

IMPULSA LA TRANSICIÓN

MANUAL BÁSICO DE INTERVENCIÓN SINDICAL EN MEDIO AMBIENTE, EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS, ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y CENTROS DE TRABAJO

Subvencionado por



AUTORÍA:

Antonio Ferrer Márquez, Begoña María Tomé Gil y Albert Vilallonga Ortiz.
Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO).

Azahara Merino Martos.

Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO.

COORDINACIÓN:

Pablo E. Frutos Rodríguez.

Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO

Índice

Presentación	5
Introducción	7
1. Principales problemas y retos ambientales	11
1.1 Cambio climático	11
1.3 Movilidad sostenible	15
1.4 La escasez de recursos y de materias primas	16
1.5 Gestión de los recursos hídricos	20
2. Economía circular: la alternativa al actual modelo de producción y consumo	22
3. La intervención sindical en medio ambiente en los centros de trabajo	26
3.1 Razones para la participación	26
3.2 El reconocimiento de derechos para la participación en los temas ambientales en los centros de trabajo	30
3.3 El acceso a la información ambiental en la empresa, un aspecto clave para la participación.....	33
3.4 El derecho de acceso a la información ambiental a través de las Administraciones Públicas	36
3.5 La interlocución con la empresa en los temas ambientales, esencial para el diálogo y la participación.....	38
3.6 La formación ambiental	40

4. Aspectos ambientales claves para la intervención sindical en los centros de trabajo	42
4.1 Cambio climático	42
4.2 Agua	45
4.3 Energía	47
4.4 Movilidad	49
4.5 Compras verdes y socialmente responsables	52
5. Documentos claves para el acceso a la información ambiental y la elaboración de propuestas sindicales en la empresa	54
5.1 Política ambiental de la empresa	55
5.3 Informes de sostenibilidad	56
5.4 Informes de auditorías ambientales	58
ANEXOS	59
ANEXO I. RECOPIACIÓN DE CLAÚSULAS MEDIO AMBIENTE EN CONVENIOS COLECTIVOS	59
ANEXO II. MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN AMBIENTAL A LA ADMINISTRACIÓN	71
ANEXO III. SOLICITUD DEL BORRADOR DE LA MEMORIA O INFORME DE SOSTENIBILIDAD	72
ANEXO IV. MODELO DE ESCRITO DE RECONOCIMIENTO COMO PARTE INTERESADA. Sistema de Gestión Ambiental	73
ANEXO V. MODELO DE ESCRITO DE IDENTIFICACIÓN COMO PARTE INTERESADA. Responsabilidad Social Empresarial	74

Presentación

El cambio climático, la degradación del medio ambiente y la escasez de recursos nos sitúan como sociedad frente a un reto de enorme magnitud que requiere del máximo esfuerzo e implicación por parte de todos los agentes sociales.

La necesidad de minimizar las emisiones de CO₂ y avanzar en la descarbonización de la economía, la optimización del uso de los recursos para paliar la escasez de muchas de las materias primas esenciales para nuestros procesos productivos y para el desarrollo tecnológico, así como los impactos ambientales y sociales asociados a la extracción de los recursos minerales, nos sitúan en un contexto de cambio trascendente en nuestra manera de producir y de consumir.

Administraciones Públicas, partidos políticos, organizaciones sindicales y empresariales, organizaciones sociales, ciudadanía y personas trabajadoras, cada uno en su ámbito de actuación y en base al principio de responsabilidad compartida, debemos asumir nuestro compromiso y adoptar las medidas y comportamientos necesarios para dar respuesta a una situación de emergencia que amenaza nuestra forma de vida, nuestro futuro y el de las generaciones venideras.

En este contexto, las actividades productivas y de servicios son corresponsables de una parte importante de los problemas ambientales que padecemos, por lo que es necesario incidir en la mejora del comportamiento de empresas y organizaciones y de su impacto en el medio ambiente. Además, la defensa de los puestos de trabajo está cada vez más ligada a la sostenibilidad ambiental de las empresas y a la respuesta y adaptación de estas frente a los cambios necesarios en el actual modelo productivo. Por ello, el papel a desempeñar por los trabajadores y sus representantes en los centros de trabajo es fundamental. La eficacia de cualquier medida o práctica que se pretenda implantar en este ámbito dependerá, en gran medida, de su participación y de su implicación debido, entre otras razones, a su experiencia y conocimiento del sistema productivo.

Por tanto, es fundamental el reconocimiento de las competencias ambientales y el despliegue de los medios e instrumentos para que esta participación se pueda dar de la manera más amplia y efectiva posible. Una necesidad que vamos a seguir trasladando a la negociación colectiva, sectorial y de empresa, buscando el compromiso empresarial y sindical en la mejora de las herramientas que faciliten una transición ecológica efectiva y justa. Negociación colectiva que es el mecanismo que ya hemos utilizado para avanzar en esta materia en muchas empresas. Al mismo tiempo, las organizaciones sindicales seguiremos reivindicando y luchando por el reconocimiento legal del derecho de los trabajadores a participar en las cuestiones ambientales de los centros de trabajo.

Asimismo, desde CCOO venimos formando y capacitando a nuestros delegados y delegadas desde hace más de 20 años. Una formación orientada a participar y colaborar en la gestión y mejora de los aspectos ambientales de sus centros de trabajo, en cualquiera de los ámbitos en los que podemos incidir (salud laboral, sistemas de gestión ambiental o políticas de responsabilidad social y empresarial entre otros).

Este manual de intervención sindical en medio ambiente es una manifestación más de nuestro firme compromiso orientado a que las delegadas y delegados de Comisiones Obreras sean agentes activos del cambio que demanda nuestro planeta, hacia un desarrollo más sostenible económico, social y ambientalmente. La campaña «Impulsa la Transición» pretende abrir el debate de la transición en las empresas y orientar cómo, con pequeños gestos, se pueden lograr grandes cambios. Además, estamos empeñados en lograr el reconocimiento generalizado de la figura del delegado de medio ambiente en las empresas y centros de trabajo y en seguir dando herramientas a los trabajadores y a sus representantes, para el despliegue efectivo, con criterio de actuaciones y propuestas, para colaborar en la acción climática en los centros de trabajo y en la gestión de sus riesgos e impactos ambientales.

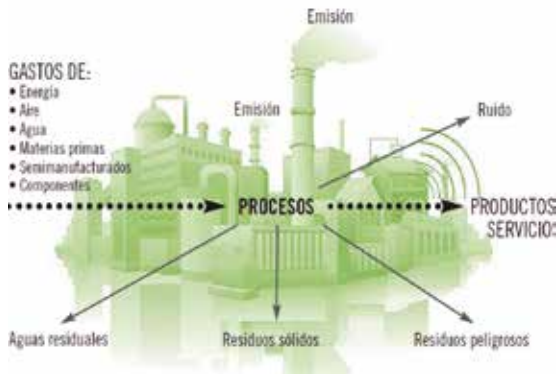
Mariano Sanz Lubeiro

Secretario Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO

Introducción

El actual modelo productivo, ligado a las pautas de consumo de la sociedad, es el responsable de muchos de los problemas ambientales a los que se enfrenta la humanidad. El cambio climático, el agotamiento de los recursos naturales existentes y el incremento de la competencia mundial por ellos; la contaminación del aire, el agua y el suelo; la degradación de los ecosistemas y la pérdida de la biodiversidad son graves consecuencias y manifestaciones de un modelo económico basado en la sobreexplotación de los recursos y en la quema de combustibles fósiles.

Modelo o sistema de producción de la actual sociedad industrial



Cualquier tipo de actividad, de empresa u organización, ocasiona un impacto negativo sobre el medio ambiente que deberá ser gestionado si queremos cumplir con los Objetivos de la Lucha contra el Cambio Climático (Acuerdo de París) y del Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). Estos impactos vienen asociados al consumo de energía, de agua, y de materiales; a la generación de residuos y a la dependencia del transporte

privado para la movilidad de los trabajadores/as y para el suministro o distribución de bienes y servicios. Además, las actividades realizadas por las empresas y Administraciones Públicas no solo ejercen presión sobre su territorio, sino también en aquellos en los que operan mediante la externalización de actividades a otros países, la importación de materias primas, la exportación de sus productos o de sus residuos, etc.

Para muchos sectores, los impactos ambientales conllevan efectos importantes sobre sus capacidades productivas, sobre las técnicas y las tecnologías a emplear; implican costes económicos, perjudican su espacio de mercado y de negocio, etc., afectando a la gestión de la empresa y a sus recursos, tanto humanos como materiales. Por ello, los niveles de empleo, la calidad y las condiciones de los puestos de trabajo pueden verse afectados negativamente por el comportamiento ambiental de la empresa y de las Administraciones Públicas.

Por todo lo anterior, empresas y Administraciones Públicas son los agentes que, con mayores posibilidades, pueden actuar sobre el estado del medio ambiente, pues juegan un papel crucial a la hora de tomar las medidas necesarias para prevenir o reducir los impactos ambientales que sus actividades generan. Las empresas son claves para llevar a cabo una transición ecológica hacia un modelo económico más sostenible.

Y dentro de las empresas, las trabajadoras, los trabajadores y sus representantes legales tienen también un papel fundamental. 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, tienen la posibilidad de representar los intereses más generales del conjunto de la sociedad.

La Unión Europea ha concretado una ampliación de los derechos sociales en tres aspectos fundamentales y de forma universal, para el conjunto de la ciudadanía: el acceso a la información ambiental, el derecho a la participación y a ser consultado en todas las iniciativas y actuaciones con incidencia ambiental y el derecho a la corresponsabilidad.

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 favor de la mejora ambiental en los centros de trabajo.

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 proponer el reconocimiento de estos derechos plenamente. Además, se proporcionan una serie de orientaciones y herramientas para colaborar en la mejora ambiental en los centros de trabajo a partir de su intervención en una serie de aspectos ambientales clave (cambio climático y energía, agua, movilidad sostenible y compras verdes y socialmente responsables).

1. Principales problemas y retos ambientales

A continuación, se van a introducir algunos de los mayores problemas y retos ambientales a los que nos enfrentamos como sociedad:

1.1 Cambio climático

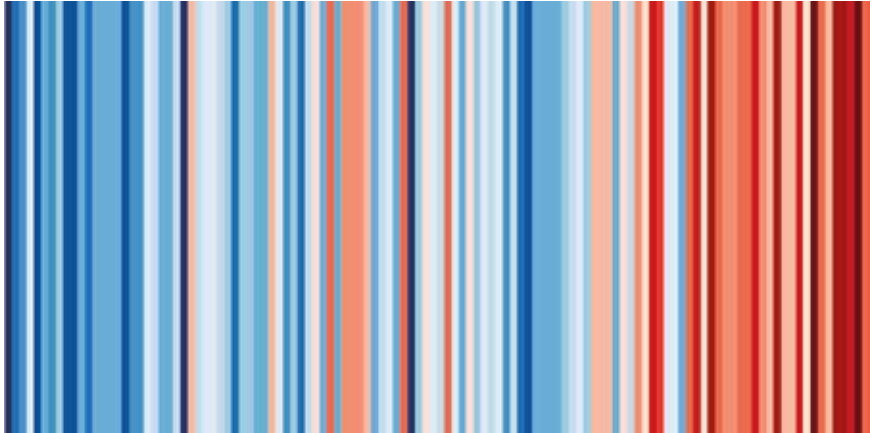
Hoy en día, el cambio climático es el desafío más importante al que la humanidad tiene que enfrentarse. Durante décadas, la comunidad científica viene alertando repetidamente a la sociedad de la necesidad de reducir drásticamente los gases de efecto invernadero (GEI), en un intento por desacelerar el calentamiento global. Sin embargo, a pesar de tener los conocimientos y los instrumentos necesarios, se ha avanzado poco o nada en la solución del problema. No se están reduciendo las emisiones globales, los efectos resultantes continúan empeorando y, de forma repetida, las predicciones científicas son superadas.

El Panel Intergubernamental del Cambio Climático (IPCC por sus siglas en inglés), que escenifica el consenso científico, estableció en su *Quinto Informe de Evaluación* que era extremadamente probable (95%-100%) que el calentamiento observado desde mediados del siglo xx fuera debido a la influencia humana. Según datos de la Organización Meteorológica Mundial, la temperatura media en 2016-2017 fue aproximadamente 1,1°C superior a los niveles preindustriales, la aceleración en el incremento de las temperaturas. Además, los 20 años más cálidos registrados han sido en los últimos 22 años. A este ritmo, es fácil de prever que no se tardarán demasiados años en alcanzar los niveles máximos establecidos

en el Acuerdo de París de 2015: «mantener el aumento de la temperatura media mundial muy por debajo de 2°C con respecto a los niveles preindustriales y proseguir los esfuerzos para limitar ese aumento de la temperatura a 1,5°C».

Las consecuencias del calentamiento global son potencialmente devastadoras y, por tanto, una amenaza para la propia vida en el planeta y para la civilización humana. Evitar este calentamiento requerirá cambios rápidos, de amplio alcance y sin precedentes en todos los aspectos de la vida que conocemos.

Variación de la temperatura media anual en España desde 1901 hasta 2018



Fuente: <https://showyourstripes.info/>

No afrontar estos cambios y mantener inalterado nuestro sistema socioeconómico, uno de los mayores responsables de esta situación, provocará recrudecimiento e intensificación de la frecuencia de los fenómenos meteorológicos extremos, aumento del nivel del mar, deshielo, empobrecimiento de recursos hídricos, disminución drástica de la producción agrícola, graves amenazas a la biodiversidad, tanto marina como terrestre, daños para la salud de las personas, ingentes pérdidas económicas y un incremento extraordinario de la pobreza y la desigualdad.

