

Acción Sindical en Medio Ambiente Guía práctica.



Acción Sindical en Medio Ambiente Guía práctica.



Cantabria



EDITA:

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES - CANTABRIA

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Fotomecánica Camus

IMPRIME:

Gráficas Campher

D.L.: SA-578-2009

1. La UGT y el Desarrollo Sostenible

**Manifiesto del I Encuentro Europeo de Desarrollo Sostenible,
celebrado en Santander, los días 28,29 y 30 de Mayo de 2008**

Autor del Manifiesto:

Miguel Angel Palacio, Presidente del Parlamento de Cantabria

“La UGT nació hace 120 años para redimir a los trabajadores de la miseria económica y social, con estos instrumentos, con estas herramientas; para sacarlos de la ignorancia. Para conquistar condiciones de salud y dignidad, codo con codo con todos los trabajadores del mundo. El horizonte del sindicato fue, desde su nacimiento, el mundo entero. Apareció la UGT en la historia ya con una preclara vocación global.

120 años después, este Encuentro Europeo sobre la Participación Sindical en el Desarrollo Sostenible centra vuestra atención en el peligro global por el que atraviesa la tierra y cómo (el gas o el uranio); apostando por energías renovables, limpias e inagotables: la energía solar, la eólica, la geotérmica, la biomasa.

La UGT y los sindicatos homólogos en el mundo entero, tienen un gran futuro en este siglo de la globalización. Porque desde su nacimiento a finales del siglo XIX, han sido luchadores entrenados en la batalla humana por la igualdad. Porque saben que la brecha de la desigualdad entre pobres y ricos hoy también se concreta, brutalmente, en esta injusticia energética: Mientras una parte de la Humanidad derrochamos la energía, más de 2.000 millones de seres humanos ni siquiera tienen acceso a la electricidad, ahora, en 2008. Cuando la UGT y los sindicatos hermanos en el mundo entero nacieron a la historia, lo hicieron pensando en mejorar el





futuro de los hijos de los trabajadores. En unas condiciones de vida mejores que las que tuvieron sus padres. Pues bien, el concepto que se define con la expresión Desarrollo Sostenible -la UGT lo sabe bien- es satisfacer las necesidades de las generaciones actuales, sin comprometer la capacidad de las generaciones del futuro para satisfacer las suyas. Un concepto que va ganando voluntades en el mundo desde que hace 16 años se concretó en la Convención de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, con el nombre de Cumbre de la Tierra que se tradujo en la Agenda 21. El Protocolo de Kyoto, luego, la cumbre europea de Gotemburgo y recientemente la Cumbre de Bali han seguido desarrollando y concretando el criterio de sostenibilidad. Ya prácticamente nadie duda que los recursos son finitos y se agotan; que es alarmante ya la contaminación, la generación y la acumulación de residuos. Que es obligación de todos poner freno al envenenamiento progresivo del planeta; que es imprescindible que todos nos sintamos responsables. Y que, desde esta responsabilidad, todos debemos sentirnos obligados a integrar la dimensión "sostenibilidad general del planeta" en el ejercicio cotidiano de nuestra labor profesional y personal.

Esta responsabilidad, esta obligatoriedad, lleva a los sindicatos a exigir medidas de respeto al medio ambiente, participando ya de lleno de las preocupaciones que los ecologistas y los científicos han venido manifestando desde hace más de 30 años. Lleva a los sindicatos a constituirse en escuelas de comportamientos sostenibles en cada ámbito de trabajo, en el seno de todos los colectivos laborales. Les lleva a erigirse en defensores de la sostenibilidad en las negociaciones colectivas. Les lleva a añadir el criterio ambiental a los clásicos criterios económicos y sociales que han integrado tradicionalmente sus plataformas de reivindicación.

Y ello, porque el sindicato tiene una relación directa y cotidiana con los cambios industriales, porque el sindicato tiene entre sus prioridades la protección del medio laboral y el medio ambiente natural conectado con él, porque el sindicato promociona el desarrollo económico, socialmente responsable. En definitiva,

como dice la Agenda 21, porque el sindicato representa a los trabajadores, y éstos son el factor esencial que facilita el desarrollo sostenible.

La Agenda 21 os pide esta contribución proactiva a los sindicatos. Y hace poco, la ONU os ha pedido en su Programa para el Medio Ambiente, que desempeñéis un papel protagonista en la salvación del planeta Tierra. Los sindicatos no nos van a fallar. La UGT no nos va a fallar. Son muchos años de experiencia, muchas generaciones de sacrificios acumulados en la lucha por la igualdad, la justicia, la cohesión social y la salud, para saber responder hoy a la necesidad de la conservación y la renovación del medio ambiente.

La participación sindical en el desarrollo sostenible será una seña de identidad más de la Unión Europea, que a pesar de las tendencias contradictorias que coexisten en su seno, se ha situado en la vanguardia mundial contra el cambio climático. Los mecanismos de la concertación social, tan extraordinariamente beneficiosos en los ámbitos económicos y sociales, tanto para nuestro país como para nuestra región, no pueden en el futuro ser ajenos a la defensa de un crecimiento económico en armonía con la naturaleza.

Termino ya. Un nuevo tiempo se abre a la acción sindical. El peligro global climático, como las monedas, debe ofrecer también otra cara. La de las oportunidades aparejadas. La oportunidad para renovar el tejido industrial, para generar nuevos empleos, para avanzar en la investigación, en la capacitación y en innovación tecnológica. Para avanzar en los campos científicos y del conocimiento. Para impulsar nuevas redes sociales y nuevas plataformas de diálogo.

Me gustaría concluir con unas palabras que considero un paradigma: Las de la carta que el jefe indio Seattle escribió al gran jefe blanco de Washington, el presidente de los Estados Unidos: "Todos los seres vivos estamos relacionados. Cualquier cosa que le pase a los animales le pasará también al hombre. Cualquier cosa que le ocurra a la tierra le ocurrirá también a los hijos del hombre".





2. Objetivos de la Acción Sindical en Medio Ambiente

Hace casi dos décadas, se celebró en Río de Janeiro la Cumbre de la Tierra, una conferencia sin precedentes tanto en tamaño como en alcance de sus motivos. En Río, 172 gobiernos, incluidos 108 Jefes de Estado y de Gobierno, aprobaron tres grandes acuerdos que habrían de regir la labor futura:

- La agenda 21, un plan de acción mundial para promover el desarrollo sostenible;
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, un conjunto de principios en los que se definían los derechos civiles y obligaciones de los Estados, y
- Una Declaración de principios relativos a los bosques.

Es en la Agenda 21, concretamente en la sección III, capítulo 29, donde se resalta la **necesidad de fortalecer el papel de los trabajadores y sus representantes**, así como el deber de cooperación entre sindicatos, empresarios y gobiernos para velar por que el concepto del desarrollo sostenible se aplicara de manera equitativa.

"(...) Los sindicatos, en su carácter de representantes de los trabajadores, constituyen factores esenciales para facilitar el logro del desarrollo sostenible, habida cuenta de su relación con los cambios industriales, la gran prioridad que atribuyen a la protección del medio laboral y el medio ambiente natural conexo, y su promoción de un desarrollo económico y socialmente responsable. La red





de colaboración existente entre los sindicatos y su gran número de afiliados constituye una vía importante para encauzar las medidas de apoyo a los conceptos y prácticas en pro del desarrollo sostenible. Los principios establecidos de la gestión tripartita sirven de fundamento para fortalecer la cooperación entre los trabajadores y sus representantes, los gobiernos y patronos en la realización del desarrollo sostenible(...) Los sindicatos, patronos y gobiernos deberían cooperar para velar por que el concepto del desarrollo sostenible se aplicara de manera equitativa"

Hoy en día, más de 20 años después y en un escenario de **crisis mundial**, en la Unión General de Trabajadores, somos conscientes de que en la protección al medio ambiente reside, no sólo una de las salidas de la crisis financiera, sino también la oportunidad de recuperar los derechos y la cohesión social. Por ello, consideramos que **la acción sindical ha de ir encaminada a alcanzar el Desarrollo Sostenible.**

Así, el 2 de Abril de 2009, **UGT**, junto con el movimiento sindical internacional, exigió a los dirigentes de los países del G-20 elaborar, de manera concertada con otros gobiernos e instituciones internacionales, una estrategia de cinco puntos para, ante todo, abordar la crisis y por otro lado establecer una economía mundial más justa y sostenible para las generaciones venideras.

