

El Medio Ambiente y los Comités de Empresa

*Posición
de UGT*



UNION GENERAL DE TRABAJADORES



Posición de UGT

INTRODUCCIÓN

En el V Congreso Nacional del Medio Ambiente, celebrado en Madrid entre el 27 de noviembre y el 1 de diciembre de 2000, la Secretaria Ejecutiva Confederal de UGT, Dolors Hernández, presentó una serie de reflexiones sobre el compromiso sindical con el desarrollo sostenible y, más concretamente, sobre la participación de los trabajadores y los representantes sindicales en la adaptación medioambiental de las empresas industriales.

Los principios básicos de protección del medio ambiente consagrados en Río'92, principio de "prevención" y principio de "quien contamina paga" están integrados en las políticas ambientales de los países industriales y por tanto en la Política Comunitaria. Ahora queda afianzar un alto grado de cumplimiento de estos principios mediante los instrumentos jurídicos y económicos, logrando así una integración real de la política medioambiental en las políticas sectoriales. Este es el auténtico reto a conseguir y que todavía tiene un largo camino por recorrer.

El principio de "responsabilidad compartida", contemplado en el Programa Marco Comunitario de Medio Ambiente, establece la participación de los distintos colectivos y agentes sociales así como de los ciudadanos en general en la elaboración de las políticas ambientales, de modo que se logre el mayor respaldo social en la aplicación de estas políticas. En este sentido, los gobiernos y el conjunto de la sociedad, en particular en el caso español, tenemos un reto importante para lograr articular y canalizar con eficacia la percepción y participación social en materia de medio ambiente.

La contribución sindical, desde el principio de "responsabilidad compartida", pasa por integrar las consideraciones medioambientales en el marco de las relaciones laborales y desarrollar, con un grado de concreción suficiente, instrumentos de participación de los trabajadores en las iniciativas que acometen las empresas en el ámbito de la gestión medioambiental.

Se trata, en definitiva, de democratizar la actuación medioambiental de las empresas mediante la participación de los trabajadores, evitando que sean las relaciones bilaterales Empresa - Estado las que se apropien de la gestión del medio ambiente industrial sobre la base de los acuerdos voluntarios.

MEDIO AMBIENTE Y RELACIONES LABORALES. CONTEXTO ACTUAL

Si bien el número de empresas que se adhieren a un sistema de gestión medioambiental, mayoritariamente ISO 14001 y en menor medida el Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales (EMAS), crece progresivamente (en torno a 665 a ISO 14001 y 71 a EMAS), la apertura de estos sistemas a la participación de los trabajadores actualmente es nula. Esta situación se debe, entre otras causas, a:

- La falta de concienciación de empresarios y trabajadores sobre la utilidad de la colaboración mutua para garantizar la máxima eficacia de las actuaciones medioambientales de las empresas. Ello se pone de manifiesto en las escasas iniciativas de propuestas de coparticipación que se emprenden por ambas partes.
- La carencia de formación tanto de responsables por parte de la empresa como de los trabajadores en materia de medio ambiente.
- Carencia de manuales de buenas prácticas.
- Falta de desarrollo de los procedimientos normativos de los sistemas de gestión medioambiental, en lo que se refiere a articular instrumentos que permitan concretar la participación de los trabajadores y sus representantes en la gestión medioambiental

de la empresa. Actualmente, el documento revisado del Reglamento Europeo de Auditoría y Gestión Medioambiental (EMAS) está pendiente de aprobación y, entre los aspectos más conflictivos de consensuar, están las enmiendas que se refieren a la participación de los trabajadores, enmiendas que se han hecho llegar a los miembros de la Comisión de Medio Ambiente del Parlamento Europeo desde las Organizaciones Sindicales nacionales y europeas, y que proponen una mayor concreción sobre la participación de los trabajadores y sus representantes en la gestión ambiental de las empresas.

- Ausencia de una ley que regule con carácter obligatorio y con suficiente grado de desarrollo la participación de los trabajadores y representantes sindicales en materia de medio ambiente en el marco de las relaciones laborales.

LA ADAPTACIÓN MEDIOAMBIENTAL Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES: OPORTUNIDADES DE VENTAJA COMPARATIVA PARA LA EMPRESA

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

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

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

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

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

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

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

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

■ Trabajadores

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

■ Representantes Sindicales

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

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

■ Legitimación sindical

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

CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

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

- Con este marco de referencia, todos los Convenios Estatales de ámbito sectorial deberán incluir una cláusula específica de medio ambiente cuyo contenido mínimo establezca derechos a información de los representantes de los trabajadores sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y a formación de los trabajadores en materia de medio ambiente, tanto en aspectos genéricos de sensibilización como en temas más específicos de carácter técnico y normativo. En este sentido, se establecerá un mínimo de horas del total de la oferta formativa para cursos sobre temas de medio ambiente.
- El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, que regula entre otras cuestiones el derecho de información, nos podría permitir desarrollar actuaciones medioambientales en materia de información. En todo caso, las actuaciones medioambientales son función y competencia del Comité de Empresa y serán asumidas por miembros del mismo, o en su defecto, por Delegados de personal que velarán por el cumplimiento del contenido ambiental suscrito en el convenio.
- En aquellas empresas de sector que hayan adquirido certificación medioambiental de acuerdo a la normativa ISO 14001, se negociarán unas cláusulas medioambientales que garanticen la participación de los representantes sindicales en la Comisión de Medio Ambiente que se constituye al amparo del Sistema de Gestión Medioambiental, así como la transición, en un plazo razonable, a la certificación según el Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales (EMAS).
- Cuando el número de trabajadores de la empresa y el estado de las relaciones laborales lo aconseje, se constituirá una Comisión Paritaria de Medio Ambiente integrada por representantes de los trabajadores, denominados Delegados de Medio Ambiente, y representantes de la empresa en igual número.

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

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

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

Las funciones de esta Comisión de Medio Ambiente serán:

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

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

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

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

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

CONCLUSIONES

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

- La acción sindical en el nivel de empresa, desarrollando instrumentos de participación que repercuten en beneficios económicos y de calidad para la producción empresarial y que suponen una "modernización de las relaciones laborales". Son parte del "modelo social europeo".
- Un apoyo legislativo coherente, firme y decidido, que favorezca este tipo de prácticas y que refleje la existencia de una bien entendida preocupación por el futuro de las empresas, del empleo, del entorno social y de los recursos naturales, potenciando adecuadamente un desarrollo sostenible.