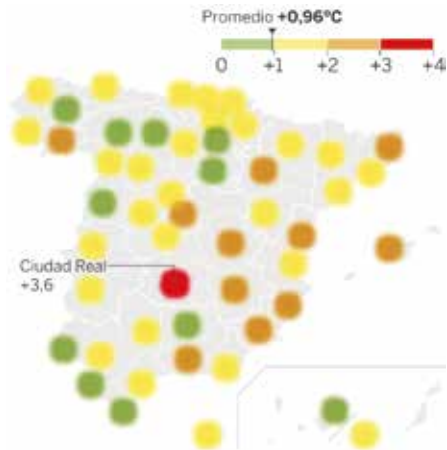
La temperatura en las ciudades españolas ha subido el doble que la media mundial en 50 años

Fuente: EL PAÍS. 10 DE MARZO DE 2019

Las temperaturas en las ciudades españolas no han dejado de subir en las últimas décadas. En los 30 años más recientes, la temperatura media de las capitales de provincia se ha elevado prácticamente un grado. Y allí donde los datos permiten remontarse más atrás, como Barcelona, Alicante, Madrid y una treintena de ciudades más, el incremento es aún mayor, por encima de los 2 grados centígrados. Tales subidas son superiores a las del resto del país y doblan las sufridas por el planeta en su conjunto. Y aunque la subida no es homogénea (hay ciudades que sufren más el cambio climático y que, previsiblemente, lo sufrirán más en el futuro, y otras, como Salamanca, donde incluso las temperaturas han bajado) es indudable que la era del cambio climático urbano está aquí.

Un análisis de los datos muestra un aumento medio de la temperatura urbana de casi 1°C , desde los $15,10^{\circ}\text{C}$ del lustro 1988-1992 a los $16,06^{\circ}\text{C}$ del periodo 2014-2018. Las comparaciones por quinquenios buscan neutralizar la variabilidad interanual en la que un año inusualmente frío o cálido puede distorsionar los datos. Esta media de $+0,96^{\circ}\text{C}$ esconde valores que se desvían, y mucho, de ella. Por ejemplo, en Barcelona, los termómetros han subido $1,89^{\circ}\text{C}$. Ávila y Murcia también han soportado un incremento de más de $1,8^{\circ}\text{C}$ en los últimos 30 años.

El fenómeno, además, es generalizado. Si se observa el mapa de España se puede ver que el calentamiento urbano es mayor en la porción mediterránea del país. Dejando a un lado Ourense, con su particular topografía, en el fondo de la depresión del río Miño, la decena de ciudades donde más ha subido la temperatura está en la parte este y sur del país.



1.2 Gestión de la energía

El modelo de producción de energía en el Estado español se caracteriza por su alta dependencia del exterior: más del 86% de los recursos energéticos son importados (un 20% superior a la media europea). Esto es debido a la preponderancia de los combustibles fósiles en el mix energético (carbón, petróleo y gas, mayoritariamente) y al menor peso de las energías renovables en el mismo. Esta situación ocasiona que los costes asociados al consumo de energía, electricidad y transporte de las empresas sean muy altos y que la factura de la luz en España sea de las más altas de Europa.

Además, este sistema energético es también responsable de los principales impactos ambientales, como el cambio climático y la contaminación atmosférica, tanto a escala regional como global.

Con respecto al cambio climático, la reducción de la demanda energética es crucial para poder limitar el incremento de la temperatura media global por debajo de 1,5°C en 2100, según el ya referido *Quinto Informe de Evaluación* del IPCC.

El marco de actuación en materia de clima y energía de la Unión Europea hasta el año 2030 contempla unos objetivos clave de al menos un 40% de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (con respecto a 1990), al menos un 32% de cuota de energías renovables y al menos un 32,5% de mejora de la eficiencia energética.

En relación a la gestión eficiente de la energía en empresas y organizaciones, en España se debe cumplir, al menos, con las obligaciones marcadas por el Real Decreto 56/2016, que transpone la Directiva Europea 2012/27/EU relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía. Por esta normativa, las grandes empresas quedan obligadas a realizar auditorías energéticas cada cuatro años a partir de la auditoría energética anterior. Las auditorías energéticas deben cubrir al menos el 85% del consumo de energía final del conjunto de las instalaciones ubicadas en el territorio estatal que formen parte de las actividades industriales, comerciales y de servicios de las empresas (o grupos empresariales).

1.3 Movilidad sostenible

En la actualidad existe un uso excesivo del vehículo privado motorizado para los desplazamientos (incluyendo los desplazamientos para acudir a los centros de trabajo). En el Estado español, debido a su excesiva y casi total dependencia de los combustibles fósiles, el transporte representa el 25% de las emisiones totales de gases de efecto invernadero.

Por modos de transporte, la carretera representa casi el 95% de las emisiones. Estas emisiones, además de contribuir al cambio climático, son también responsables de los elevados niveles de contaminación atmosférica del medio urbano, perjudicando seriamente la salud de las personas y agravando los problemas relacionados con los sistemas cardiovasculares y respiratorios.

También, existen otros impactos negativos debido al uso masivo del vehículo:

- * La contaminación acústica en áreas urbanas (es el segundo mayor problema ambiental en Europa, -después de la contaminación del aire- con un grave impacto en la salud).
- * Excesiva ocupación del territorio (la expansión del vehículo a motor ha creado una extensa red de infraestructuras para su desplazamiento y estacionamiento).
- * La elevada tasa de accidentalidad (los accidentes in itinere son una de las primeras y más graves causas de accidentes laborales).
- * La exclusión social (no toda la población laboral tiene acceso al coche provocando disfunciones en el mercado laboral).
- * El tiempo dedicado a los desplazamientos aumenta en detrimento de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por todo ello, urge la necesidad de abordar la movilidad sostenible, también en los centros de trabajo, como un reto ambiental de primera índole.

La contaminación del aire causa 10.000 muertes al año en España

Varias ciudades españolas han superado en distintos momentos los niveles recomendados para la salud de varios contaminantes

La contaminación del aire causa 10.000 muertes al año en España, una cifra muy superior a la mortalidad asociada a los accidentes de tráfico, que se salda con una mortalidad de 1.700 defunciones anuales.

Entre los contaminantes ambientales más perjudiciales figuran los óxidos de nitrógeno (NO₂) que son los que más muertes provocan en España (en torno a 6.000 al año), seguidos de las partículas en suspensión (2.600 muertes anuales) y el ozono troposférico (más de 500).

Las principales fuentes de contaminación del aire en Europa son el transporte y las centrales térmicas y las plantas industriales. En España, contaminan con la misma proporción los gases emitidos por los tubos de escape del tráfico rodado (32,5%) y las plantas industriales o productoras de energía (32,4%).

Las partículas suspendidas (PM) se producen por la combustión de los vehículos que circulan por las ciudades y, en especial, por los motores diésel. Entre las partículas más contaminantes figuran las que tienen menos de 10 microgramos de diámetro (PM₁₀) y menos de 2,5 microgramos de diámetro (PM_{2,5}).

Fuente. Prevención integral.com. Redacción Médica. 25 Agosto 2019

<https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/07/18/contaminacion-aire-causa-10000-muertes-ano-en-espana>

1.4 La escasez de recursos y de materias primas

Vivimos en un planeta de recursos limitados y, además, el 60% de los ecosistemas ya están degradados o se usan de forma insostenible.

En la actualidad la población mundial se ha duplicado hasta alcanzar los 7.000 millones y, según las proyecciones (Naciones Unidas), para el año 2050 se estima que la población mundial supere los 9.000 millones. Además, la mitad de la población mundial vive en áreas urbanas y se prevé que esta situación alcance los dos tercios en 2050. Ambas tendencias suponen una ulterior presión sobre los recursos del planeta: cada vez somos más, la esperanza media de vida es más alta y la tendencia a concen-

trarnos en grandes centros urbanos provoca un incremento de la contaminación y del uso de recursos. El crecimiento de la población unido a un crecimiento en el consumo por habitante hará que se alcance, en 2050, un consumo de recursos tres veces mayor que el actual, si continuamos con el actual modelo de producción y consumo.

Todos estos datos dibujan un futuro inmediato de dificultad creciente en el acceso a los recursos naturales, al mismo tiempo que se está produciendo un incremento acelerado de las emisiones de gases de efecto invernadero, responsables del cambio climático.

Entre los problemas asociados a la escasez de recurso, conviene señalar los siguientes:

- * La intensificación de la competencia mundial por la explotación de los recursos existentes que supondrá un incremento en el coste de las materias primas, la energía y el agua. El incremento de los costes de producción pondrá a prueba la viabilidad económica de muchas actividades productivas.
- * El incremento en la volatilidad y la incertidumbre de los mercados de referencia, como consecuencia de las variaciones climáticas y la escasez de recursos, se traduce en un incremento de los costes energéticos y en fluctuaciones inesperadas en el coste de las materias primas que provocan su escasez.

En este contexto de menores recursos y materias primas, la Unión Europea importa tres veces más materiales principales (entre los que se encuentran la biomasa, los minerales y productos no metálicos, los metales, productos y energía que provienen de los combustibles fósiles) que los que exporta. Es decir, importa el 60% de la energía que consumimos y la mitad de los materiales que usamos. Además, cada año se consumen 15 toneladas de recursos por habitante, de las que 5 toneladas se convertirán en residuos.

De la misma forma que ya hablamos del pico del petróleo, indicando que hemos llegado a un momento en que la tasa de extracción disminuirá por la limitación física de este recurso, tenemos que hablar ya de un pico de los materiales.

A esta escasez se refería, ya en el año 2010, la Comisión Europea cuando elaboró su primer informe sobre materias primas fundamentales para la UE. La fabricación de los automóviles modernos, los televisores de pantalla plana, los teléfonos móviles y otros productos innumerables depen-

de de una serie de materiales, como el antimonio, el cobalto, el litio, el tantalio, el tungsteno y el molibdeno. Ese mismo grupo de metales empleados en sectores de alta tecnología son también fundamentales para múltiples productos nuevos y ecológicos; así, los coches eléctricos precisan litio y neodimio; los catalizadores de coches precisan platino; los paneles solares, indio, galio, selenio y telurio; los trenes de alta velocidad y eficiencia energética requieren cobalto y samario; y las nuevas aeronaves de consumo eficiente de combustible necesitan aleaciones de renio.

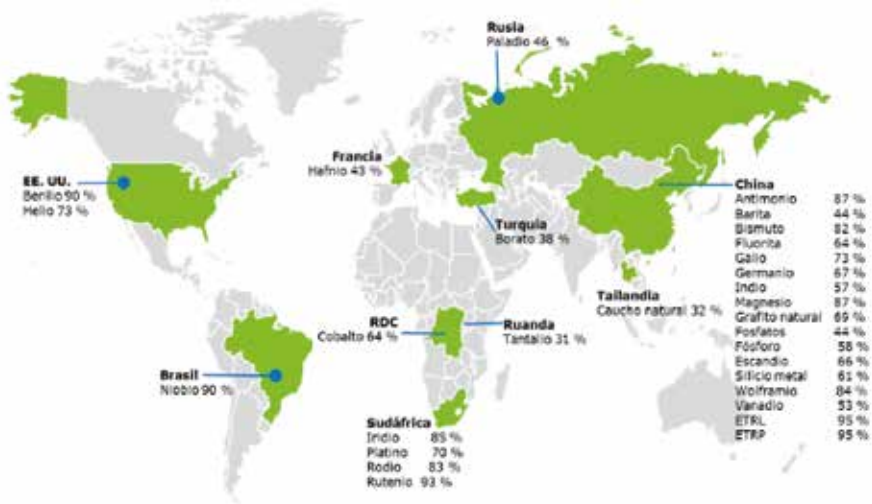
En su último informe sobre esta cuestión (año 2017)¹, la Comisión Europea analizó una selección de 61 materias primas, minerales y metales. De estas 61 materias primas, el informe considera que hay 26 que son fundamentales para la industria europea y por tanto son críticas para su funcionamiento (MPC).

Materias primas críticas 2017 (26)			
Antimonio	Escandio	Germanio	Niobio
Barita	ETRL	Grafito natural	Silicio metal
Berilio	ETRP	Hafnio	Tantalio
Bismuto	Fluorita	Helio	Vanadio
Borato	Fosfatos	Indio	Wolframio
Caucho natural	Fósforo	Magnesio	
Cobalto	Galio	MGP	

El suministro de la mayoría de estas MPC proviene de fuera de la UE. En términos del número total de MPC, China es el mayor productor mundial de 30 de las 43 materias primas críticas individuales, es decir del 70%. Esto incluye todos los elementos de tierras raras y otras materias primas críticas, como magnesio, wolframio, antimonio, galio y germanio, entre otros.

1. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/25421/attachments/1/translations/es/renditions/pdf>

Países que tienen la mayor cuota de suministro global de materias primas críticas (MPC).



Fuente: Estudio de la revisión de 2017 de la lista de materias primas críticas, resumen ejecutivo. Comisión Europea.

Esta más que previsible escasez en el acceso a los recursos llevará asociada un irremediable incremento de precios si la demanda continúa aumentando.

Desde 1998 a 2011, los precios de los recursos se incrementaron en un 300%, con lo que podemos hablar de una clara tendencia a un incremento en los precios en el futuro. Mientras que el 40% de los costes de las empresas están conectados con los precios de las materias primas, solo el 18% de los costes se deben a costes salariales.

Además, este modelo productivo está acompañado de grandes ineficiencias y desigualdades: el 80% de lo que producimos se usa una vez y se tira y el reparto del acceso a los recursos es tremendamente injusto ya que el 80% de los recursos los usa el 20% de la población mundial.

1.5 Gestión de los recursos hídricos

Aportaciones medias anuales (hm ³ /año)			
Demarcación	Aportación media, periodo 1940/41 - 1995/96	Aportación media, periodo 1995/96 - 2005/06	Reducción de aportaciones en el periodo 1996/97 - 2005/06, con respecto al periodo 1940/41 - 1995/96
Norte	43.494	38.573	-11,3 %
Duero	13.861	11.729	-15,5 %
Tajo	10.533	9.012	-14,4 %
Guadiana	5.464	4.391	-19,6 %
Guadalquivir	8.770	8.113	-7,5 %
C.M. Andalucía	2.446	2.101	-14,1 %
Segura	817	505	-38,2 %
Júcar	3.493	3.057	-12,5 %
Ebro	17.189	13.555	-21,1 %
C.I. Cataluña	2.742	2.196	-19,9 %
Total	108.809	93.232	-14,3 %

Los recursos hídricos se encuentran bajo una presión sin precedentes en la mayoría de los países. Su disponibilidad disminuye a medida que aumenta su explotación y su contaminación. Según la ONU, los factores demográficos y el aumento del consumo como consecuencia de una mayor renta per cápita son los principales responsables de la presión ejercida sobre los recursos hídricos.