Entre estos puntos destacan:

- Poner en marcha un plan de recuperación y de crecimiento sostenible pactado a nivel internacional que dé un fuerte impulso a la creación de empleo, potencie la inversión pública, promueva políticas que dinamicen el mercado laboral y protejan a los más vulnerables mediante la creación de amplias redes de protección social, así como **inversiones en la "economía verde" capaces de orientar la economía mundial hacia un modelo de crecimiento con bajas emisiones de car-**

bono. Se asegurará que las economías en desarrollo y emergentes dispongan de los recursos y el espacio político necesarios para la aplicación de políticas anticíclicas.

- Sentar las bases para la consecución de un acuerdo internacional ambicioso y cabal **sobre el cambio climático en la COP15 en Copenhague, en diciembre de 2009.**



Por todo ello, los objetivos de la acción sindical en materia de medio ambiente deben dirigirse a:

- Fomentar la reducción del impacto ambiental negativo de las actividades socioeconómicas.
- Consolidar la incorporación del medio ambiente al derecho laboral, y su plena integración en los procesos de Diálogo Social.
- Regular los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.
- Dar reconocimiento legal a la figura del Delegado de Medio Ambiente.
- Realizar una acción sindical que prevenga amenazas para el empleo derivadas del incumplimiento por parte de la empresa de la normativa, o por no adaptarse a las nuevas demandas sociales del mercado más sensibilizadas con estos aspectos.
- Propiciar iniciativas que incidan en la generación de "empleo verde" siendo capaces de proteger el medio ambiente y ofrecer trabajo decente.
- Colaborar en la formulación de la sostenibilidad ambiental del desarrollo regional y local, así como de las políticas sectoriales acercando las propuestas al ámbito local, de forma que se eviten desequilibrios en la disponibilidad de recurso.

3. La Representación Sindical Medioambiental

Las organizaciones sindicales estamos reconocidas en multitud de foros nacionales e internacionales como partes interesadas en el buen comportamiento ambiental de las empresas y, como tales, podemos actuar y ser corresponsables en la generación de compromisos y acuerdos de actuación.

Sin embargo, la participación de los trabajadores en el medio ambiente empresarial no tiene, hoy por hoy, una cobertura legal comparable a otros temas tradicionales de la acción sindical. Por tanto, es necesario en estos momentos realizar un esfuerzo adicional de compromiso y de capacidad de negociación, así como aprovechar la participación que otros instrumentos, como los Sistemas de Gestión Ambiental (SGMA), nos ofrecen.

Los Sistemas de Gestión Ambiental, aun siendo normas catalogadas como voluntarias, son los instrumentos básicos para que la empresa tome consciencia de los problemas ambientales que le afectan y, a partir de un compromiso explícito de la dirección, poder establecer una política ambiental desarrollada en objetivos y programas y supervisada mediante un procedimiento de evaluación continua. Estos procedimientos se pueden certificar por la norma internacional ISO 14001 o por el Sistema Europeo EMAS. La correcta implantación de estos Sistemas de Gestión no estará garantizada si no se cuenta con la participación de los trabajadores (ver anexo: ficha 5).

En este sentido, el gran primer paso en cuanto a la participación de nuestros representantes en medioambiente, se dio con la aprobación del **Real Decreto 85/1996** de 26 de enero, que **establece las normas para que las empresas puedan acogerse voluntaria-**





mente a un **Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales EMAS**.

En este Decreto se señala que aquellas empresas que adopten voluntariamente el EMAS tienen la obligación de **informar y consultar a los trabajadores, por medio de sus representantes, sobre la política ambiental que la empresa vaya a desarrollar**, o lo que es lo mismo, **dar participación a los trabajadores en el establecimiento y desarrollo del sistema de gestión ambiental de la empresa**.

Otro aspecto de interés para la acción sindical en medio ambiente **es la regulación del acceso a la información sobre medio ambiente**. La **Ley 27/2006**, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente tiene por objeto regular los siguientes derechos:

- **Derecho a acceder a la información ambiental** que obre en poder de las autoridades públicas o en el de otros sujetos que la posean en su nombre. Esta es una vía muy interesante para saber -sin intermediarios- si la empresa tiene todas las autorizaciones y permisos, para conocer las características, por ejemplo, de los residuos generados, las emisiones a la atmósfera, etc.
- **Derecho a participar** en los procedimientos para la toma de decisiones sobre asuntos que incidan directa o indirectamente en el medio ambiente, y cuya elaboración o aprobación corresponda a las Administraciones Públicas. Esto implica poder participar de manera efectiva y real en la elaboración, modificación y revisión de aquellos planes, programas y disposiciones de carácter general relacionados con el medio ambiente, pudiendo acceder con antelación suficiente a la información relevante relativa a los referidos documentos. Se podrán formular alegaciones y observaciones cuando estén aún abiertas todas las opciones y antes de que se adopte la decisión final sobre los mencionados planes.

- **Derecho a instar** la revisión administrativa y judicial de los actos y omisiones imputables a cualquiera de las autoridades públicas que supongan vulneraciones de la normativa medioambiental

Esta ley garantiza igualmente la difusión y puesta a disposición del público de la información ambiental. En este sentido las Administraciones públicas deben elaborar y publicar, como mínimo cada año, **un informe de coyuntura sobre el estado del medio ambiente** y, cada cuatro años, un informe completo. Estos informes serán de ámbito nacional y autonómico y, en su caso, local e incluirán datos sobre la calidad del medio ambiente y las presiones que éste sufra, así como un sumario no técnico que sea comprensible para el público.

Las Administraciones públicas deben informar al público de manera adecuada sobre los derechos que les otorga esta Ley, así como de las vías para ejercitar tales derechos.

El protagonista: El Delegado de Medio Ambiente

Como hemos señalado anteriormente, ésta es una reclamación, prioritaria de la **UGT**. Así, en las resoluciones del 40º Congreso Confederal, celebrado en Abril de 2009, se recoge que: **“Es necesario dar reconocimiento legal a la figura del Delegado de Medio Ambiente”**.

Esta figura surge como:

- Respuesta a una temática suficientemente compleja y creciente en el futuro
- Estrategia de negociación que abra las puertas a nuevas vías de participación
- Garantía de un trabajo con futuro





Aunque en algunos casos la figura del Delegado de Medio Ambiente se ha vinculado a la del Delegado de Prevención, es aconsejable que, dada la complejidad y especialización de la temática medioambiental, allí donde sea posible, un compañero y/ o una compañera represente la figura del Delegado de Medio Ambiente, dedicándose de manera específica a abordar la problemática medioambiental de la empresa (residuos, emisiones a la atmósfera, vertidos, consumo de energía y materias primas, etc.).

En el Anexo (Ficha 1) se especifican los derechos, competencias y necesidades formativas de los Delegados de Medio Ambiente.

Dando un paso más: La Comisión de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible

Cuando el número de trabajadores de la empresa y el estado de las relaciones laborales lo aconseje se puede, mediante un acuerdo entre el Comité de empresa y la dirección de la misma, constituir la Comisión Paritaria de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible. Los representantes de los trabajadores que participen en esta Comisión serán considerados Delegados de Medio Ambiente.

