- Elaboración de declaraciones medioambientales.
- Sugerencias, mediante la creación de buzones de sugerencias.
Incentivos, cuando las medidas se traduzcan en un mejor rendimiento económico y/o ambiental.

Hay que resaltar que los auditores deben evidenciar que esta participación es real. El documento indica que la manera de lograr esta participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión Ambiental, e indirectamente probar que esta participación se ha llevado a cabo, sería la realización de las siguientes actividades:

- Reflejar en actas las reuniones con los sindicatos, Comités de Empresa, etc.
- Posibilidad de educación, formación e información.
- Libros de sugerencias.

- Existencia de comités medioambientales.
- Grupos de trabajo medioambientales.
- Contactos del verificador con los trabajadores y sus representantes.
- Comunicación. Información recíproca.

Esto refuerza la tutela de las atribuciones de los trabajadores y de sus representantes en las empresas que cuentan con sistemas de gestión ambiental.

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Duración de las reservas de algunos recursos no renovables. | 8 |
| Figura 2: Situación de la empresa ante la obtención de la A.A.I. | 30 |
| Figura 3: Acceder a los datos de la declaración EPER de la empresa. | 31 |



Esta guía se publica en el marco de ECOinformas, un proyecto del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud y la Fundación Biodiversidad que tiene como objetivo facilitar la adaptación de la pequeña y mediana empresa española a los nuevos retos medioambientales, fomentando a la vez su competitividad.

Para más información:
www.ecoinformas.com



Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)
Dirección: Calle General Cabrera, 21. 28020 Madrid.
Teléfono: 91 449 10 40. Fax: 91 571 10 16

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.

ACCIONES GRATUITAS dirigidas a trabajadores activos de PYMEs y profesionales autónomos relacionados con el sector medioambiental que desarrollen su actividad en España.

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.