Fuente: Consecuencias del cambio climático sobre la disponibilidad de agua en España. Ecologistas en Acción. Año 2015. Fuente original: Ministerio de Medio ambiente.

La población mundial está creciendo a un ritmo de 80 millones de personas al año, lo que implica una demanda de agua dulce de aproximadamente 64 mil millones de metros cúbicos anuales. Con el rápido crecimiento de la población, las extracciones de agua se han triplicado en los últimos 50 años. Esta tendencia se explica también, en gran medida, por el rápido incremento del desarrollo de sistemas de irrigación, estimulados por la alta demanda de alimentos en los años setenta y por el continuo crecimiento de economías basadas en la agricultura.

Los recursos hídricos sufrirán, también, disminuciones importantes como consecuencia del cambio climático. En España, según los expertos, se esperan disminuciones medias de aportaciones hídricas de entre un 5% y un 14% para el horizonte 2030, mientras que para el 2060 se prevé una reducción global de los recursos hídricos del 17% como media².

Al impacto sobre la población se le suma el que tiene sobre las empresas y la economía en general. Este hecho es más evidente en aquellas activi-

2. *Evaluación Preliminar de los Impactos en España por efecto del cambio climático.* Ministerio para la Transición Ecológica.

dades intensivas en el uso de este recurso, como por ejemplo las actividades agropecuarias, el turismo, la industria papelera, industria textil o la industria química, entre otras.

La gestión del agua en los sectores productivos será un pilar esencial, en estos sectores la competitividad, al igual que sucede con los costes energéticos, dependerá en buena medida de la gestión de este recurso.

Es posible que en determinadas zonas aparezcan, o se agraven, los conflictos con la población por la disponibilidad del agua. Asimismo, los costes de saneamiento para las empresas serán mucho mayores y las medidas de ahorro y eficiencia en la gestión de este recurso se verán también incrementadas.

La escasez de recursos hídricos y su incidencia en las actividades productivas y en las empresas

La necesidad de ajustar los usos y consumos de agua a la disponibilidad de los recursos, así como garantizar una mayor calidad de las aguas vertidas al medio hídrico determinarán una serie de obligaciones y presiones sobre las actividades productivas que pueden ser resumidas de la siguiente manera:

- Mayores estándares de calidad de los vertidos al medio hídrico. Ello se traducirá en unos límites de vertido contenidos en las autorizaciones mucho más rigurosos, donde los diferentes parámetros que miden la composición y calidad del vertido serán más exigentes. Con ello se pretende mejorar la calidad y, por tanto, la disponibilidad de estos recursos, disminuyendo las necesidades de depuración de las aguas y mejorando la disponibilidad del recurso y el estado del medio hídrico en situaciones de estrés (sequías, estacionalidad, etc.).
- Incremento del coste económico del agua por la disminución de la disponibilidad. Ello obligará a reducir los costes asociados al uso y gestión del agua en la empresa -consumos y canon de saneamiento por vertidos- y a optimizar los procesos de tratamiento y depuración de aguas residuales.
- Implementación de medidas de ahorro y eficiencia en el uso del agua, reducción del volumen de vertido y de la carga contaminante mediante modificación de procesos productivos, diseño de productos, implantación de sistemas de gestión ambiental, cálculo de huella hídrica, implementación de técnicas de recuperación y regeneración de aguas, mejora de los procesos de tratamiento y depuración, etc.
- Las empresas globales, con parte de su producción -o la compra de materias primas- externalizada o procedente de países donde puedan existir conflictos sobre la disponibilidad de los recursos hídricos deberán gestionar estas tensiones y los posibles cambios en la disponibilidad de materias primas.

2. Economía circular: la alternativa al actual modelo de producción y consumo

Finalizada la Primera Revolución Industrial, en 1840, se asentó un conjunto de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales que dio entrada al capitalismo industrial y, con ello, a la globalización de la economía. Así pues, se estableció un modelo de producción y consumo lineal vigente hasta ahora en todas sus dimensiones. En este modelo, cualquier tipo de bien es producido partiendo de unas determinadas materias primas, para luego ser vendido, utilizado y posteriormente desechado, es decir, el modelo se basa en el trinomio extraer-usar-y tirar.



Este sistema lineal no es sostenible, pues se trata de un modelo abierto, donde las materias primas y los productos no forman parte de un ciclo en el que todos los materiales alimentan nuevos procesos. En el modelo abierto se pierde una gran cantidad de recursos, que se convierten en residuos; lo cual resulta incompatible con un mundo de recursos limitados.

Algunos datos:

- Desde 1900, la utilización de materias primas se ha multiplicado por diez (Krausmann et al., 2009) y podría duplicarse de nuevo para el año 2030 (SERI, 2013).
- Las proyecciones sobre la demanda mundial de energía y agua prevén un aumento del 30% y el 40% en los próximos veinte años, según la Agencia Europea de Medio Ambiente.
- Las emisiones de carbono se han duplicado en los últimos 40 años y la concentración atmosférica de CO₂ ha aumentado de unas 280 ppm de la era preindustrial a 400 ppm de la actualidad. (Informe sostenibilidad España 2017).
- El consumo mundial total excede la capacidad regenerativa del planeta en más de un 50% según las estimaciones de WWF (2014).
- Según la FAO (2016) el porcentaje mundial de poblaciones de peces explotado dentro de niveles biológicamente sostenibles disminuyó del 90% en 1974 al 69% en 2013.
- Para el 2050, con la tendencia actual, puede haber más plástico que peces en los océanos (WEF, Fundación Ellen MacArthur y Mckinsey & Co., 2016).

Por ello, es necesario realizar una transición ecológica, estableciendo la economía circular como una alternativa al actual modelo de producción y consumo, donde se reduzcan al mínimo las pérdidas que se generan en el proceso y se optimice el uso de los recursos, recuperando y reutilizando todo aquello que sea posible. Este modelo se caracteriza por un mayor empleo de fuentes de energías renovables, un empleo racional y eficiente de los recursos, la

eliminación y sustitución en los procesos de sustancias peligrosas para el medio ambiente y la salud, la prevención de generación de residuos, la reutilización y reciclado de aquellos residuos que se generen, el incremento de la vida útil de los productos y la internalización de los costes ambientales reales que genera la actividad de la empresa.

En este contexto, la ecoinnovación y la investigación para la promoción de soluciones innovadoras son esenciales para un cambio hacia la economía circular. Se debe tener en cuenta los componentes empleados, la sustitución de sustancias peligrosas, las posibilidades de reutilización, reparación, recuperación y reciclado de los mismos y el empleo de energías renovables.



Desarrollar la economía circular en el ámbito de las empresas y Administraciones Públicas: el papel de los trabajadores y sus representantes

La economía circular propugna el cambio del actual modo de producir, lineal y abierto, por otro que se adapte a los ciclos naturales, tanto a sus límites físicos -escasez de recursos- como ambientales -usos contaminantes y capacidad de asimilación del medio-. Para ello, hay que impulsar que materias primas y productos formen parte de un ciclo en el que todos los materiales alimenten nuevos procesos. Estos es lo que se denomina ciclos cerrados o cerrar el círculo.

Este cambio necesita un proceso de innovación y un rediseño de procesos y productos, teniendo en cuenta los componentes empleados, la sustitución de sustancias peligrosas, las posibilidades de reutilización, reparación, recuperación y reciclado de los mismos y el empleo de energías renovables.

Como hemos visto, todos estos postulados están siendo ya incorporados en diferentes planes, estrategias y normativas europeas, condicionando a corto y medio plazo el desempeño de las actividades de las empresas europeas. En este sentido, la aplicación del paradigma de la economía circular en los procesos industriales está adquiriendo una dimensión muy importante y trascendente para la viabilidad a futuro de muchas actividades productivas. Y esto tiene una clara traslación al trabajo sindical a desarrollar en este contexto.

La acción sindical para promover y colaborar en la implementación de la economía circular en los centros de trabajo requerirá de conocimientos específicos en cuestiones ambientales por parte de los representantes legales que intervengan en este ámbito y la meta a alcanzar debe ser la especialización en este terreno, con el reconocimiento, entre la representación legal de los trabajadores, de la figura del Delegado de Medio Ambiente.

Con independencia de lo anterior, la representación legal de los trabajadores debe intervenir en este contexto:

- * Proponiendo y haciendo el seguimiento de inversiones y adaptaciones tecnológicas.
- * Proponiendo la sustitución o eliminación de sustancias peligrosas que puedan dificultar o impedir el aprovechamiento posterior de un recurso.

- * Proponiendo la incorporación de subproductos y materias primas secundarias en los procesos industriales.
- * Impulsando las políticas de compras verdes en la empresa, priorizando la compra de bienes, productos, materias primas, etc. que incorporen criterios de ecodiseño y que hagan más accesible la reutilización, reparación y reciclaje de los productos y recursos.
- * Interviniendo en las herramientas de gestión ambiental implantadas en las empresas, en particular en los sistemas de gestión, promoviendo el enfoque de la economía circular en el establecimiento de los objetivos ambientales del sistema, en la planificación de acciones para lograr estos objetivos y en el funcionamiento global del sistema.
- * Haciendo propuestas para la adopción de medidas para la mejora de la eficiencia energética y para el ahorro energético, tanto en los procesos de fabricación como en el desarrollo de la actividad empresarial y para la adopción de medidas para la mejora de la gestión del agua.

3. La intervención sindical en medio ambiente en los centros de trabajo

3.1 Razones para la participación

La transición ecológica hacia un sistema económico más sostenible debe ser un trabajo común en el que es necesaria la participación de toda la sociedad y, en especial, la de las empresas por sus funciones trascendentales en el sistema que vivimos. Así pues, los trabajadores, como sujetos relevantes del proceso productivo dentro de la empresa, deben participar en la mejora ambiental de sus centros de trabajo y para ello es fundamental que se propicien los necesarios avances en el ámbito de las relaciones laborales que respondan debidamente a esta necesidad.

El retraso en este reconocimiento de derechos de participación de los trabajadores en materia de medio ambiente dificulta las perspectivas de generación de empleo y de mejora de la calidad de las condiciones de trabajo que se abren con la implantación de medidas para una buena gestión ambiental en los centros de trabajo.

Las personas trabajadoras, sus representantes legales en los centros de trabajo y las organizaciones sindicales deben continuar luchando por el reconocimiento de derechos ambientales en los centros de trabajo, tanto a través de la negociación colectiva como mediante su incorporación al marco normativo, buscando a la vez su participación en los espacios e instrumentos de gestión ambiental en la empresa.

La intervención sindical en las cuestiones ambientales de los centros de trabajo se puede desarrollar a través de diferentes vías:

- El Estatuto de los Trabajadores reconoce a la representación legal de los trabajadores una serie de competencias donde la componente ambiental está contemplada. En particular, establece un reconocimiento explícito de la participación de los trabajadores en numerosos aspectos de la gestión de la empresa, en base a los derechos reconocidos en materia de información, formación, participación y consulta. Como la gestión ambiental es una parte de la gestión global de la empresa, numerosos aspectos de la misma son objeto del ejercicio de estos derechos.
- Las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral permiten, en muchas ocasiones, actuar sobre temas ambientales relacionados con la prevención de riesgos o la seguridad en el trabajo (la presencia de químicos, el almacenamiento de residuos, los planes de emergencia por la presencia de sustancias peligrosas).
- Los sistemas de gestión ambiental implantados en las empresas establecen requisitos que están relacionados con las competencias y facultades reconocidas a la RLT en la normativa que regula las relaciones laborales.

No obstante, el reconocimiento del derecho a participar en estas cuestiones en la negociación colectiva es el camino más apropiado y efectivo para materializar esta participación de la manera más operativa y garantista y es una manifestación de la voluntad de ambas partes de querer conseguir los beneficios derivados de esta participación y colaboración.

Es fundamental participar en la mejora del comportamiento ambiental en los centros de trabajo por varias razones:

- Porque las actividades económicas generan una parte importante de los impactos ambientales.
- Porque una buena política ambiental beneficia al conjunto de la sociedad.
- Porque una buena gestión ambiental es beneficiosa para el conjunto de los trabajadores y potencia la generación de más y mejores empleos.
- Porque sin la participación de las trabajadoras y los trabajadores no hay garantías de mejora ambiental en la empresa.
- Porque la minimización y eliminación de los impactos ambientales y la adecuada gestión de los riesgos ambientales en los centros de trabajo supone también una mejora de la salud y de la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

LA SOSTENIBILIDAD EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA Y EL ENFOQUE SINDICAL

En el ámbito de la empresa, la sostenibilidad implica tener en consideración, en su gestión cotidiana, tres dimensiones: la dimensión económica, la ambiental y la social.

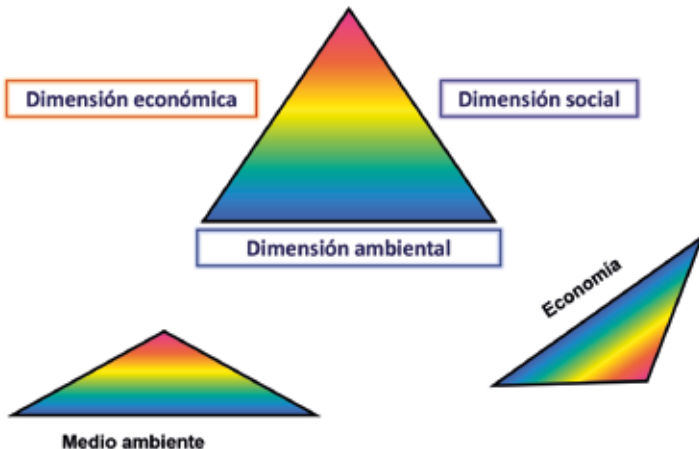
Si representáramos la sostenibilidad como un triángulo en el que cada lado representara cada una de las dimensiones que integran este concepto, este triángulo debería ser equilátero, con todos sus lados iguales.