La Comisión de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, dado que no tiene regulación legal, sino que proviene de un acuerdo entre las partes, se constituye a imagen y semejanza del Comité de Seguridad y Salud. Por tanto, se trata de una comisión paritaria, compuesta por Delegados de Medio Ambiente junto con los representantes de la empresa en igual número. A su vez, pueden asistir con voz pero sin voto aquellos técnicos ajenos a la empresa que sean requeridos por alguna de las partes.

En el Anexo (Ficha 2) presentamos un ejemplo de un Acta de Constitución de una Comisión de Medio Ambiente.

Como segunda opción, en el caso de que la primera no sea posible, podemos ampliar las funciones del Comité de Seguridad y Salud, que pasará a llamarse Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Ésta es una realidad que ya se está incorporando en muchos convenios colectivos, pero que hay que dotar de contenido, **acordando al menos un Delegado de Medio Ambiente en la misma.**



4. Negociación Colectiva y Cláusulas Ambientales

Numerosos estudios sobre negociación colectiva concluyen que la participación de la temática ambiental en los convenios es todavía muy tímida, salvo casos excepcionales como el de la industria química, cuyos convenios estatales han venido incorporando cláusulas ambientales desde hace más de 10 años, siendo uno de los pioneros en la implantación de la figura del Delegado de Medio Ambiente.

Los criterios y orientaciones en materia de medio ambiente para la negociación colectiva, aunque han ido ganando concreción con el paso de los años, todavía resultan escasos ya que dependen de variados factores: tipo de convenio, sector económico afectado, convencimiento de los negociadores, sensibilidad de la parte empresarial, etc.

A nivel confederal, y tal como se especifica en las conclusiones de las **Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación Colectiva 2007**, la incorporación **de cláusulas de medio ambiente** en los convenios colectivos se basa en los siguientes objetivos prioritarios:

- Establecer derechos de participación, información y representación de los trabajadores en materia de medioambiente, **promoviendo la creación del Delegado de Medio Ambiente** y reforzando los mecanismos de vigilancia y control ambiental.
- Constituir **comisiones paritarias** en convenios de sector y empresa, tanto para el desarrollo de la normativa de prevención y control integrado de la contaminación





(IPPC) en aquellas industrias afectadas por la misma, como para facilitar el seguimiento del proceso de diálogo social vinculado al cumplimiento del Protocolo de Kioto en los centros de trabajo afectados.

- Lograr la **participación** de los representantes sindicales en el Sistema de Gestión Ambiental de la empresa.
- Introducir cláusulas específicas de medio ambiente cuyo contenido mínimo establezca **derechos a la información** de los representantes de los trabajadores sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y a la **formación** de los trabajadores en materia de medio ambiente.
- En aquellas empresas 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).
- En atención a la posible nueva redacción del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores **incluyendo las competencias medioambientales entre los derechos de información y consulta**, favorecer en la negociación colectiva el ejercicio efectivo de tales derechos.

En 2009, dado que la renovación del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC) no ha sido posible y la negociación colectiva no puede esperar más tiempo, **UGT** y **CCOO** presentan en el mes de Marzo los criterios unitarios que guiarán la negociación de convenios.

Entre estos criterios y respecto al medio ambiente, **se reiteran las cláusulas señaladas anteriormente** en las Jornadas Confederales de Acción Sindical

y Negociación Colectiva 2007, incidiendo especialmente en la necesidad de constituir Comisiones Paritarias de Medio Ambiente, la participación de los representantes sindicales en el Sistema de Gestión Ambiental de la empresa que voluntariamente lo haya adoptado y el establecimiento de cláusulas específicas cuyo contenido mínimo establezca derechos a la información y seguimiento de los representantes de los trabajadores sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y a la formación de los trabajadores en materia de medio ambiente.



VÍAS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MEDIOAMBIENTE

CAUCE

Comité de Empresa,
Delegados de Personal

Comisión de
Medioambiente,
Delegados/as de
Medioambiente

Instrumentos de
certificación ambiental

Comité de Seguridad y
salud con Delegado/a
de Medioambiente

MARCO LEGAL

Estatuto de los
trabajadores (art. 64)

Acuerdo del Comité de
empresa y la dirección
de la misma

Gestión Ambiental:
ISO 14001/EMAS

Convenio Colectivo

5. El futuro de la acción sindical en medio ambiente

Uno de los **objetivos clave del futuro** de la acción sindical en medio ambiente pasa por **aumentar la participación de los trabajadores en materia ambiental en un procedimiento reglado**. Para esto existen varias vías complementarias:

- **Modificación del Estatuto de los Trabajadores**

Para que el comportamiento ambiental de la empresa sea una nueva competencia de los Comités de Empresa es necesaria la modificación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Ésta sería la actuación clave para elevar el medio ambiente a la primera división de la acción sindical, junto con el correspondiente desarrollo normativo tanto en el ámbito estatal como autonómico.

La reciente modificación del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo en noviembre de 2007 ha introducido las cuestiones ambientales, pero de una manera tan restringida que no se va a conseguir la normalización que pretendemos.

LEY 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

“Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.





1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones **que puedan afectar a los trabajadores**, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo. Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá **derecho a ser informado trimestralmente**:

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, **incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo**, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

c) **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."

• Reconocimiento del Delegado Territorial de Medio Ambiente

El 5 de Noviembre de 2008, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Medio Ambiente, que emana de la Mesa de Concertación Social, UGT Cantabria **propuso crear la figura de Delegado/a Territorial de Medio Ambiente para la Comunidad Autónoma de Cantabria.**

Todo ello con el fin de:

- Que la empresa actúe de forma responsable con su entorno, avanzando en el Desarrollo Sostenible
- Que la empresa adopte sistemas de gestión ambiental.
- Conducir la participación de los trabajadores tanto en las actuaciones medioambientales que la legislación imponga a las empresas como en el sistema de gestión ambiental cuando la empresa decida implantarlo.
- Consolidar la decisión adoptada haciendo que el sistema funcione.
- Hacer de la prevención la orientación básica para evitar los riesgos ambientales.
- Avanzar en el camino hacia una producción limpia, es decir no contaminante y respetuosa con el entorno en el uso de los recursos naturales, teniendo en cuenta que éste es también el camino hacia unas condiciones de trabajo y de vida más saludables.

• Participación en los Sistemas de Gestión Ambiental

Como ya vimos, la única vía regulada en la actualidad sobre participación de los trabajadores en la gestión ambiental empresarial es el Real Decreto 85/1996 que establece las normas para que las empresas puedan acogerse voluntariamente a un Sistema Comunitario de Gestión Ambiental y Auditorías Ambientales (EMAS).





Por ello se nos plantea un doble objetivo:

- Conseguir que las empresas certificadas por la ISO 14000 den el paso de transición hacia el Sistema Comunitario de Gestión Ambiental (EMAS)
- Dar a conocer los contenidos de este Real Decreto ya que obliga a la participación de los trabajadores en las empresas que voluntariamente se acogen al Sistema Europeo EMAS.

• **Cumplimiento de los compromisos de la Responsabilidad Social de las Empresas**

Aunque existe un amplio consenso sobre el hecho de que el diálogo, la negociación y los acuerdos constituyen uno de los ejes más importantes en la construcción del concepto de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, y que, como ha recordado el Comité Económico y Social Europeo, los compromisos sociales voluntarios de las empresas y el diálogo con las distintas partes interesadas son elementos indisolubles, lo cierto es que la mayor parte de las iniciativas que están adoptando las empresas en materia de responsabilidad son prácticamente desconocidas por los trabajadores, los consumidores y otros grupos de interés (stakeholders).

El diálogo social debe abordar acuerdos sociales y económicos que den respuesta a la situación económica y del empleo, sin recortes sociales, que permitan avances hacia el cambio de nuestro modelo productivo, a través de mayor inversión en capital físico, tecnológico y humano para ampliar las bases de nuestro patrón de crecimiento.

Hoy más que nunca, es necesario impulsar la política industrial, el I+D+i y su penetración en los sectores y empresas, fortalecer nuestro sistema de educación continua, establecer una política energética y la sostenibilidad medio ambiental.

Para que una empresa dé un salto cualitativo en materia de sostenibilidad puede ser un buen inicio el que se le pida que incorpore los conceptos de la responsabilidad social y esto puede hacerse, también, en la negociación colectiva, como por ejemplo en el Convenio Colectivo Nacional de Servicios de Prevención Ajenos (Anexo Ficha 4).

- **Y seguir negociando...**

Continuar el trabajo iniciado en la negociación colectiva hacia el Desarrollo Sostenible, es un reto que tenemos por delante, con o sin la reforma legislativa.

Por medio de las cláusulas ambientales se están generando las estructuras de participación en las que los trabajadores y las trabajadoras puedan garantizar que la empresa camina hacia un Desarrollo Sostenible.



ANEXO

FICHAS PRACTICAS





Ficha 1: El Delegado de Medio Ambiente

Derechos y competencias

Si conseguimos crear la figura del Delegado de Medio Ambiente, tanto a través de la Negociación Colectiva, como con un acuerdo entre el comité de empresa y la dirección de la misma, Las **competencias básicas de los Delegados de Medio Ambiente** deben facultarles para las siguientes funciones:

- **Recibir de la empresa toda la información** en relación con los aspectos ambientales, incluida la documentación que la empresa tenga que aportar a las autoridades competentes respecto a autorizaciones, licencias, planes de prevención, etc.;
- **Ejercer una labor de vigilancia y control** del cumplimiento de toda la legislación medioambiental;
- **Participar junto con la dirección de la empresa en la adecuada gestión ambiental de la empresa**, siendo miembro de la Comisión de Medio Ambiente que se cree cuando se implante un Sistema de Gestión Ambiental;
- **Ser consultados** con carácter previo a su implantación respecto a cualquier medida que adopte la empresa en estos temas;
- **Poder acceder** a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar el comportamiento ambiental;
- **Acompañar a los distintos cuerpos de inspección ambiental** que visiten la empresa, pudiendo formular cualquier duda o propuesta;
- **Tener capacidad para paralizar la actividad** que suponga un riesgo ambiental o incumpla la normativa;

- **Disponer de los medios necesarios** para el ejercicio de sus funciones;
- **Disponer de un crédito horario sindical** para el desempeño de sus actividades;
- **Recibir la formación ambiental adecuada**
- **Difundir** entre los trabajadores la información en materia de medio ambiente y canalizar sus propuestas y sugerencias;
- **Cualquier otra que contemple el convenio** o aquellos acuerdos específicos (Participación en las estructuras de consulta, etc.).





Ficha 2: La constitución de una Comisión de Medioambiente

En la tabla siguiente se propone **una posible relación entre el número de trabajadores de una empresa y el número de Delegados de Medio Ambiente correspondientes**. No obstante, el número de éstos podría depender también del mayor o menor riesgo potencial que las actividades de cada sector supongan para el medio ambiente.

Nº Trabajadores/as	Delegados/as de Medioambiente
Hasta 100	1
De 100 a 250	2
Más de 250	3

Ejemplo de Acta Constitución de la Comisión de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible

En, ade de 200..

REUNIDOS en,

Por parte de la empresa,
en calidad de.....

por parte de los trabajadores, en calidad
de Presidente del Comité de Empresa

ACUERDAN

1º) Constituir la **Comisión de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible** de la empresa, con el objetivo de servir de cauce de participación específico entre trabajadores y empresa respecto al compromiso y comportamiento medioambiental de ésta.

2ª) Las funciones de la Comisión de Medio Ambiente serán:

- Conocer los aspectos e impactos medioambientales de las actividades de la empresa;
- Ser informada, con carácter previo, del desarrollo de cualquier actuación por parte de la empresa con incidencia medioambiental;
- Participar en la implantación y funcionamiento del Sistema de Gestión Medioambiental, en especial en lo relativo a la determinación de los objetivos medioambientales y el programa de gestión medioambiental;
- Diseñar el programa de formación medioambiental y el procedimiento de comunicación en el marco del Sistema de Gestión Medioambiental;
- Participar en la evaluación del Sistema de Gestión Medioambiental.

Cualquier otra función que tenga que ver con el medioambiente y la consecución de un Desarrollo Sostenible

3º) La Comisión de Medio Ambiente es un órgano paritario y colegiado formado por ...(nº) representantes designados por la empresa y ...(nº) representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa.

Los representantes de los trabajadores serán considerados como **Delegados de Medio Ambiente** y disfrutarán de los mismos derechos y obligaciones que los Delegados de Prevención en lo previsto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los acuerdos colectivos que se adopten.





Los miembros de la Comisión de Medio Ambiente son:

Por la empresa,

Nombre y apellidos

.....
.....
.....

Por los trabajadores, los Delegados de Medio Ambiente,

Nombre y apellidos

.....
.....
.....

4º) La Comisión de Medio Ambiente se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario siempre que lo solicite una de las partes.

5º) La Comisión de Medio Ambiente se compromete a dotar a este órgano de un reglamento interno de funcionamiento, en el plazo de un mes a contar desde la firma de este acuerdo.

Y para que así conste, firman la presente acta:

Por la empresa

Por los representantes de los trabajadores

Fdo: _____

Fdo: _____

Ficha 3:

Plataforma de Medio Ambiente para la Negociación Colectiva

Estructura del capítulo de medio ambiente

Artículo MA-1

Compromiso general.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestro país lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la dirección de la empresa y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

Artículo MA-2

Objetivos medioambientales.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Fomentar el transporte sostenible a la empresa.





- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- En el diseño de las campañas y proyectos de la empresa analizar las repercusiones desde el punto de vista medioambiental.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas al conjunto de la sociedad.
- Estudiar el patrocinio de actuaciones y proyectos de mejora del medio ambiente.
- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

Artículo MA-3. Actuaciones de la Empresa.

Para la consecución de estos objetivos, la empresa se compromete a:

- Definir la política medioambiental de la empresa.
- Aprobar el Programa de Gestión Medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política ambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- Tener como objetivo alcanzar el Desarrollo Sostenible, basando para ello todas sus actuaciones en un proceso de mejora continua.
- Aprobar un Plan de Transporte Sostenible de los trabajadores a la empresa, en el que se prioricen los medios de transporte alternativos al vehículo privado.
- Proporcionar a los representantes de los trabajadores información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la Empresa.
- Emitir un informe de forma previa a cualquier decisión o cambio que pueda repercutir sobre la política medioambiental.

- Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la Empresa.

Artículo MA-4

Estructuras de participación.

El Delegado de Medio Ambiente

El Delegado de Medio Ambiente es el representante de los trabajadores en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible.

La figura del Delegado de Medio Ambiente recaerá en los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, o en aquellos trabajadores en quienes éstos deleguen.

Las competencias del Delegado de Medio Ambiente son:

- Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental;
- Seguimiento, con vistas a su optimización, del uso de materias primas, recursos naturales y energía;
- Difundir entre los trabajadores información en materia de medio ambiente;
- Ser consultados por la dirección de la empresa;

En el ejercicio de sus competencias los Delegados de Medio Ambiente estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las visitas que realicen a las instalaciones;
- Tener acceso a la información y documentación en materia de medio ambiente;



- 
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del comportamiento medioambiental;
 - Recabar de la dirección de la organización la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al respecto.