Ese triángulo representaría el equilibrio que debe tener la sostenibilidad en la toma de decisiones.

Por ello, a la hora de abordar un aspecto concreto o adoptar una decisión relacionada con la gestión de una empresa, en clave de sostenibilidad, se deberían abordar y considerar las tres dimensiones y analizarlas una a una. Solo después de este análisis, se debería dar más valor a una dimensión. Esa debería ser también la perspectiva de la representación legal de los trabajadores en la defensa de sus intereses al analizar la repercusión del impacto ambiental de una empresa, por ejemplo.

Sin embargo, una organización ambientalista, en su concepción de la sostenibilidad y teniendo en cuenta su ámbito de actuación y razón de ser, podrá tener una visión sesgada de inicio y le dará más peso a la dimensión ambiental, con lo que su triángulo no será equilátero en primera instancia. O, por ejemplo, la dirección de la empresa probablemente le dará más peso a la dimensión económica en un primer momento.

Estas diferentes visiones de la sostenibilidad se representan en la siguiente gráfica:



Diferencias en la intervención sindical en salud laboral y en medio ambiente

Muchas de las actividades desempeñadas de los centros de trabajo generan situaciones de riesgo para la salud y seguridad de las trabajadoras y de los trabajadores e influyen, indirectamente, en el deterioro ambiental.

En este contexto, las competencias y facultades que reconoce la normativa para la prevención de riesgos laborales se extienden también sobre los aspectos ambientales. Por lo tanto, cuando un riesgo ambiental se manifiesta también como un riesgo o problema de salud laboral, se debe intervenir por esta vía.

Pero al igual que existen aspectos vinculados con la salud laboral y el medio ambiente que justifican espacios de intervención común e integrada, existen otros aspectos donde esta vinculación no se da o no está tan definida y se requiere, por lo tanto, una intervención específica en cada ámbito.

Mientras que la salud laboral cuenta con un marco legal explícito (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores tiene atribuciones específicas, la intervención de las y los trabajadores y sus representantes en las cuestiones ambientales de los centros de trabajo se debe regular en los acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva.

Esta acción sindical en materia de medio ambiente requerirá conocimientos específicos en cuestiones ambientales de los representantes legales que intervengan en este ámbito y la meta a alcanzar debe ser la especialización en este terreno, con el reconocimiento de la figura del delegado/a de medio ambiente.

3.2 El reconocimiento de derechos para la participación en los temas ambientales en los centros de trabajo

La **principal prioridad** de la representación sindical en el marco de la intervención ambiental en las empresas, Administraciones Públicas y centros de trabajo debe ser plasmar en la **negociación colectiva o acuerdos de empresa el reconocimiento de facultades y competencias** para participar en los aspectos ambientales.

El reconocimiento de este derecho en la negociación colectiva legitima y facilita la actuación sindical en estas cuestiones, logrando garantías legales para su ejercicio (denuncias por incumplimiento, recurso ante comisiones de garantía de convenios, etc.). Pero, sobre todo, es una manifestación de la voluntad de ambas partes -empresa y representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores- de colaborar y facilitar la participación en los temas ambientales.

El artículo 64.c del Estatuto de los Trabajadores recoge entre las competencias del comité de empresa lo siguiente:

«Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos»

A continuación se exponen diversas orientaciones para el desarrollo y la incorporación de cláusulas de medio ambiente en la negociación colectiva:

- 1 En primer lugar es necesario definir el **sujeto titular de los derechos y obligaciones** en materia ambiental en la empresa o centro de trabajo.

El **delegado de medio ambiente** debería ser la figura que ostentara estas competencias y deberes, siendo parte bien del comité de empresa -junta de personal en las Administraciones Públicas- o, en caso de no existir este órgano, que esta designación recayera en el delegado de personal.

En el supuesto de que esta designación no fuera posible, se debe plantear dotar al **delegado de prevención de competencias en materia ambiental**.

Propuesta de cláusula de delegada o delegado de medio ambiente

«Las partes firmantes consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable, permanente y visible en materia de medio ambiente y que los esfuerzos desarrollados sean conocidos y valorados por la sociedad y por las administraciones competentes.

»Para ello, y con el fin de participar en la sostenibilidad ambiental de las empresas, la representación de los trabajadores elegirá de entre ellos un delegado de medio ambiente cuyas funciones y competencias son:

- »Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.
- »Promover y fomentar la cooperación y participación de los trabajadores en el cumplimiento de la legislación ambiental y de los requisitos de las normas voluntarias que la empresa asuma, en especial los requisitos de la norma UNE-EN-ISO 14001 y el Reglamento EMAS.
- »Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa ambiental, de las políticas y objetivos ambientales de la empresa.
- »Recibir la información ambiental que genere la empresa.
- »Recibir copia de la documentación que esta facilite a las Administraciones Públicas en relación con las emisiones, los vertidos, la generación de residuos, el uso del agua y el consumo de energía.
- »Proponer a la empresa medidas tendentes a mejorar la gestión ambiental y reducir los riesgos ambientales.
- »Colaborar con el diseño y el desarrollo de las acciones formativas relacionadas con el medio ambiente».

- 2** Es muy importante definir las **competencias y facultades** en materia ambiental del delegado de medio ambiente y figuras asimilables.
- **Información:** recibir información y documentación de carácter medioambiental.
 - **Asesoramiento:** recibir asesoramiento externo a la empresa.
 - **Inspección** de los lugares de trabajo, de los procedimientos y registros, además de comunicación de los resultados a los trabajadores.
 - **Seguimiento** del cumplimiento de las obligaciones, objetivos y metas ambientales.

- Consulta con carácter previo y con la suficiente antelación a 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 o suspensión de actividades en caso de riesgo grave e inminente para el medio ambiente.

3 En las empresas con volumen y recursos suficientes se debe plantear crear una **comisión o comité de medio ambiente**, con representación paritaria de los trabajadores y de la empresa para las cuestiones ambientales.

Será necesario definir el funcionamiento y competencias de este órgano de participación interno en la empresa para la consulta regular y periódica de la política ambiental. Sus funciones serán:

- 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 en materia de medio ambiente.
- Participar en la implantación y funcionamiento de las medidas adoptadas para la sostenibilidad ambiental de la empresa.
- 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.
- Proponer la presencia de expertos ajenos a la empresa.

- 4 Si no fuera posible, se deberá dotar al comité de seguridad y salud de competencias en materia de medio ambiente y proponer su denominación como **Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente**.

Convenio Colectivo del Grupo Aramón

Artículo 65. -Comité de Seguridad y Salud y Medio Ambiente.

Las partes acuerdan dotar al Comité de Seguridad y Salud de los contenidos y competencias en materia de medio ambiente, tal como marcan las tendencias de los instrumentos legislativos comunitarios, así como los instrumentos de gestión voluntarios.

MÁS INFORMACIÓN:

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

<http://istas.net/descargas/CFSE/CFSE04-06.pdf>



3.3 El acceso a la información ambiental en la empresa, un aspecto clave para la participación

El acceso a la **información ambiental** relacionada con la actividad de las empresas y centros de trabajo es un **elemento clave** en el proceso de participación de la representación sindical en las cuestiones ambientales.

Para que esta participación se pueda materializar con garantías, es necesario que los trabajadores y sus representantes tengan acceso a una información ambiental que abarque cuestiones tales como los aspectos ambientales significativos y los riesgos para el medio ambiente derivados de la actividad, de las medidas de gestión adoptadas para prevenir, controlar y minimizar estos riesgos, etc., de manera que esta participación sea una **«participación informada»**.

Por ello, esta debe ser una de las premisas a la hora de que la RLT asuma la intervención sindical en las cuestiones ambientales en empresas

y centros de trabajo. Y en el supuesto de que el derecho a participar en los temas ambientales se plasme en la negociación colectiva o acuerdos voluntarios, el acceso a la información ambiental deberá ser un elemento clave entre las competencias que se acuerden.

Las **solicitudes de información ambiental** se plantearán **siempre**, en primer lugar, directamente **a la empresa**. Esta actuación es uno de los primeros pasos para hacer saber a la empresa la voluntad y predisposición de la RLT para colaborar en la mejora ambiental de la empresa y explícita la petición de establecer canales de una comunicación y colaboración con la empresa en las cuestiones ambientales.

Una participación consciente y efectiva debe ser una participación «informada» y ello requiere que los trabajadores y sus representantes tengan acceso a la información ambiental sobre los aspectos ambientales significativos de la actividad de sus empresas y los riesgos para el medio ambiente derivados de ella. También requiere contar con una formación adecuada que capacite a los trabajadores y a sus representantes para comprender, evaluar y utilizar adecuadamente la información ambiental a la que accedan, favoreciendo con ello la generación de propuestas de mejora basadas en su experiencia y en su conocimiento cotidiano de su centro de trabajo.

La información ambiental relevante será aquella que esté relacionada con:

- * Sus aspectos ambientales significativos.
- * Sus riesgos e impactos ambientales y la gestión de los mismos.
- * El comportamiento ambiental de la empresa (indicadores ambientales, por ejemplo).
- * Los requisitos legales que debe cumplir y la información ambiental a facilitar a las Administraciones Públicas.
- * Las herramientas y certificaciones de gestión ambiental implantadas (sistemas de gestión ambiental, sistemas de gestión de la energía, planes de movilidad al trabajo, declaraciones ambientales de productos, huella de carbono, huella hídrica, etc.).
- * Los compromisos y objetivos internacionales asumidos voluntariamente (en materia de cambio climático, cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas, etc.).
- * Los informes resultantes de inspecciones, denuncias, auditorías, evaluaciones y análisis de riesgos ambientales, etc.
- * Las medidas para la prevención y el control de accidentes con posible impacto en el medio ambiente.

Esta información debería alcanzar o extenderse, al menos, sobre una serie de aspectos o contenidos, cuyo conocimiento permita a las trabajadoras y los trabajadores:

- * Conocer los aspectos e impactos ambientales relacionados con el desempeño de sus funciones y actividades. Información y participación de los trabajadores en las cuestiones ambientales de la empresa.
- * Conocer los comportamientos y actuaciones a desarrollar en el desempeño de actividades de las que se deriven o puedan derivar riesgos y daños ambientales.
- * Colaborar en la prevención y en el control de los riesgos e impactos ambientales.
- * Presentar propuestas de mejora en la gestión ambiental.
- * Desarrollar labores de seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones, objetivos y metas ambientales.

La información ambiental debería alcanzar unos contenidos mínimos y también debería presentar una serie de características que permitan garantizar el objetivo de la participación:

Por ello, la información ambiental debe ser:

- Veraz y ajustada a la realidad de la empresa o del centro de trabajo.
- Actualizada y transmitida de manera periódica.
- Comprensible y accesible, sin excesiva complejidad y extensión, pero sin menoscabo de la suficiencia y calidad necesaria.

Aquella información que la empresa esté obligada a proporcionar a la Administración para el otorgamiento o renovación de autorizaciones, permisos, licencias, condicionados ambientales, etc. debería ser proporcionada en un momento previo y con la suficiente antelación para permitir que la representación de los trabajadores pudiera estudiarla, dando margen con ello a que esta tuviera la posibilidad de realizar alegaciones, sugerencias o propuestas que pudieran ayudar en el posterior proceso ante la Administración.

Determinada información ambiental –aquella que presente mayor perfil técnico– debería ser reorientada y ajustada a los conocimientos de los trabajadores.

La información referida a la evolución del comportamiento ambiental de la empresa, cumplimiento de su política ambiental, consecución de obje-

tivos y metas para la mejora, etc. debería estar sistematizada y ser comparable, acompañada de indicadores cuando fuera posible, de manera que permitiera valorar adecuadamente tal evolución.

MÁS INFORMACIÓN:

Necesidades de información, formación y asesoramiento en materia ambiental de los trabajadores y delegados de las industrias del metal, química, textil, agroalimentaria, cerámica y madera. ISTAS-CCOO.

<http://istas.net/descargas/E1%20NecesidInfMatAmb.pdf>



3.4 El derecho de acceso a la información ambiental a través de las Administraciones Públicas

Si bien la premisa siempre será solicitar la información ambiental a la empresa, en ocasiones la empresa no la facilita.

Por ello, ante la imposibilidad de obtener la información directamente de la empresa, toda persona tiene el derecho legal (Ley 27/2006) a acceder a la información ambiental que esté en manos de la Administración. Este cauce constituye una vía alternativa muy efectiva para conseguirla.

¿Quién puede realizar una petición de información ambiental?

Cualquier persona, física o jurídica, cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o sede y sin necesidad de probar un interés determinado puede solicitar información ambiental.

¿Qué derechos se tienen cuando se realiza una solicitud de información ambiental?

- * A acceder a la información ambiental que obre en poder de las autoridades públicas o en el de otros sujetos en su nombre, sin que para ello el solicitante esté obligado a declarar un interés determinado, cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o sede.
- * A ser informados de los derechos que otorga la presente ley y a ser asesorados para su correcto ejercicio.

- * A ser asistidos en la búsqueda de información.
- * A recibir la información ambiental solicitada en la forma o formato elegidos (salvo excepciones).
- * A conocer los motivos por los cuales no se facilita la información, total o parcialmente, y también aquellos motivos por los que no se facilita dicha información en la forma o formato solicitada.
- * A conocer el listado de las tasas y precios que, en su caso, sean exigibles para la recepción de la información solicitada, así como las circunstancias en las que se puede exigir o dispensar el pago.

¿Qué información ambiental se puede solicitar?

Algunas de las materias relacionadas con el comportamiento ambiental de una empresa sobre las que se puede pedir información a la Administración son las relacionadas con la producción, el almacenamiento y la gestión de residuos, las emisiones atmosféricas, los vertidos, la presencia y empleo de sustancias peligrosas, los consumos de energía, las actas de inspecciones ambientales, etc. No obstante, el listado de materias sobre las que cualquier ciudadano puede pedir información es mucho más amplio.

Hay una serie de documentos o declaraciones periódicas que las empresas tienen que presentar a la Administración que suelen ser comunes en un buen número de ellas y que pueden ser objeto de una solicitud de información concreta:

- * La declaración anual de residuos peligrosos.
- * La declaración anual de vertidos.
- * Los planes de minimización de residuos.
- * La declaración completa al Registro de emisiones PRTR.
- * La autorización ambiental global otorgada a la empresa para poder ejercer su actividad (Autorización Ambiental Integrada, Licencia Ambiental, etc.).
- * Las actas resultantes de las inspecciones que la Administración realiza en las empresas.

¿Cuál es el organismo al que se debe dirigir la solicitud de información ambiental?

Existen listados públicos donde se recogen las competencias de cada organismo, lo que permite conocer las materias sobre las que se les puede pedir información.

En la mayoría de los casos, el organismo competente será la Consejería/ Departamento de Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma, pero el derecho de acceso a la información ambiental es exigible frente a cualquier organismo de la Administración que posea o deba poseer información ambiental. Es conveniente registrar la solicitud en el organismo al que esta se dirige o, si la solicitud se realiza por correo, hacerlo por correo certificado.

¿En qué plazo se debe recibir la información solicitada?

La información solicitada se debe recibir en el plazo de un mes y excepcionalmente en el plazo de dos meses, cuando el volumen y la complejidad de la información solicitada haga imposible cumplir ese plazo. (En este caso, en el plazo de un mes la autoridad competente deberá comunicar al solicitante que se acoge a la ampliación del plazo para responder, así como los motivos de la misma.)

MÁS INFORMACIÓN:

El derecho de acceso a la información ambiental. Cuestiones clave en el ejercicio del derecho de acceso a la información ambiental. ISTAS-CCOO.

<http://www.istas.ccoo.es/descargas/Informe%20derecho%20acceso%20a%20la%20informaci%F3n%20ambiental.pdf>



3.5 La interlocución con la empresa en los temas ambientales, esencial para el diálogo y la participación

Si el acceso a la información ambiental es un elemento esencial para el desarrollo de competencias en materia ambiental, también lo es el que haya una clara y definida interlocución con la empresa. Este hecho es fundamental para establecer el diálogo necesario en estas cuestiones.

Por lo tanto, a la vez que se plantea y propone el reconocimiento de competencias y obligaciones de la RLT en temas ambientales, también se debe solicitar a la empresa la designación de personas que desempeñen estas labores en representación de la empresa.

Si estas competencias se alcanzan a través de la negociación colectiva, será necesario incluir en el convenio, pacto o acuerdo una mención expresa a esta designación por parte de la empresa.

XX Convenio General de la Industria Química

Artículo 72. -Delegados de Medio Ambiente.

...

La designación de los Delegados de Medio Ambiente se realizará mediante Acta firmada por las Organizaciones Sindicales correspondientes, quienes deberán notificar esta última tanto a la empresa como a la Comisión Mixta prevista en el artículo 95 del presente Convenio Colectivo.

Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el Delegado de Medio Ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

Con independencia de la designación por parte de la empresa de su interlocutor, la RLT deberá identificar a la persona de la empresa a la que hacer llegar sus solicitudes de información o actuaciones en este ámbito. Esta persona será normalmente el/la responsable de medio ambiente, si existe esta figura, o bien el/la responsable de seguridad, en una mayoría de casos.

Es también fundamental que se establezca una rutina de reuniones periódicas de contenido ambiental con la dirección. El marco y ámbito de estas reuniones lo determinaría la existencia de órganos específicos de participación ambiental (comités de medio ambiente) o bien los órganos tradicionales de representación y participación presentes en las empresas (comités de seguridad y salud, delegado de prevención y delegado de personal).

Si se hubiera designado un delegado o delegada de medio ambiente, este será quien desempeñe, con carácter general, las funciones de interlocución.

Lo fundamental es el establecimiento de un diálogo constante, permanente y lo más fluido posible en temas ambientales y que este se desarrolle con carácter periódico, de manera que se consolide en la empresa.

De igual manera, esta interlocución deberá darse también con un carácter no planificado, es decir, que se pueda dar siempre que sea necesaria y fuera de cauces más formales.

3.6 La formación ambiental

No será posible el despliegue efectivo de una nueva generación de derechos ambientales de los trabajadores, aunque se reconozcan en la negociación colectiva y/o en las leyes, si los sujetos, individual y colectivamente considerados, no son capaces de ejercerlos y de asumir las obligaciones derivadas de los mismos.

Ello nos plantea la necesidad de impulsar en paralelo no solo acciones de sensibilización, absolutamente necesarias, sino también planes de formación que, tanto en el plano profesional como en el sindical, permitan disponer de conocimientos y criterios a los trabajadores y a sus representantes.

Por su naturaleza, la formación ambiental es coherente con el diagnóstico de cualificaciones que demandan las empresas, ya que posibilita y potencia una mayor polivalencia, autonomía y responsabilidad por parte de los trabajadores y supone un impulso de las formas de organización del trabajo en las que las personas trabajadoras se convierten en un elemento dinamizador de la actividad de la empresa.

Pero además, la formación ambiental contribuye a devolver a cada trabajador una visión de conjunto del proceso productivo en el que presta sus servicios profesionales, muchas veces desempeñados desde la rutina y sin una visión holística de su propio trabajo y de su impacto en el medio ambiente.

Por tanto, es fundamental garantizar la formación adecuada de todos los trabajadores en relación con el impacto ambiental de su puesto de trabajo. Para ello, es necesario ajustar la formación al tipo de trabajo que realizan los trabajadores en el desempeño de sus funciones y tareas. En el caso de los representantes legales, esta formación se deberá ajustar, además, a las necesidades derivadas de sus responsabilidades.

Es decir, a la hora de diseñar las acciones formativas, hay que considerar la diferencia entre los diversos segmentos internos de la empresa, con el fin de ajustar los contenidos a las características de cada uno.

Habrá que considerar, por tanto, cuestiones tales como:

- La responsabilidad, funciones y competencias dentro de la empresa.
- El impacto y los riesgos ambientales asociados al puesto de trabajo.

La formación ambiental específica para los representantes de los trabajadores debe ir encaminada a:

- Poder detectar los problemas.
- Formular cuestiones al personal técnico de la empresa y también a los técnicos sindicales.
- Evaluar el tipo de intervención a realizar.
- Plantear las alternativas en los órganos de participación y las demandas de mejora a la dirección de la empresa.

En todo caso, la representación sindical deberá exigir a la empresa que proporcione los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

En concreto, se deberá:

- * Proponer campañas de sensibilización y formación básica para toda la plantilla.
- * Incluir cursos de sensibilización y formación ambiental en los planes anuales de formación.
- * Elaborar planes de formación profesional específicos en los puestos de trabajo vinculados con los impactos ambientales o con riesgos más significativos derivados de la actividad de la empresa.
- * Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.
- * En muchos casos, la persona designada como delegado de medio ambiente, o quién asuma estas competencias, deberá acreditar la formación y competencia necesarias para desarrollar su función de forma adecuada, debiendo asistir con aprovechamiento a los cursos que a tal efecto se determinen por parte de la empresa.

Todas estas cuestiones referentes a la formación también deben ser objeto de inclusión en la negociación colectiva o acuerdos de empresa.

Convenio Colectivo del Grupo Aramón.

...

A) Medios y formación

La empresa tratará de proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia de Medio Ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

4. Aspectos ambientales claves para la intervención sindical en los centros de trabajo

4.1 Cambio climático

La huella de carbono es una herramienta de gran valor para la sensibilización en la empresa, ya que ayuda a ponderar el impacto que genera una actividad en el calentamiento global. Hoy en día, ya se perfila como un elemento diferenciador de las organizaciones que deciden comprometerse con el medio ambiente y apuestan por el desarrollo de una actividad sostenible.

La huella de carbono mide la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero que son liberadas a la atmósfera como consecuencia del desarrollo de cualquier actividad de empresa, evento o asociadas al ciclo de vida de un producto o servicio, en orden a determinar su contribución al cambio climático. Se expresa en toneladas de dióxido de carbono equivalente ($\text{CO}_2\text{-eq}$) y, además de contar las emisiones de dióxido de carbono, incluye otros gases de efecto invernadero, como el metano, el N_2O y los CFC_s .

Para poder actuar en la empresa lo primero es conocer. Con el cálculo de la huella de carbono se identifican las fuentes principales de emisión de

gases de efecto invernadero (directas y/o indirectas) y se cuantifica el nivel de emisiones para así, en segundo lugar, poder llevar a cabo medidas para su reducción.

La medición de la huella de carbono permite a las organizaciones:

- * Definir políticas, objetivos y medidas para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y el ahorro energético más efectivos.
- * Identificar oportunidades de ahorro de costes.
- * Incorporar el impacto de las emisiones en los procesos de selección de proveedores, materiales, diseño de producto, etc.
- * Realizar el análisis, la mejora continua y la correcta medición de los resultados de los compromisos de reducción.
- * Crear un mercado de productos y servicios con reducida generación de carbono, dando respuesta a la demanda social y de medioambiental vigente.
- * Demostrar a terceros compromisos de responsabilidad empresarial y medioambiental.
- * Ayudar a terceros a completar sus huellas de carbono a través de la cadena de suministro (proveedores, subcontrataciones, etc.).

LAS VÍAS DE ACCIÓN:

PASO 1. Medir la huella de carbono de la entidad, de los productos o de los eventos. El cálculo de la huella de carbono es el primer paso para poder conocer las fuentes directas e indirectas de gases de efecto invernadero de una actividad. Esto nos permitirá en un segundo término identificar las medidas más eficientes a adoptar para reducir las emisiones y comprometer la estrategia empresarial de acción frente al cambio climático.

PASO 2. Comunicar la huella de carbono para hacerla pública. La inscripción en registros o la comunicación de la huella de carbono en bases de datos contribuye a mejorar la transparencia en la gestión del cambio climático de la entidad. Existen diferentes bases de datos como el Registro de la Oficina Española de Cambio Climático y otros registros en las comunidades autónomas que, en algunos casos, permiten obtener el reconocimiento oficial de la huella de carbono (para otorgar una valoración superior de la oferta en una contratación pública respecto a la competencia) o la base de datos abierta de *Carbonpedia*. También existen otros marcos de *reporting* de la huella de carbono, como el

*Carbon Disclosure Project (CDP)*³ y la *Global Reporting Initiative (GRI)*, entre otras, que se presentan en este documento en «Las herramientas de Responsabilidad Social Corporativa».

PASO 3. Verificar la medición de la huella de carbono mediante la actuación de un tercero independiente para dar credibilidad a los datos publicados. También es necesaria esta verificación para conseguir la acreditación de una certificación de acuerdo a una metodología estandarizada. A nivel internacional existen muchas normas estándar como la norma ISO 14067 para el cálculo de la huella de carbono de productos: el *Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol)*, el PAS 2060.

PASO 4. Reducir la huella de carbono de la entidad, de los productos o de los eventos para minimizar el impacto en el clima de la actividad. Así se reducen los costes asociados al consumo de materias primas, de energía o de productos y, además, se genera un valor añadido para la marca en una sociedad cada vez más exigente y sensible a los impactos en el medio ambiente. Una de las iniciativas más novedosas para la reducción de emisiones en la empresa es la iniciativa de *Objetivos Basados en la Ciencia* (en inglés *Science-base targets*), que se supone están alineados con las últimas recomendaciones científicas para evitar un cambio climático abrupto. **Se puede reducir la huella de carbono en una organización sin necesidad de haber pasado por la verificación de un tercero** (paso 3).

PASO 5. Compensar la huella de carbono de la entidad, productos o eventos. Se puede ser «neutro en carbono» compensando la huella de carbono que no se ha logrado reducir, realizando una aportación voluntaria de una cantidad económica a proyectos que consiguen absorber o reducir una cantidad de CO₂ equivalente. Además, los proyectos pueden presentar otros cobeneficios para la acción social o la mejora de la economía local. La Plataforma Cero CO₂ de ECODES ofrece proyectos de compensación en países del Sur, y dentro de España que generan cobeneficios sociales para las comunidades locales: creación de empleo, mejoras en educación, en salud, en seguridad y lucha contra la pobreza.

3. La organización independiente que mantiene la mayor base de datos mundial de información corporativa sobre cambio climático, que mide e informa sobre la huella de carbono. La mayor parte de las empresas españolas que cotizan en el IBEX 35 participan en el CDP.

MÁS INFORMACIÓN:

Huella de carbono:

- Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de CO₂.
- Iniciativa *Objetivos Basados en la Ciencia*.
- Plataforma Cero CO₂ de la Fundación ECODES para el cálculo, reducción y compensación de la huella de carbono.
- Plataforma NAZCA, plataforma global que surgió en el ámbito de la Convención Marco de Naciones Unidas para el Cambio Climático para reunir los compromisos de acción de empresas, ciudades, regiones subnacionales, inversores y organizaciones de la sociedad civil.

Adaptación al cambio climático, salud pública y laboral:

- ¿Cómo afecta el cambio climático a la salud humana? Guía orientativa de los efectos del cambio climático sobre la salud pública y salud en el trabajo.
- La adaptación y la protección de la salud ante el cambio climático. Catálogo de experiencias y buenas prácticas en administraciones públicas y empresas.
- La protección de la salud de la población trabajadora ante el cambio climático. Propuestas de actuaciones.

4.2 Agua

Las empresas y los centros de trabajo, en particular en aquellos territorios en los que existen problemas con la disponibilidad de agua, tienen la necesidad de ahorrar agua y reducir su consumo por varias razones:

- * El agua como factor de producción está sometida a un progresivo incremento de precio que repercute en los costes de los productos. El control del consumo supone, pues, una reducción de costes.
- * El ahorro generalizado de agua en los centros de trabajo se traduce en un aumento de las reservas y, por lo tanto, en la limitación de las hipotéticas restricciones de uso de agua que, en ocasiones, se han producido en numerosas ciudades. Hay que recordar que, en caso de establecerse estas medidas de restricción, siempre se dará prioridad al abastecimiento urbano frente al uso industrial.
- * Por último, la responsabilidad social de las empresas impone el compromiso con la sociedad en la que viven. En esta transición hacia un modelo sostenible de gestión del agua, el comportamiento de los trabajadores es esencial. Tanto en su dimensión ciudadana como en su papel insustituible en la producción.