Los Delegados de Medio Ambiente dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus competencias. Este crédito horario se acumulará al establecido para otras responsabilidades.

Así mismo, los Delegados de Medio Ambiente dispondrán de, al menos, 30 horas anuales para recibir formación sobre temas relacionados con sus competencias.

La Comisión de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible

Se constituirá la Comisión de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible. Dicha Comisión será un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de medio ambiente.

Estará formado por los Delegados de Medio Ambiente y por los representantes de la dirección de la entidad en igual número.

A las reuniones del Comité podrán asistir y participar con voz pero sin voto, siempre que lo solicite alguna de las representaciones de la Comisión, aquellas personas con especial cualificación en la materia a tratar.

Cuando así lo consideren las partes, la Comisión de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, podrá coordinarse con el Comité de Seguridad y Salud, regulado por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a la celebración de reuniones u otras cuestiones que se determinen.

Ficha 4: Ejemplos de Cláusulas Ambientales en Convenios Colectivos

En España ya existen experiencias de convenios que incorporan cláusulas ambientales. A continuación te mostramos algunos ejemplos de cláusulas medioambientales recogidas en Convenios Estatales.

CONVENIOS ESTATALES SECTORIALES

XV CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA (2007-20009)

CAPÍTULO X. MEDIO AMBIENTE

Artículo 67. 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 sólo 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 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 está 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 medio ambiental 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.
- 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 Art. 67.bis.

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 67 bis. Delegados de Medio Ambiente.

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un Delegado de

Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

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 ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el delegado de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.





ACUERDO PARA LA VALORIZACIÓN ENERGÉTICA EN LA INDUSTRIA ESPAÑOLA DEL CEMENTO (2005-2008)

CAPÍTULO V.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 10.- Para llevar a cabo los proyectos mencionados en el presente Acuerdo y dado el grado de implicación de los trabajadores, se hace necesario establecer un procedimiento de trabajo que permita a la parte sindical firmante del presente Acuerdo conocer y estar informados constantemente de todas las actuaciones, modificaciones técnicas y mediciones, que permitan identificar y valorar los efectos que sobre el **medio ambiente** se deriven de la actividad de la empresa.

Artículo 11.- Para alcanzar los objetivos de participación anteriormente manifestados, se establecen los siguientes mecanismos de participación:

A. De ámbito interno centro de trabajo

1. **Delegados de medioambiente**

B. De ámbito estatal Sectorial

1. Comisión de seguimiento del acuerdo

2. Constitución de la Fundación Laboral del Cemento de ámbito estatal

C. De ámbito autonómico sectorial. Podrá crearse una Comisión de seguimiento del Acuerdo, que será el órgano de interlocución en el ámbito autonómico.

Artículo 12. Delegados de Medio Ambiente.

Los Delegados de Medio Ambiente, a efectos del presente Acuerdo, son los representantes de los trabajadores en cada fábrica con funciones específicas en materia de prevención de riesgos medioambientales.

Los Delegados de Medio Ambiente serán elegidos por las centrales sindicales firmantes, con un máximo de dos por fábrica, preferentemente de entre los representantes de los trabajadores de dichas centrales.

Artículo 13. 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. Conocer y estar informado en primera instancia de todos los elementos que componen el control y seguimiento según el presente Acuerdo, de proyectos medioambientales realizados en la fábrica.
- C. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.
- D. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente y del presente acuerdo.
- E. Todas aquellas que le sean encomendadas por el Comité mixto o acuerdos internos en cada empresa.

Artículo 14. Crédito horario de los Delegados de Medio Ambiente.

El tiempo utilizado por los Delegados de Medio Ambiente para el desempeño de las competencias asignadas será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la 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, que no podrán acumularse en otros miembros. En el supuesto de que sea miembro del Comité de





Empresa, estas serán adicionadas a las que tuviera como Representante de los Trabajadores.

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 15. Medios y formación.

La empresa proporcionará a los Delegados de Medio Ambiente los medios y la formación en materia de medio ambiente 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.

Artículo 16. Sigilo profesional.

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

Artículo 17. Comisión de Seguimiento.

Con el objeto de facilitar el seguimiento de los acuerdos y su aplicación en las factorías cementeras del ámbito estatal, las partes acuerdan la constitución de un órgano paritario denominado Comisión de Seguimiento.

- 4 representantes de OFICEMEN.
- 2 representantes de FECOMA-CC.OO.
- 2 representantes de **MCA-UGT**.

Los representantes serán elegidos en la forma que determinen cada una de las partes y preferentemente de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este Acuerdo.

De entre sus miembros se elegirá a un presidente y a un secretario, correspondiendo la presidencia y la secretaría alternativamente a una y otra parte por periodos de un año, dividiéndose en periodos de seis meses entre las representaciones sindicales.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

Esta Comisión se reunirá al menos una vez al año de forma ordinaria, sin perjuicio que, por iniciativa del presidente o a petición de cualquiera de las partes, puedan convocarse otras de carácter extraordinario.

Artículo 18. Funciones.

Las funciones de la Comisión, serán:

- Seguimiento del Presente Acuerdo y vigilancia de su cumplimiento.
- Conocimiento de la información relativa a la valorización energética realizada por el sector cada año.
- Proponer Planes de Formación orientados a las materias tratadas en el Acuerdo, Salud Laboral y Medio Ambiente.
- Proponer proyectos o iniciativas relacionadas con el Acuerdo.
- Actuar como órgano consultivo de la industria cementera española y de los representantes de los trabajadores de las factorías en materia Medioambiental y de Prevención de Riesgos Laborales.
- La actualización del contenido del Acuerdo en función a que se modifiquen las premisas de las que hoy se parte y/o las mismas aconsejen su revisión.





- Representar a las empresas y sindicatos firmantes del Acuerdo ante las Administraciones en relación con el Acuerdo alcanzado.
- Cualquier otra materia que las partes estimen.

III CONVENIO ESTATAL DE LA MADERA

2007 - 2011

CAPITULO II Medio Ambiente

Artículo 106.- Comisión Paritaria de Medio Ambiente

Se constituye en el marco de este convenio colectivo la Comisión Paritaria de Medioambiente formada por dos representantes por parte de los sindicatos firmantes (FECOMA-CC.OO. y **MCA-UGT**) y dos representantes de la patronal (CONFEMADERA) para las cuestiones relativas a esta materia.

Será su cometido y funciones las mismas que se le han encomendado a la Comisión Paritaria de Salud y Seguridad, pero únicamente para las materias relacionadas con los aspectos que medioambientalmente afecten al sector.

Asimismo, para la mejora de la participación de todas las partes los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

- Del desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

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

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

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

IV CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL. (2006-2007)

Artículo 31. *Gestión y protección medio ambiental.*

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este. Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.





EMPRESAS

9º CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL QUÍMICA (2006-08)

Nota: Este Convenio incluyó contenido medioambiental por primera vez en 1995

Artículo 42. Medio Ambiente

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medioambiente, 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:

- La Dirección informará, al menos una vez al año, al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de medioambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del Grupo en los distintos vectores ambientales (emisiones a la atmósfera, vertidos líquidos y gestión de residuos).
- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el medioambiente y la seguridad en general.
- El **Delegado de medioambiente**, elegido de entre los Delegados de Prevención en los términos establecidos en el IV Acuerdo Marco, tendrá las funciones y competencias siguientes:

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 medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que el Grupo establezca.
4. Colaborar en el diseño de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

XVIII CONVENIO COLECTIVO DE IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, S. A., Y SU PERSONAL DE TIERRA (2008)

Artículo 207. Medio Ambiente

Se realizará una Memoria Anual que la Empresa presentará en el Comité Inter-centros de Seguridad y Salud, dentro del primer trimestre del siguiente año.