Los **objetivos de intervención sindical** en relación al **uso y gestión del agua** en la empresa y en los centros de trabajo deben ser:

1. Asegurar que el **consumo sostenible del agua**, a través de mecanismos de ahorro, se introduce en la gestión de la empresa.
2. **Implantar un sistema eficaz** para **reducir y controlar el consumo** de agua.
3. **Promover la participación de los trabajadores** entendida como acceso a la información, ejercicio del derecho de consulta y propuesta.
4. Definir métodos para **conocer el consumo** de agua en las instalaciones, **acceder** a las **posibilidades organizativas y tecnológicas** para reducir este consumo y presentar estas **propuestas** a la dirección de la empresa.

PROGRAMA DE AHORRO DE AGUA EN LA EMPRESA

FASE PRIMERA: Integrar en la gestión de la empresa la necesidad del ahorro de agua en el centro de trabajo. Esto puede formalizarse de forma simbólica con la firma de un compromiso o acuerdo escrito entre las partes interesadas (sindicatos, comité de empresa, dirección de la empresa...) y, llegado el caso, con las distintas Administraciones, organismos y organizaciones públicos y privados con interés legítimo.

En las empresas con sistemas de gestión ambiental normalizados (ISO 14001 o EMAS) este compromiso se traduce en definir el consumo de agua como «aspecto ambiental significativo».

FASE SEGUNDA: Analizar el uso del agua en el centro de trabajo. Se identifican los problemas relacionados con los equipos, procedimientos de trabajo, mantenimiento y comportamientos que derivan en ineficiencias en la gestión de los recursos hídricos. El resultado es un diagnóstico del consumo de agua en la empresa.

FASE TERCERA: Elaborar y ejecutar un programa de gestión y ahorro. Este programa, entendido como un conjunto de medidas técnicas, organizativas y culturales, está asociado al establecimiento de objetivos y metas.

FASE CUARTA: Evaluar los resultados y revisar el programa con la finalidad de establecer un proceso de mejora continua a través de nuevos objetivos y metas.

MÁS INFORMACIÓN:

Guía para la intervención de los trabajadores.
Ahorro y consumo eficiente de agua en la
empresa. ISTAS-CCOO.

<https://istas.net/sites/default/files/2019-09/E6%20Guia%20AGUA.pdf>



4.3 Energía

Para garantizar la implicación y participación de los trabajadores en las cuestiones relacionadas con el uso de la energía en los centros de trabajo, hay dos aspectos fundamentales:

- * Promover la formación de los trabajadores sobre la gestión eficiente de la energía en sus centros de trabajo y en sus ámbitos de actuación individuales.
- * Designar a un «gestor energético» en la empresa, como agente promotor y responsable de la ejecución de las auditorías energéticas, de los programas de gestión eficiente de la energía, etc. Sus funciones incluirían, entre otras:
 - * Recoger y analizar los datos actuales de consumo para proponer las medidas oportunas a fin de reducir el consumo energético.
 - * Analizar el coste económico de dichas medidas y mostrar la evolución de los resultados respecto al consumo o hábitos iniciales.
 - * Explorar las posibilidades de incorporar energías renovables directamente, mediante instalaciones de autoconsumo o a través de la contratación de un suministro 100% de energía renovable.
 - * Elaborar y desarrollar planes de movilidad sostenible en el centro de trabajo.
 - * Colaborar y ejercer de interlocutor con la representación legal de los trabajadores, en relación a las cuestiones anteriores y cualesquiera que estén relacionadas con el uso y gestión de la energía en la empresa o centros de trabajo.

Otra forma eficaz para motivar e implicar a los trabajadores en los programas de ahorro de energía es plantear fórmulas para repercutir los resultados positivos de estos planes en beneficios para los trabajadores. En este sentido, a la hora de diseñar un programa de gestión de la energía en la empresa, se puede proponer que parte de los costes económicos evitados con la reducción del coste de la factura energética se reinviertan en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores o de su entorno de trabajo. Por ejemplo, se pueden introducir ayudas económicas vinculadas a comportamientos sostenibles, como la financiación del título de transporte público.

MÁS INFORMACIÓN:

- Sección web de ISTAS-CCOO sobre el ahorro y la eficiencia energética.

<https://istas.net/istas/guias-interactivas/ahorro-y-eficiencia-energetica>



- Caja de Herramientas. Gestión eficiente de la energía en la empresa.

El documento presenta algunas de las herramientas que tienen disponibles las organizaciones para implementar medidas de ahorro y eficiencia energética e impulsar el uso de energías renovables. Se incluyen en este documento ejemplos y experiencias reales que muestran los resultados de la puesta en práctica de las herramientas propuestas: *sistemas de gestión ambiental y de energía en la empresa, certificación voluntaria de eficiencia energética de edificios, huella de carbono, sistemas de monitorización y telegestión, autoconsumo renovable, auditoría energética, contratación de una empresa de servicios energéticos, mecanismos de financiación innovadores en eficiencia energética, buenas prácticas a partir de la responsabilidad social empresarial, compras verdes y/o socialmente responsables, simbiosis industrial, diálogo social y negociación colectiva, etc.*



Recursos para autoconsumo en la empresa:

- Guía práctica para convertirse en autoconsumidor en 5 pasos
- Guía profesional de tramitación del autoconsumo



4.4 Movilidad

Para cambiar el modelo hegemónico de movilidad para desplazarse al trabajo, basado en el uso mayoritario del vehículo privado, hay que intervenir decididamente en el interior de los centros de trabajo y en el ámbito donde se concentren varias empresas: polígonos industriales, parques empresariales, aeropuertos, etc.

Para alcanzar la meta de convertir la movilidad al trabajo en un modelo sostenible, en términos sociales, ambientales y económicos, hay que planificar las actuaciones a llevar cabo.

Para ello, el **Plan de Movilidad Sostenible (PMS)** se convierte en el instrumento imprescindible, mediante el análisis previo de los hábitos de movilidad de las personas trabajadoras, así como de la oferta de servicios e infraestructuras para acceder al centro de trabajo, además del conocimiento de los problemas y dificultades para desplazarse en modos sostenibles.

Se deberá establecer y ordenar una serie de medidas a ejecutar para que el cambio sea posible.



Un Plan de Movilidad Sostenible consiste en un estudio técnico, desde el conocimiento riguroso de la situación de la movilidad en un determinado espacio o centro de actividad. Para ello, es necesario recopilar información y datos que permitan identificar adecuadamente los problemas y disfunciones para proponer e impulsar las medidas correctoras y de actuación y evaluar de forma sistemática los resultados obtenidos.

Para que el plan tenga éxito hay que contar, en su elaboración y aplicación, con todos los agentes implicados en la movilidad de los centros de trabajo. Para ello, se ha de constituir una **Mesa de Movilidad**, un espacio permanente de participación, concertación y diálogo. Y, al mismo tiempo, hay que nombrar al **Coordinador de Movilidad**, con la misión de hacer posible que se ejecuten las medidas acordadas en el PMS.

El objetivo prioritario debe ser garantizar el derecho a una movilidad inclusiva, sostenible, saludable, segura y económica de los trabajadores y trabajadoras. Es decir, reducir la dependencia del vehículo privado para desplazarse al trabajo. Para ello se debe fomentar la accesibilidad a pie, en bicicleta, en transporte público y en prácticas más eficientes del uso del coche (coche compartido, carsharing, etc.).



A partir del diagnóstico de la demanda y la oferta de movilidad:

- * Se han de establecer las estrategias y medidas de intervención para fomentar la movilidad sostenible.
- * Concretar objetivos temporales y hacer propuestas operativas.
- * Designar a los responsables y determinar el coste y su financiación.
- * Establecer indicadores de seguimiento y evaluación del plan.



El Plan de Movilidad

Fases de la elaboración de un plan de movilidad:

Realización de la diagnosis

- ¿Cuál es el escenario de partida y qué problemas se detectan?
- Recogida de información, identificación de los problemas y comprensión de la situación de partida para evaluar el potencial de cambio y definir la estrategia a aplicar para lograr los objetivos propuestos.

Elaboración del plan de acción

- ¿Qué queremos cambiar y a dónde queremos llegar?
- Adoptar soluciones para avanzar hacia una movilidad más sostenible y segura de los trabajadores y trabajadoras, identificando a los agentes implicados en el proceso, el calendario de actuación y la inversión material y económica necesaria.

Seguimiento y evaluación del plan

- ¿Qué mejoras hemos conseguido?
- Concreción de los beneficios ambientales, sociales y económicos de haber aplicado el plan de acción y de la evolución de cada una de las medidas realizadas.

Uno de los objetivos de la acción sindical debe ser incorporar la accesibilidad al puesto de trabajo en las estrategias de negociación colectiva. Desde esta perspectiva, el derecho a una movilidad sostenible y segura no equivale a disponer de más infraestructuras viales que permitan acceder en vehículo privado a cualquier lugar del territorio, sino poner al alcance de los trabajadores/as medios de transporte y sistemas de desplazamiento que les permitan acceder a su puesto de trabajo del modo más equitativo, seguro, económico y eficiente posible.

La acción sindical se convierte así en un instrumento fundamental. Hay que tener en cuenta que, a menudo, algunos de los beneficios que consiguen los trabajadores/as mediante la negociación colectiva -la reducción del número total de horas anuales trabajadas y/o el incremento salarial, por ejemplo- acaban perdiéndose con el tiempo dedicado a realizar diariamente el trayecto al trabajo y vuelta al domicilio y los costes que conlleva.

MÁS INFORMACIÓN:

<http://istas.net/descargas/Gu%c3%ada%20metodol%c3%b3gica%20movilidad.pdf>

<http://istas.net/descargas/Gu%c3%ada%20buenas%20pr%c3%a1cticas%20en%20movilidad%20al%20trabajo.pdf>

<http://istas.net/descargas/Negociaci%c3%b3n%20colectiva%20y%20movilidad.pdf>



4.5 Compras verdes y socialmente responsables

La integración de aspectos ambientales, sociales y éticos en los procesos y decisiones de compras y contrataciones de servicios y suministros, tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas como en el ámbito de las empresas, es una importante herramienta para el logro de los objetivos de las políticas ambientales relacionadas con el cambio climático, la utilización de recursos y la producción y consumo sostenibles, así como para la consecución de diversos objetivos sociales.

Las denominadas compras verdes y socialmente responsables (CVSR) responden a este objetivo, incorporando las cuestiones ambientales, sociales y éticas en los procesos de compra y contratación de bienes y servicios.

DEFINICIÓN DE COMPRAS VERDES Y SOCIALMENTE RESPONSABLES

Las Compras Verdes son las adquisiciones de productos y servicios respetuosos con el medio ambiente que, durante su ciclo de vida, ofrecen el nivel de calidad del servicio adecuado y generan un impacto ambiental global menor, que requieren de menos recursos (materiales, agua, energía, etc.), evitan o reducen la generación de residuos y emisiones, no contienen elementos tóxicos, facilitan su posterior reciclaje y recuperación e incorporan materiales reciclados.

Por su parte, las compras socialmente responsables, además de los aspectos ambientales, tienen en cuenta aspectos sociales, éticos y de otra índole en las decisiones de compra y contratación de servicios. Una política de compras es responsable cuando la cadena de suministros y la relación con los proveedores de una empresa u organización están basadas en la sostenibilidad social y ambiental.

La incidencia y repercusión de las CVSR y sus beneficios asociados pueden ser especialmente relevantes en el marco de los procesos de compras y contrataciones de las Administraciones Públicas: las instituciones europeas gastan alrededor del 14% del PIB en compras y contratos públicos, porcentaje que en el caso del Estado español alcanza un 18% y que podría destinarse a reorientar la economía hacia un paradigma de sostenibilidad.

En el ámbito de la empresa, la incorporación de criterios ambientales y sociales en los procesos de compras y contratación de servicios y suministros proporciona diversas ventajas y, además, permite mejorar sus resultados económicos.

Por ello, la representación sindical debe proponer la implantación de procesos de CVSR en las empresas.

Además, la contribución de los trabajadores y sus representantes legales en la implantación de procesos de compras verdes y socialmente respon-

sables desde la perspectiva de sus conocimientos y experiencia puede resultar muy eficaz. Por ejemplo, la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral es un vector importante para la adquisición de compras verdes, en donde, a partir de su experiencia, prácticas y conocimientos, los trabajadores tienen mucho que aportar. El conocimiento de los procesos, las prácticas cotidianas desarrolladas, la gestión de los recursos, el almacenamiento, etc. son también cuestiones que influyen en las decisiones de compras y en las que los trabajadores son protagonistas de primera línea.

Por ello, su participación en los espacios y órganos de definición y gestión de las políticas de compras verdes puede reportar múltiples beneficios.

Para promover la responsabilidad y compromiso de los trabajadores/as en la optimización de las estrategias de CVSR desde sus tareas cotidianas y centros de trabajo es recomendable llevar a cabo una labor de concienciación y sensibilización que abarque a todo el personal de la organización.

Conviene contemplar dos tipos de actividades formativas:

- Las acciones de sensibilización e información dirigidas al conjunto de los trabajadores.
- Las acciones formativas específicas para capacitar a los responsables de compras, de proveedores, de contratación de servicios y de gestión de los recursos (por ejemplo, departamentos de mantenimiento, informática, logística, gestión de flotas...).

La actividad de sensibilización y formación deberá ser estable y continua en el tiempo y contar con la implicación de los representantes de los trabajadores para contribuir a la permeabilidad de toda la plantilla.

En este sentido, las organizaciones sindicales deben incluir en sus planes de formación los aspectos relacionados con las CVSR, de manera que promuevan también la colaboración y participación de los trabajadores en este ámbito.

MÁS INFORMACIÓN:

Compras verdes y socialmente responsables.
ISTAS-CCOO.