La empresa informará/formará a los trabajadores en aquellos aspectos derivados de su trabajo que sean necesarios para la mejora del **medio ambiente**. Cuando la formación sea exclusiva en este sentido, y no forme parte de la que se deriva de los procesos productivos, tendrá la misma consideración que la formación en materia preventiva.





CONVENIOS AUTONOMICOS SECTORIALES

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE GARAJES, ESTACIONES DE LAVADO, ENGRASE Y APARCAMIENTOS DE CANTABRIA 2007-2011

TÍTULO V

SALUD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

Art.48 Salud Laboral

(...)Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, **estudios que se realicen sobre el medio ambiente** de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

Artículo 49. Medio ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, haciendo todos los esfuerzos posibles por cumplir la legislación y optimizarla.

Para ello facilitarán todos los medios necesarios que hagan prevalecer los derechos de información y participación

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2ª TRANSFORMACIÓN DE LA MADERA 2008 - 2011

Artículo 82º: Prevención de Riesgos Laborales

Por lo que se refiere u esta materia, se aplicará lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre y disposiciones complementarias vigentes en la actualidad

o que en el futuro se promulguen, y lo dispuesto en el Título X (**Salud Laboral y Medio Ambiente**) del III Convenio Estatal de la Madera.

EMPRESAS DE CANTABRIA

CONVENIO COLECTIVO 2008-2009 GRUPO DE EMPRESAS SNIACE TORRELAVEGA

Artículo 40.- Comisión de Medioambiente.

Ante la necesidad de que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección, se creará una Comisión de Medioambiente que se reunirá con carácter trimestral y que estará compuesta por 5 personas de la parte Social.

Las competencias de la Comisión son:

1. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
2. 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.
3. 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.
4. Recibir de la Empresa información sobre la documentación relativa a temas medioambientales, remitida a la Administración Pública
5. Proponer a la Empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.





Los miembros de la Comisión que presten servicios en el momento de la reunión tendrán permiso retribuido por el tiempo necesario para su asistencia.

**PACTO DE APLICACIÓN DEL XV
CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA
COMPLEJO INDUSTRIAL SOLVAY DE TORRELAVEGA 2007-2009**

CAPITULO VII

MEDIO AMBIENTE

Art. 38.- Disposición General

Las partes firmantes de este Pacto consideran necesario actuar 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.

A estos efectos, el conjunto de la Empresa y trabajadores debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que todos están desarrollando 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. Las partes firmantes quieren, en este sentido, recordar los principios de aplicación del Programa de Compromiso de Progreso, vigentes en la Empresa y que son los siguientes:

- Aplicación de una política formal de protección del hombre y del medio ambiente definida al más alto nivel y apoyada por todos los colaboradores.
- Continuación con la reducción del impacto medioambiental de las unidades de producción.

- Persistencia en los esfuerzos de prevención y control de los riesgos de accidentes.
- Actuación de forma que el balance de los productos acabados, su distribución y su utilización, sea cuantificado y resulte positivo para el hombre y el medio ambiente, y que sus efectos negativos sean mínimos.
- Tomar en consideración el futuro de los productos después de su utilización, favorecer su reciclado y promover su eliminación correcta.
- Evaluación de la situación en relación con la protección del hombre y del medio ambiente, cuantificando los progresos que se vayan alcanzando
- Participación en la definición de los objetivos futuros en materia de medio ambiente y de seguridad, así como en la evolución de las normas y estándares.
- Información sobre nuestra situación en materia de medio ambiente, salud y seguridad con un espíritu de apertura al diálogo y respeto mutuo.

A estos efectos, y tratándose de una materia que debe ser objeto de una permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la Empresa como de los representantes de los trabajadores, las partes se comprometen a desarrollar una comunicación, información y colaboración conjunta, para lo que estiman como cauce más adecuado las reuniones periódicas entre Dirección de Empresa y Comité de Empresa.

En dichas reuniones se prestará especial atención a todas aquellas iniciativas, ya sean de la Dirección de la Empresa como de los representantes de los trabajadores, que tengan por objeto la defensa y protección del medio ambiente.

Deberá darse prioridad al establecimiento de programas de formación e información para el conjunto de los trabajadores de la Empresa.





DYNASOL ELASTÓMEROS S.A.

Artículo 42. Medioambiente.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medioambiente, 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:

- La Dirección informará, al menos una vez al año, al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de medioambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del Grupo en los distintos vectores ambientales (emisiones a la atmósfera, vertidos líquidos y gestión de residuos).
- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el medioambiente y la seguridad en general.
- El Delegado de medioambiente, elegido de entre los Delegados de Prevención en los términos establecidos en el IV Acuerdo Marco, tendrá las funciones y competencias siguientes:
- 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 medioambiente, 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.

COLUMBIAN CARBON SPAIN S.L.
2008-2009

Artículo 35. Medio ambiente, Seguridad y Salud Laboral

Medio Ambiente

Las partes firmantes del presente Convenio 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:

«La dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente, así como de sus programas generales.»

«En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el Medio Ambiente, y la Seguridad en general.»





BSH ELECTRODOMESTICOS ESPAÑA S.A.

Art.13.- Medioambiente

La protección del medio ambiente es un objetivo fundamental de la Empresa, considerándose particularmente responsable de la protección y conservación de un medio ambiente digno. Las innovaciones y progreso técnico de los productos y procedimientos deben ser compatibles con el medio ambiente.

Los principios por los que se debe regir nuestra política medioambiental deben ser:

- 1º.- Reducir el impacto medioambiental para impedir accidentes con daños en todo el ciclo productivo.
- 2º.- Tomar las medidas oportunas para impedir accidentes con daños medio ambientales o minimizar sus efectos.
- 3º.- Asegurar la gestión adecuada para una política medioambiental eficaz.
- 4º.- Cumplir las leyes y normas de protección del medio ambiente, incluso ir más allá de lo exigido.
- 5º.- Fomentar en cada uno de los miembros de la Empresa el comportamiento respetuoso con el medio ambiente.
- 6º.- Requerir de los proveedores que procedan de la misma forma en política medioambiental.
- 7º.- Informar a los clientes del uso medioambiental adecuado de los productos.

CEMENTOS ALFA S.A. 2005-2008

Art. 41 A.- Delegados de Medio Ambiente.

Se nombrarán dos delegados de Medio Ambiente, como representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos medioambientales, tal como dispone el artículo 12 del Acuerdo para la valorización energética en la industria

española del cemento, de fecha 11 de noviembre de 2004, suscrito por Oficemen y las centrales sindicales CC.OO. y **U.G.T.**

ROBERT BOSCH ESPAÑA FÁBRICA DE TRETO 2007-2009

Artículo 60.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral

En Anexo 3 se recogen los Acuerdos de Seguridad y Salud del III Convenio Colectivo.

1. El C.S.S. establecerá un plan general de actuaciones en previsión de riesgos potenciales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) que puedan derivarse de los puestos de trabajo y de los materiales utilizados. El C.S.S., negociará y acordará antes del 31.12 de cada año las voces de Seguridad, Higiene, Salud Laboral y **Medio Ambiente** correspondiente para el año siguiente. En materia de Seguridad, Higiene, Salud Laboral y **Medio Ambiente** se considerará, dentro de las limitaciones económicas, las prioridades indicadas por la representación de los trabajadores.

Estos acuerdos tendrán la acostumbrada categoría normativa de Convenio Colectivo y a tal efecto se consideran incluidos en el presente Convenio Colectivo.

Comité de Seguridad y Salud

Artículo 61.-

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud con la composición, competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y lo establecido en el presente Convenio.
2. El C.S.S. podrá ser asistido, para casos específicos, por técnicos externos, a elección de las partes.