<https://istas.net/medio-ambiente/gestion-medioambiental-empresa/compras-verdes-y-socialmente-responsables-cvsr>



5. Documentos claves para el acceso a la información ambiental y la elaboración de propuestas sindicales en la empresa

Hay una serie de documentos o informes generados por las empresas que deberían ser objeto de solicitud por parte de la representación sindical. A través de estos informes se podrá acceder a toda la información relacionada con el impacto y comportamiento ambiental de la empresa: los requisitos legales que se deben cumplir, los objetivos y compromisos voluntarios que haya podido asumir la empresa, la evolución de su desempeño ambiental y sus indicadores ambientales, etc.

El acceso a esta información es esencial para que la RLT pueda obtener un diagnóstico ambiental de la empresa y pueda plantear propuestas de mejora, planes de seguimiento, etc. Como se ha dicho anteriormente, la solicitud de estos documentos se hará siempre en primer lugar a la empresa y, en caso de negativa, se podrá considerar presentar una solicitud de información a la Administración competente.

5.1 Política ambiental de la empresa

Muchas empresas elaboran una política ambiental donde plasman su compromiso con el medio ambiente y la gestión de sus impactos. Aunque tiene un carácter voluntario en la mayoría de los casos, (si bien los sistemas de gestión ambiental certificados la exigen) es un documento público que debería ser puesto a disposición de todos los trabajadores y sus representantes.

La solicitud de la política ambiental de la empresa debería ser un paso previo para que la representación legal de los trabajadores asuma y también plasme en la misma su compromiso de cumplimiento y plantee a la dirección que se incluya en la misma elementos no considerados o insuficientemente incluidos, como por ejemplo:

- * La estrategia sobre procesos y productos de cara a mantener la sostenibilidad y 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 ambientales.
- * Los aspectos relativos al empleo (contrataciones, promociones y formación profesional).
- * La participación de los trabajadores y sus representantes en las cuestiones ambientales.

5.2 Autorizaciones ambientales

Todas las actividades productivas, salvo aquellas que tengan una repercusión sobre el medio ambiente limitada, como pueden ser las de tipo artesanal o proyectos de pequeña envergadura, están sometidas a un control previo de la Administración antes de poder iniciar su actividad.

Este control ambiental tiene por finalidad conocer su incidencia y establecer las medidas necesarias para prevenir o controlar daños al medio ambiente.

Para ello, las comunidades autónomas han establecido un régimen de intervención ambiental administrativo.

En función del potencial contaminante de una actividad o instalación, la empresa se someterá a un determinado procedimiento de autorización, que concluirá con el otorgamiento de un permiso o licencia (autorización

ambiental integrada, licencia ambiental, declaración responsable, etc.) donde se establecerán las condiciones y obligaciones ambientales que esta debe cumplir para poder iniciar su actividad.

Por ello, es importante conocer el régimen de autorización al que está sometida la empresa y solicitar el condicionado ambiental que la Administración le ha impuesto. En este condicionado estarán recogidas las obligaciones ambientales que la empresa debe cumplir.

Accediendo a esta documentación, la representación legal de los trabajadores puede:

- * Obtener información y un diagnóstico del potencial impacto ambiental de la empresa.
- * Conocer los requisitos ambientales que la empresa tiene que cumplir.
- * Establecer un programa de seguimiento del desempeño ambiental de la empresa, del cumplimiento de estas obligaciones y de su evolución.

MÁS INFORMACIÓN:

Guía de las obligaciones ambientales de la empresa.
ISTAS-CCOO.

<http://istas.net/descargas/E4%20Guia%20OBLIGACIONES.pdf>



5.3 Informes de sostenibilidad

La Directiva 2014/95/UE exige a las empresas y entidades de interés público de más de 500 trabajadores la presentación de un informe no financiero que incluya información relacionada con cuestiones ambientales y sociales en materia de personal, derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno.

En el Estado español, también las empresas de más de 250 trabajadores se verán obligadas, a partir del año 2022, a elaborar y publicar estos informes.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras debe utilizar estos informes para avanzar en su acción sindical, evitando que se conviertan en meros instrumentos de marketing por parte de las empresas.

En estos informes, las cuestiones ambientales tienen una presencia muy importante, al tratarse de empresas con un potencial impacto ambiental importante y con compromisos voluntarios en esta materia (cambio climático, por ejemplo), dentro de sus estrategias de negocio y de marketing.

Estos informes son, por tanto, otra fuente de información ambiental de primer orden, que permite obtener mayor conocimiento de la actividad de la empresa y de sus impactos ambientales y sociales.

Uno de los objetivos debe ser solicitar y tener acceso, en una fase temprana, a los borradores de memorias o informes de sostenibilidad, de manera que se pueda comprobar la veracidad de la información e incorporar el punto de vista sindical. Se debe también poder participar en el diseño de los mismos y poder negociar la inclusión de indicadores adecuados en relación con la actividad de la empresa en cuestión.

Desde la perspectiva sindical, los informes de sostenibilidad son útiles también por las siguientes razones:

- Para obtener mayor conocimiento de la actividad de la empresa y de sus impactos ambientales y sociales.
- Para conocer la actividad de la empresa en otros países, tanto en la empresa principal como en la cadena de subcontratación.
- Para conocer las condiciones de trabajo en la cadena de suministro. Globalización del sindicalismo.
- Para poder valorar la evolución de la actividad y comportamiento de la empresa.

Los informes de sostenibilidad son un espacio para la actividad sindical y para la sensibilización del conjunto de los trabajadores de la empresa con el fin de:

- Mejorar y hacer más fiel la realidad empresarial contenida en los informes.
- Mejorar la relación y comunicación con la sociedad civil y empresarial para mantener y mejorar el empleo.
- Mejorar las posibilidades de actuación sindical en las condiciones de trabajo en la empresa y en la cadena de subcontratación.

MÁS INFORMACIÓN:

Guía para la participación de los trabajadores y sus representantes en las políticas de responsabilidad social empresarial. ISTAS-CCOO.

<http://istas.net/descargas/Guia%20Score%20Espanol.pdf>



5.4 Informes de auditorías ambientales

Puede haber otra serie de informes o documentos derivados de la implantación de certificaciones ambientales (etiqueta ecológica, declaración ambiental de producto), de compromisos voluntarios a los que se adhiere la empresa (Objetivos de Desarrollo Sostenible) y de herramientas de gestión ambiental (sistemas de gestión ambiental, cálculo de huella de carbono, cálculo de huella hídrica, etc.).

En particular, si la empresa tiene implantado un sistema de gestión ambiental (ISO 14.001 o EMAS) elaborará una serie de informes de auditoría con carácter periódico (anualmente) que recogerá información sobre su evolución y el cumplimiento de sus objetivos ambientales.

El acceso a estos informes más específicos proporcionará una información muy útil y su solicitud también debe servir para plantear propuestas de mejora y colaboración en estos ámbitos o en la implantación de estas herramientas de gestión.

ANEXOS

ANEXO I. RECOPIACIÓN DE CLAÚSULAS MEDIO AMBIENTE EN CONVENIOS COLECTIVOS

XX Convenio General de la Industria Química

Artículo 71.-Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos no solo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector químico debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo y el que se realice en el futuro, así como sus resultados sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

– Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las Administraciones Públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

– Para conseguir estos objetivos, las empresas de más de 100 trabajadores afectadas por el presente Convenio podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental adecuado a alguna de las normas españolas, europeas o internacionales de certificación de la calidad de dicho sistema. Los Delegados de Medio Ambiente del artículo 72 serán informados con carácter previo sobre dicho sistema. De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los Delegados de Medio Ambiente del artículo 72.

Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación dirigidos a los Delegados de Medio Ambiente, así como a los demás Delegados de Prevención y también al conjunto de los trabajadores.

Artículo 72.-Delegados de Medio Ambiente

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

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. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

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

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

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

La designación de estos Delegados de Medio Ambiente se realizará mediante Acta firmada por las Organizaciones Sindicales correspondientes, quienes debe-

rán notificar esta última tanto a la empresa como a la Comisión Mixta prevista en el artículo 95 del presente Convenio Colectivo.

Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el Delegado de Medio Ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

VI Acuerdo para la Valorización Energética y la Sostenibilidad de la Industria Andaluza del Cemento

Artículo 16.-Delegados de Medio Ambiente

Los Delegados de Medio Ambiente son los representantes de los trabajadores en cada fábrica con funciones específicas en materia de prevención de riesgos medioambientales.

Serán elegidos por las centrales sindicales firmantes de este acuerdo, con un máximo de dos de entre los trabajadores del centro de trabajo, preferentemente representantes de los trabajadores.

En el caso que no lo sean y en razón de su actividad como Delegado de Medio Ambiente se aplicarán las siguientes garantías sin perjuicio de las establecidas en los artículos de este Acuerdo:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves en el ejercicio de su representación como Delegado de Medio Ambiente, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

b) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación como Delegado de Medio Ambiente, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

La dirección de la empresa se reunirá con carácter ordinario cada cuatro meses con los Delegados de Medio Ambiente, sin perjuicio de que, a petición de cualquiera de las partes, puedan realizarse otras de carácter extraordinario.

Artículo 17.-Competencias

Son competencias de los Delegados de Medio Ambiente:

- a. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.
- b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación y ejecución de la normativa medioambiental.
- c. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente y del presente acuerdo.
- d. Colaborar con el diseño y desarrollo de campañas divulgativas, tanto internas como externas, en materias relacionadas con la valorización energética.

e. Todas aquellas que le sean encomendadas por la Comisión de Seguimiento o acuerdos internos en cada empresa.

f. Participar en la puesta en marcha de auditorias y actualización de los Sistemas de Gestión Medioambiental. En cualquier caso, la empresa deberá informar a los Delegados de Medio Ambiente, con carácter previo a su ejecución, la adopción de las decisiones relativas a la introducción de nuevas tecnologías y nuevos combustibles no convencionales, en todo lo relacionado con las consecuencias que estos pudieran tener para el medio ambiente.

Artículo 18.-Crédito horario

El tiempo utilizado por los Delegados de Medio Ambiente para el desempeño de las competencias asignadas será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de Medio Ambiente dispondrán de un crédito horario de 10 horas mensuales adicionales a las que puedan tener como representantes de los trabajadores, que no podrán acumularse en otros miembros.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por la empresa en materia de Medio Ambiente.

Artículo 19. -Medios y formación

La empresa proporcionará a los Delegados de Medio Ambiente los medios y la formación en materia que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por la empresa, por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Medio Ambiente.

Adicionalmente, los Delegados de Medio Ambiente dispondrán de 5 horas mensuales para formación en materia de medio ambiente promovida por los sindicatos firmantes.

Información mínima a entregar a los Delegados de Medio Ambiente en materia de valorización.

a. Con carácter puntual cuando se produzca:

- Autorización ambiental integrada o revisiones de la misma y resoluciones sobre ellas.
- Información relevante sobre la relación con grupos de interés a nivel local y regional.
- Novedades legislativas.
- Nuevos proyectos a acometer por parte de las fábricas.

- Información sobre residuos o combustibles usados cada vez que hagan pruebas o introducción de nuevos materiales.
- El informe anual PRTR presentado por la empresa.

b. Con carácter mensual:

- Información sobre los incidentes medioambientales ocurridos en fábrica.
- Acceso a las mediciones en continuo en su centro de trabajo

c. Con carácter cuatrimestral:

- Información sobre la situación de la valorización energética y material de residuos en cada fábrica, incluyendo la lista, tipología y cantidades utilizadas.
- Información sobre el comportamiento medioambiental de cada fábrica (los datos de emisión, los informes periódicos de emisiones realizados por OCAs y los controles realizados dentro de la Autorización Ambiental Integrada; los datos de inmisiones, las medidas de prevención de la contaminación y la valoración del cumplimiento de los valores límites de emisión).

La empresa pondrá a disposición de los Delegados de Medio Ambiente cualquier otro tipo de información medioambiental que pueda resultar de interés.

Artículo 20. -Sigilo profesional

A los Delegados de Medio Ambiente les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a sigilo profesional, debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol

Artículo 45. -Medio Ambiente

Las partes firmantes del presente Acuerdo consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la Administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

1. La Dirección informará, al menos una vez al año, a los Delegados de Medio Ambiente designados de acuerdo a lo establecido en el punto 3 de este artículo, de sus políticas en materia de Medio Ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño en los distintos vectores ambientales.
2. De igual manera la Dirección informará a los Delegados de Medio Ambiente, en materia medioambiental, de la influencia que pudiera derivarse de la implantación de nuevos procesos o de la modificación sustancial de los ya existentes.

3. Cada uno de los sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del presente acuerdo podrá designar un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, para las empresas del Grupo Repsol en España de acuerdo a lo siguiente:

- Repsol Química: 1 de ámbito nacional.
- Repsol Petróleo: 1 de ámbito nacional.
- Repsol, S.A.: 1 en el CTR (Móstoles) y 1 en el Campus de Méndez Álvaro (Madrid).
- Rlesa: 1 de ámbito nacional.
- Campsared: 1 de ámbito nacional.
- Repsol Butano: 1 de ámbito nacional.
- Ripsa: 1 para todas sus plataformas.
- Polidux: Solo uno de los actuales Delegados de Prevención podrá asumir las competencias de Delegado de Medio Ambiente.

Estos Delegados de Medio Ambiente tendrán asignadas las siguientes competencias:

- 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.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de Medio Ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que el Grupo establezca.
- Colaborar en el diseño de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Para poder desarrollar las funciones y competencias asignadas, los Delegados de Medio Ambiente designados recibirán una formación de 20 horas en materia medioambiental, durante la vigencia del IX Acuerdo Marco.

Convenio Colectivo de Michelin España-Portugal, S.A.

Artículo 52. -Medio Ambiente

Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada Centro de trabajo, donde se realicen el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias. Los miembros del C. de S. y S. recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la Empresa.

Existe la figura del **Delegado/a Medioambiental** para los Centros de Aranda de Duero, Valladolid y Almería.

Competencias:

a) Colaborar con la Empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

b) Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la Empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.

c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental en la Empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la Empresa establezca.