3. El C.S.S. será, especialmente, informado por los Jefes de Fábrica de:

- El presupuesto dedicado a Seguridad, Higiene y **Medio Ambiente** dentro del primer trimestre de cada año.

Formación

Artículo 64.

2. El C.S.S. programará cada año la formación específica en materia de Seguridad, Higiene y **Medio Ambiente** para sus componentes.

IV CONVENIO COLECTIVO

AÑOS 2006 - 2007 - 2008

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, SLU

Centro de Trabajo de San Felices de Buelna

Art.44.1. Prima de Progreso

Este incentivo económico tendrá las características siguientes:

a) Se basará en un cierto número de indicadores relacionados con:

- productividad.
- satisfacción cliente.
- calidad.
- seguridad, orden y **medio ambiente**
- implicación del personal.

Artículo 80.- Prevención de Riesgos

La Evaluación de Riesgos es el documento en el que están analizados, evaluados y registrados los riesgos que potencialmente entrañen riesgo para la salud,

el medio ambiente o la propia actividad fabril, además de fijar medidas preventivas para evitar y/o minimizar dichos riesgos.

SIDENOR INDUSTRIAL S.L. FÁBRICA DE REINOSA 2008-2012

Artículo 34.2. Gestión ambiental

- Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada Centro de trabajo, donde se analicen el almacenamiento y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la posible sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.
- Los miembros de Comité de Seguridad y Salud 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.
- El Delegado de Prevención podrá actuar también en cada Centro de Trabajo como Delegado Medioambiental.

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 medioambiente 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 en temas medioambientales

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

Garantías

Para el ejercicio de sus competencias dispondrá del mismo crédito horario de que ya goza para ejercer como Delegado de Prevención.

Artículo 34.3. Sigilo profesional

Los miembros del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias de carácter reservado y confidencias, observarán sigilo profesional, asesorándose

con la Empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Además, se dan aquí por reproducidas las disposiciones que sobre esta materia establece la propia L. P. R. L. Comisión Paritaria de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente para toda la Empresa.

La Dirección acepta constituir para el ámbito de toda la Empresa una Comisión Paritaria de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente.

III CONVENIO COLECTIVO M.A.R.E. 2008-2011

Art.4 Delegado de medioambiente

La empresa tendrá un delegado de Medio Ambiente que será elegido por el Comité de Empresa.

Tendrá las siguientes competencias:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.
- b) Conocer y estar informado de todos los elementos que componen el control y seguimiento, de proyectos medioambientales realizados en la empresa.
- c) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.
- d) Colaborar con la dirección de la empresa sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente y del presente acuerdo.





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

El Delegado de Medio Ambiente, dispondrá de un crédito horario de 30 horas mensuales, que no podrán acumularse en otros miembros. En el supuesto de que sea miembro del Comité de Empresa, estas serán adicionadas a las que tuviera como representante de los trabajadores.

La empresa proporcionará al Delegado de Medio Ambiente los medios y la formación en materia de medio ambiente que resulte necesario para el ejercicio de sus funciones.

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

Al Delegado de Medio Ambiente le será de aplicación lo dispuesto en el Apartado 2 del Artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido al respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

I CONVENIO COLECTIVO NACIONAL SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

(2008-2011)

CAPÍTULO XIV

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Artículo 80.- Definición

La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. Esta responsabilidad se expresa frente a los trabajadores y, en general, frente a todos los interlocutores de la empresa, que pueden a su vez influir en su éxito.

Las empresas han de dar cuenta sobre la forma en que se asumen sus responsabilidades hacia el conjunto de los individuos y grupos involucrados y/o afectados por sus actividades y decisiones a través de la participación de los trabajadores o sus representantes legales, y además, sobre el cómo participan los trabajadores, sus representantes, los consumidores y los inversores; con especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales, no colaboración con sociedades o entidades que conculquen derechos humanos y el fomento de la aplicación extensiva de la prevención de riesgos laborales.





Ficha 5: Participación de los trabajadores en el contexto del EMAS y de la ISO 14001

Uno de los aspectos más importantes en la implantación de un sistema de gestión medioambiental es el enfoque que se le proporciona a la intervención del elemento humano y a sus interrelaciones. De hecho, buena parte de las no conformidades que surgen durante el funcionamiento del SGMA (al margen de las derivadas de los procesos documentales) provienen de carencias en cuanto a comunicación, formación y asignación de responsabilidades.

Tanto la norma UNE-EN-ISO 14001 como el Reglamento EMAS establecen requisitos sobre estructura, responsabilidades, formación, sensibilización y comunicación. La apuesta que hace el EMAS en materia de información ciudadana, con la existencia de la Declaración Medioambiental, marca una notable diferencia entre ambas normas y anticipa el importante margen de maniobras del que disponen las empresas para implicar a todos los miembros de la organización y al conjunto de la sociedad en su compromiso medioambiental. La documentación que se aporta a continuación está basada en la transcripción de los apartados de ambas normas relacionados con los aspectos comentados.

Los requisitos y conceptos de la UNE-EN-ISO 14001

Los aspectos considerados se incluyen en el capítulo de Implantación y Funcionamiento del sistema de gestión medioambiental. Las especificaciones de la norma son:

1º Estructura y responsabilidades

Las funciones, las responsabilidades y la autoridad, deben estar definidas y documentadas, y se debe informar al respecto para facilitar la eficacia de la gestión medioambiental.

La dirección debe proveer los recursos esenciales para la implantación y control del sistema de gestión medioambiental.

Estos recursos incluyen tanto recursos humanos y conocimientos especializados, como recursos tecnológicos y financieros.

La alta dirección de la organización debe asignar uno o varios representantes específicos que, sin perjuicio de otras responsabilidades, deben tener definidas sus funciones, autoridad y responsabilidades para:

- Asegurar que los requisitos del sistema de gestión medioambiental están establecidos, implantados y mantenidos al día de acuerdo con esta Norma Internacional.
- Informar del funcionamiento del sistema de gestión medioambiental a la alta dirección para su revisión y como base para la mejora del sistema de gestión medioambiental.

2º Formación, sensibilización y competencia profesional

La organización debe identificar las necesidades de formación. Se requerirá que todo el personal cuyo trabajo pueda generar un impacto significativo sobre el medio ambiente haya recibido una formación adecuada.

La organización debe establecer y mantener al día procedimientos para hacer conscientes a sus empleados o miembros en cada nivel o función relevante de:

- La importancia del cumplimiento de la política medioambiental y de los procedimientos y requisitos del sistema de gestión medioambiental.
- Los impactos medioambientales significativos, actuales o potenciales de sus actividades y los beneficios para el medio ambiente de un mejor comportamiento personal.
- Sus funciones y responsabilidades en el logro del cumplimiento de la política y procedimientos medioambientales,





y de los requisitos del sistema de gestión medioambiental incluyendo los requisitos relativos a la preparación y a la respuesta ante situaciones de emergencia.

- Las consecuencias potenciales de la falta de seguimiento de los procedimientos de funcionamiento especificados.
- El personal que lleve a cabo funciones que puedan causar impactos medioambientales significativos debe tener una competencia profesional adecuada en base a una educación, formación o experiencia, apropiadas.

3º Comunicación

Con relación a sus aspectos medioambientales y al sistema de gestión medioambiental, la organización debe establecer y mantener al día procedimientos para:

- La comunicación interna entre los diversos niveles y funciones de la organización.
- Recibir, documentar y responder a las comunicaciones relevantes de partes interesadas externas.

La organización debe considerar procesos para comunicaciones externas en sus aspectos medioambientales significativos, y registrar su decisión.

La UNE-EN-ISO 14001 incorpora un Anexo con directrices para la utilización de la norma. Son aportaciones interesantes que amplían el sentido de las especificaciones de la norma: **Directrices para el empleo de la norma**

Estructura y responsabilidades

La implantación con éxito de un sistema de gestión medioambiental demanda el compromiso de todos los empleados de la organización. Por tanto, las responsabilidades medioambientales no deberían considerarse restringidas a la función medioambiental, sino que pueden también incluir otras áreas de la

organización, como la gestión operativa y las funciones de apoyo distintas a las medioambientales.

El compromiso debería comenzar en los niveles superiores de la dirección. Consecuentemente, la alta dirección debería establecer la política ambiental de la organización y asegurar que el sistema de gestión medioambiental se implanta.

Como parte de este compromiso, la alta dirección debería designar uno o más representantes específicos de la dirección con responsabilidades definidas y con autoridad para la implantación del sistema de gestión medioambiental. En organizaciones grandes o complejas puede haber más de un representante con dichas atribuciones. En pequeñas y medianas empresas, estas responsabilidades pueden ser asumidas por un individuo. La alta dirección debería también asegurar que se asignan los recursos necesarios para asegurar la implantación y mantenimiento del sistema de gestión medioambiental. Es importante también que las responsabilidades clave del sistema de gestión medioambiental estén bien definidas que ello se comunique al personal relevante.

Formación, sensibilización y competencia profesional

La organización debería establecer y mantener al día procedimientos para la identificación de las necesidades de formación. La organización también debería exigir que los contratistas que trabajen en ella sean capaces de demostrar que sus empleados poseen la formación adecuada.

La alta dirección debería determinar el nivel de experiencia, competencia profesional y entrenamiento adecuados para asegurar la capacidad del personal, especialmente de aquellos que desempeñan funciones especializadas de gestión medioambiental.





Comunicación

La organización debería establecer un procedimiento para la recepción, documentación y respuesta de información y de cuestiones de partes interesadas que sean relevantes. Este procedimiento puede incluir un diálogo con las partes interesadas, así como la consideración de sus preocupaciones relevantes. En algunas circunstancias la respuesta a las partes interesadas puede incluir información relevante sobre los impactos medioambientales asociados a las operaciones de la organización. Estos procedimientos deberían también tratar sobre la comunicación con las autoridades públicas con respecto a los planes de emergencia y otros temas importantes.

Directrices relativas a la implicación de los trabajadores en el contexto del EMAS recomendación 2001/680/CE

La participación en toda la tarea medioambiental es una ocasión y una oportunidad de trabajar de manera más eficaz y es la condición previa de su éxito. La participación activa de los trabajadores en el proceso de mejora permanente del rendimiento medioambiental de las organizaciones no debería considerarse una carga. Las presentes directrices intentan poner de relieve lo contrario.

Las presentes Directrices sugieren medios de participación activa de los trabajadores que harán el trabajo más efectivo, con menos carga para los directivos y los propios trabajadores, y que garantizarán una aplicación correcta del EMAS.

El trabajo en temas medioambientales debe ser continuado.

Sin la participación activa de todo el mundo (directivos y empleados) en una organización esto no se hará realidad.

Hacer participar en el trabajo a todo el mundo en la organización es también la manera correcta de mantener vivo y fresco un sistema de gestión. La experiencia ha demostrado que los sistemas de gestión en los que no participan todos activamente tienden a volverse burocráticos y a no funcionar bien.

Es importante convencer a los trabajadores de que han de ver la tarea medioambiental no como una amenaza sino como oportunidad para, entre otras cosas, mejorar sus condiciones de trabajo y poder enorgullecerse de trabajar en una buena organización desde el punto de vista del medio ambiente.

La investigación, la auditoria de las organizaciones del EMAS y la experiencia sobre el problema del cambio de la organización laboral en general han demostrado que, cuando participan de manera activa y permanente todos los empleados y, en especial, cuando sus representantes asumen una parte activa en el trabajo, el resultado es mejor.

La experiencia también demuestra que el cansancio que puede sobrevenir después de un período de trabajo con sistemas como el EMAS y el ISO 14001 puede evitarse con la participación activa de los trabajadores.

Directrices para el empleo de la norma

Generalidades

La organización debe reconocer que la participación activa de los trabajadores es una fuerza impulsora y una condición previa para las mejoras ambientales permanentes y con éxito. Y un recurso clave en la mejora de los rendimientos ambientales.

La organización debe reconocer que la participación activa de los trabajadores es el método correcto para asentar con éxito el sistema de gestión y auditoria medioambiental.

La organización debe comprender que los términos "implicación de los trabajadores" comprenden tanto la participación de los distintos empleados y de sus representantes, como la información facilitada a los mismos, de acuerdo con los sistemas nacionales.





Debe darse, por lo tanto, un programa de participación de los trabajadores a todos los niveles.

Deben tomarse medidas para facilitar la **participación activa de los trabajadores**.

Las pruebas de ello quedarán a la disposición de los verificadores.

Esas pruebas deberían ser, por ejemplo:

- **Actas de las reuniones con sindicatos**, comités de empresa u otras organizaciones que representen a los trabajadores u otras reuniones dentro de la organización;
- Posibilidades de educación, **formación** e información adecuadas;
- Medios para que los empleados puedan hacer sugerencias (libro de sugerencias), existencia de **comités medioambientales**;
- **Reuniones** entre los directivos y los representantes de los trabajadores sobre el rendimiento medioambiental;
- Creación de equipos o **grupos de trabajo** sobre medio ambiente o grupos en torno a un proyecto.

Regularidad de la información proporcionada a los trabajadores y a los representantes,

- **Contactos** entre el verificador y los trabajadores y sus representantes;
- **Participación activa** del responsable de medio ambiente y el representante de la dirección, los trabajadores y sus representantes y comunicación entre ellos.

La organización debe reconocer que el compromiso, el interés y el apoyo activo por parte de los directivos es una condición previa para el éxito de los procesos descritos anteriormente.

A este respecto hay que hacer hincapié en la necesidad de información recíproca entre los directivos y los empleados.

Educación y formación

La organización debe reconocer la necesidad de una formación e información permanente para el personal sobre temas medioambientales. Se debe facilitar formación e información básica a todos los trabajadores. La formación de los directivos también es un elemento esencial para gestionar cambios.

Los empleados más directamente implicados en la gestión del medio ambiente de la organización, por ejemplo a través de su participación en grupos de trabajo, deberían recibir una formación complementaria que se añadiría a sus cualificaciones.

Esta formación debería girar en torno –aunque sin limitarse a ello- al EMAS, las políticas de medio ambiente, mejores prácticas y comunicación.

Niveles de participación

La organización debe reconocer que la participación de los trabajadores es importante y necesaria a todos los niveles y en todas las etapas a partir del primer día de las tareas de gestión medioambiental. Así pues, las organizaciones deben facilitar la participación activa de los trabajadores en:

- La formulación de las políticas medioambientales de la organización,
- La evaluación medioambiental inicial y el análisis de los avances más recientes y la recogida y comprobación de la información,
- El establecimiento y la aplicación de un sistema de gestión y auditoría medioambientales que mejore el rendimiento medioambiental,





- Los comités medioambientales para obtener información y garantizar la comunicación entre el responsable de medio ambiente/representante de la dirección, los trabajadores y sus representantes,
- Grupos de trabajo conjuntos en relación con el programa de acción medioambiental y la auditoría medioambiental.

Sugerencias de los empleados y sistemas de recompensa

La organización debe considerar que existen medios simples para que los empleados hagan sugerencias en pro de la mejora del medio ambiente. Esto debería conseguirse, por ejemplo, colocando buzones de sugerencias.

Cuando las medidas tomadas por los trabajadores se traduzcan en un mejor rendimiento económico y/o ambiental de la organización, se les debería recompensar. Podrían servir tanto las recompensas de tipo económico como las de otro tipo.