Facultades:

a) Recibir de la Empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

b) Recibir de la Empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la Empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.

c) Solicitar de la Empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la Empresa.

d) Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la Empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

Formación:

La Empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Garantías:

a) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con derecho a voz pero no a voto.

b) Dispondrá, para el exclusivo ejercicio de sus funciones, de un crédito de 40 h/mes en los Centros de Aranda de Duero y Valladolid y de 20 h/mes en el Centro de Almería, retribuidas a salario real.

Convenio Colectivo SYRAL Iberia

Artículo 66. -Medio Ambiente

La Dirección de la Empresa y los trabajadores reconocen que nuestras actividades forman parte de una cadena ecológica que depende de la renovación de los recursos vitales de la tierra. Por ello, el respeto por el Medio Ambiente es una parte esencial en la actividad de SYRAL Iberia.

Nuestro compromiso, plasmado en la política medioambiental de la Empresa e integrado en nuestra actividad diaria, es:

- Cumplir los permisos y requisitos legales.
- Reducir el consumo de energía, agua y productos químicos por unidad de producto.
- Limitar las molestias: olor, ruido, emisión de partículas.
- Disminuir el vertido de residuos sólidos y líquidos.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que la responsabilidad en materia de protección del Medio Ambiente es compartida, afectando tanto a la Dirección de la Empresa como a todos y cada uno de cuantos integran SYRAL Iberia.

Por ello, convienen en la necesidad de continuar con los planes que en materia de Medio Ambiente viene desarrollando el Grupo SYRAL, de acuerdo con la política, objetivos y estrategia sobre Medio Ambiente definidos para todas las unidades productivas, el establecimiento de un sistema de gestión medioambiental, la adopción de una actitud responsable y colaboradora por parte de todos los componentes de la misma, así como el establecimiento de programas de información y sensibilización sobre las realizaciones en este campo, tanto en el seno interno de la Empresa como en el ámbito exterior adecuado.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover la participación activa tanto del propio Comité de Empresa como de los trabajadores en todos los ámbitos y órganos del sistema de gestión medioambiental establecido en la Empresa.

A tal fin, se crea la figura del **Delegado de Medio Ambiente**, cuyas funciones serán:

- Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los criterios medioambientales definidos en este Convenio.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.
- Ejercer seguimiento, mediante la participación en los foros existentes al efecto, sobre el cumplimiento de normas y objetivos medioambientales establecidos en la Empresa.

La designación del Delegado de Medio Ambiente será realizada por el Comité de Empresa, de entre sus miembros. Para llevar a cabo esa labor, dispondrá de un crédito horario de 20 horas mensuales, cuya utilización y gestión se realizará conforme a las normas ya establecidas para actividades de representación y Delegados de Prevención.

Se acuerda que para la vigencia del presente Convenio, el número de Delegados Medioambientales a designar por el Comité de Empresa sea de uno.

La persona designada como Delegado Medioambiental deberá acreditar la formación y competencia necesarias para desarrollar su función de forma adecuada, debiendo asistir con aprovechamiento a los cursos que a tal efecto se determinen.

Convenio colectivo del Grupo Aramón

Artículo 63. -Del Medio Ambiente

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al Medio Ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de esta en los términos establecidos en el presente Convenio.

Con este fin, y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los Delegados de Personal y Sindicales así como a los Comités de Empresa, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de Medio Ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores.

Artículo 64. -Competencias y funciones de los Delegados Ambientales de Personal (DAP)

Los Delegados de Prevención tendrán en materia de Medio Ambiente las siguientes competencias y funciones:

A) Competencias

- a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental en el marco de los criterios ambientales definidos en el artículo 61.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.
- c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de Medio Ambiente así como de las políticas y objetivos ambientales que la empresa establezca.
- d) Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones ambientales de la empresa.

En cualquier caso, la empresa deberá informar a los Delegados de Prevención, con carácter previo a su ejecución, la adopción de las decisiones relativas a la introducción de modificaciones en los procesos o la organización del trabajo derivados de las obligaciones ambientales de la empresa o aquellas que puedan tener una incidencia en las mismas.

B) Crédito horario

Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario el correspondiente a las reuniones convocadas por la empresa en materia de medio ambiente.

C) Medios y formación

La empresa tratará de proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 65. -Comité de Seguridad y Salud y Medio Ambiente

Las partes acuerdan dotar al Comité de Seguridad y Salud de los contenidos y competencias en materia de Medio Ambiente, tal como marcan las tendencias de los instrumentos legislativos comunitarios, así como los instrumentos de gestión voluntarios.

Artículo 66. -Formación en materia de Medio Ambiente

La empresa tratará de incluir en sus planes anuales de formación la de medio ambiente.

Convenio Colectivo del sector de Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón

Artículo 43. -Del Medio Ambiente

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al Medio Ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la Dirección de la Empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en presente convenio.

Con este fin, y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los Delegados de Personal y Sindicales así como Comités de Empresa, los Delegados de Prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

Convenio Colectivo de Empresa para todos los centros de trabajo de la empresa Exide Technologies, S.A.

Artículo 37. -Delegado de Medio Ambiente de ámbito nacional

El Comité Intercentros designará de entre sus miembros un Delegado de Medio Ambiente de ámbito nacional, que será el interlocutor con la Dirección de la Compañía a todos los efectos previstos en este Capítulo.

Convenio Colectivo de la Empresa Nervacero S.A.

Art 8.4. -Medio Ambiente

El Departamento de Medio Ambiente se compromete a informar al Comité de Empresa de la evolución del Sistema de Gestión Medioambiental, así como puntualmente si se produjese alguna circunstancia de excepcional relevancia, especialmente en los siguientes apartados:

- Modificación en los Requisitos legales.
- Programas ambientales de mejora.
- Evolución de las emisiones de CO₂. Asimismo, se estudiarán cuantas propuestas de mejora se reciban por parte del Comité de Empresa y/o secciones sindicales.

IV Convenio ISTAS

Art. 8.2 -Medio Ambiente

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices en materia de protección medioambiental que marca el Sindicato, en especial con los siguientes objetivos:

- Reducción de los consumos de agua y energía en cada centro de trabajo y para ISTAS como organización.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Consumo y uso preferente de materiales y productos no tóxicos y reciclados.
- Recogida selectiva de los residuos generados en las dependencias de ISTAS.
- Impulso de las buenas prácticas medioambientales.

Las partes firmantes se comprometen, en el marco de vigencia de este Convenio, a la adopción de un Plan Medioambiental que permita cumplir, de forma real y cuantificada, la consecución de los objetivos marcados en este apartado.

Se designará un Delegado de Medio Ambiente, el cual será elegido por acuerdo de los representantes de los trabajadores, pudiendo no recaer dicha elección en la figura de un Delegado/a de Personal.

ISTAS dotará al Delegado de Medio Ambiente de los medios necesarios y del tiempo preciso para el desarrollo de sus funciones.

Las funciones y competencias del Delegado de Medio Ambiente serán:

- Colaborar con la dirección de ISTAS en la mejora de su desempeño ambiental y en la consecución de los objetivos ambientales.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores de ISTAS en la consecución de los objetivos ambientales propuestos, así como en el cumplimiento de la normativa ambiental que fuera de aplicación.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente que fuera de aplicación, así como de los objetivos ambientales que se establezcan.
- Recibir de ISTAS información y documentación referida a sus aspectos ambientales derivados del ejercicio de su actividad.
- Proponer a ISTAS la adopción de medidas tendentes a reducir los impactos ambientales de su actividad.
- Colaborar con la dirección de ISTAS en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con el medio ambiente.

El Delegado de Medio Ambiente formará parte del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

La Dirección de ISTAS designará un responsable de la interlocución con el Delegado de Medio Ambiente entre sus representantes en el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

ANEXO II. MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN AMBIENTAL A LA ADMINISTRACIÓN

Al órgano administrativo competente:

Doña/Don..., con D.N.I. n°... 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 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).

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..., de 20...

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. SOLICITUD DEL BORRADOR DE LA MEMORIA O INFORME DE SOSTENIBILIDAD

A la atención de la Dirección de la Empresa:

El impacto de la actividad desarrollada por la Empresa sobre la sociedad y la opinión de sus diferentes partes interesadas sobre la responsabilidad social de la misma pueden tener una serie de consecuencias sobre su reputación de la que se pueden derivar garantías o riesgos para el mantenimiento y la sostenibilidad de los puestos de trabajo.

Por ello, las políticas de responsabilidad social y empresarial deben ser incorporadas plenamente al diálogo social y abrirse a la participación de los trabajadores y sus representantes legales, con el fin de que estos puedan colaborar con la Empresa en la implantación de estas políticas, en su verificación y en su comunicación a la sociedad civil y a las partes interesadas.

Para ello, es importante materializar esta participación en la información sobre la RSE generada y divulgada por la Empresa a la sociedad en general y a sus diferentes partes interesadas.

A tal fin, a través del presente escrito, _____, representante legal de CCOO en esta Empresa, **solicita que se le facilite**, en una fase temprana, **los borradores de memorias o informes de sostenibilidad** elaborados por la compañía, con el fin de poder valorar y colaborar en los contenidos de la misma.

Atentamente

Fecha

Firma

ANEXO IV. MODELO DE ESCRITO DE RECONOCIMIENTO COMO PARTE INTERESADA. Sistema de Gestión Ambiental

Don/Doña....., representante legal de CCOO en la Empresa.....,

solicita que la representación legal de los trabajadores en la misma sea reconocida, a todos los efectos, como parte interesada en el marco del Sistema de Gestión Ambiental implantado en la Empresa, en base a la definición comprendida en la norma UNE-EN ISO 14001, a efectos de comunicación de cuanta información relacionada con sus aspectos ambientales y su sistema de gestión ambiental emita, con independencia de las obligaciones legales contraídas por la Empresa con la representación legal de los trabajadores en este ámbito en virtud de la normativa laboral vigente.

Atentamente

Fecha

Firma

ANEXO V. MODELO DE ESCRITO DE IDENTIFICACIÓN COMO PARTE INTERESADA. Responsabilidad Social Empresarial

A la atención de la Dirección de la empresa:

El impacto en la sociedad y la referencia a las cuestiones sociales y ambientales implícitas en el concepto de responsabilidad social empresarial (RSE) ayudan a precisar un eje esencial para considerar y desarrollar las políticas de RSE, como es el de las partes interesadas o *stakeholders*.

Las partes interesadas son los individuos o grupos que tienen interés en cualquier decisión o actividad de la organización, es decir, son los colectivos sobre los que se proyecta el impacto de una empresa en toda su cadena de valor.

Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, ambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus estrategias y operaciones empresariales.

Una de las principales partes interesadas es el colectivo de los trabajadores y sus representantes legales, lo que reivindica la inclusión de estas cuestiones en el diálogo social y en la negociación colectiva.

Pero más allá del impacto de la actividad empresarial sobre los trabajadores, estos y sus representantes legales tienen, además, un interés especial, dado que de la opinión de la sociedad civil, de los grupos inversores y de otras partes interesadas, en relación con la responsabilidad social de las empresas y de su reputación, se derivan garantías o riesgos para el mantenimiento y la sostenibilidad de sus puestos de trabajo.

Y es que las empresas están sometidas, cada vez más, al escrutinio y vigilancia de sus diferentes partes interesadas y de la sociedad civil en general. De la percepción que estas tengan del comportamiento de una compañía se pueden derivar una serie de consecuencias relacionadas con:

- Su imagen y reputación.
- Su desarrollo empresarial y creación de empleo.
- Sus fuentes de financiación e inversión.
- Sus relaciones con sus clientes, proveedores, autoridades públicas, etc.

Por ello, la RSE debe ser incorporada plenamente al diálogo social y abrirse a la colaboración y a la participación de los trabajadores y sus representantes.

El diálogo social entre las empresas, los representantes de los trabajadores y las organizaciones que les representan, en sus diferentes ámbitos de actuación, se basa en el reconocimiento de que ambas partes tienen intereses en común sobre múltiples cuestiones (económicas, sociales, políticas, etc.).

Este diálogo es una herramienta muy eficaz para desarrollar políticas y resolver conflictos que atiendan a las prioridades de ambas partes. Asimismo, el diálogo social puede jugar un papel relevante a la hora de rendir cuentas, gestionar y comunicar los impactos proyectados por la actividad de las empresas sobre la sociedad.

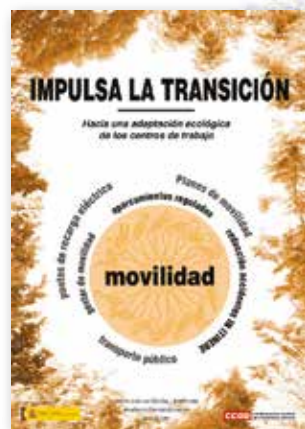
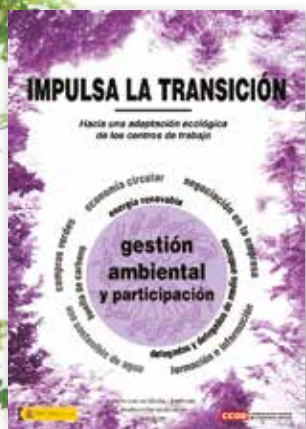
Los trabajadores, sus representantes legales y sus organizaciones sindicales, además de solicitar la adopción de compromisos y políticas de RSE a las empresas, deben desempeñar un papel en su implantación, en su seguimiento, en su verificación y en su comunicación. Lo anterior tiene el objetivo de colaborar con la empresa en la gestión de su impacto en la sociedad y en cómo devolver beneficios a la misma.

Por todo lo anterior, es esencial que sean tenidas en consideración las necesidades y expectativas de las organizaciones sindicales, como partes interesadas que son, por parte de las empresas en el Marco de su Responsabilidad Social Empresarial, al nivel territorial en el que estas operan.

Para ello, a través del presente escrito, la representación legal de CCOO en la empresa _____ **solicita el establecimiento de un diálogo permanente con nuestra organización sindical en el ámbito territorial de _____, a partir de su identificación como parte interesada, a fin de conocer sus necesidades y expectativas** en el ámbito de la Política de Responsabilidad Social de la Empresa.

Atentamente

Impulsa la transición ecológica en tu centro de trabajo



*www.ccoo.es/Medio_Ambiente
medioambiente@ccoo.es
@ecoccoo*