

MESA REDONDA

“RELACIONES LABORALES, MEDIO AMBIENTE Y EMPLEO”

PERSPECTIVAS DE UGT-PV

Fernando Marco

Responsable del Departament de Medi Ambient

UGT-País Valencià

1. EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

Las actuaciones y prioridades del movimiento sindical se han adaptado de manera constante a las diferentes situaciones históricas y sociales de cada momento. Las mejoras alcanzadas han dado paso a una profundización de las mismas y, al mismo tiempo, a la reflexión sobre qué tipo de nuevas propuestas podíamos plantear con el fin de seguir ampliando los beneficiarios de nuestra actividad.

La historia de la UGT recoge claramente las diferentes etapas que ha atravesado el movimiento sindical en su lucha por mejorar las condiciones de vida de las clases más desfavorecidas y por conseguir una sociedad más justa y solidaria.

En un primer momento se trabajó para corregir las situaciones de falta de libertades individuales y colectivas y para evitar los ataques a la dignidad de las personas y a sus derechos fundamentales. Ha sido (sigue siendo) la etapa de la *lucha por mejorar la condición de persona y de trabajador*.

La siguiente etapa ha estado centrada en garantizar que la realización de un trabajo permitiera a los trabajadores vivir de él. La reivindicación de un salario adecuado, la defensa del estado de bienestar como colchón para la clase trabajadora, etc., son elementos cuantitativos que siguen muy presentes en el conjunto de la acción sindical.

Un paso más se ha dado al incorporar la preocupación por las condiciones de trabajo en su conjunto. La interrelación entre la calidad de vida de los trabajadores y su ambiente de trabajo es evidente. Desde hace ya algunos años los trabajadores vienen asumiendo que la salud no es un objeto en venta y que, por tanto, demandar la aplicación de medidas preventivas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales es un objetivo irrenunciable.

A todo lo anterior se ha sumado en los últimos años dentro de las organizaciones sindicales de clase de los países industrializados la **preocupación por aspectos sociales** que hasta ese momento no se habían considerado. La defensa de los trabajadores sin

empleo, de los jóvenes, de las personas mayores, de los colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral, de los inmigrantes, etc., ocupan cada vez más una mayor parte de los discursos y actuaciones de la UGT.

Dentro de la parcela social ha surgido con fuerza la **preocupación por la situación de deterioro del medio ambiente** en nuestro entorno.

Hay que insistir en la idea de que el actual conflicto ambiental sólo podrá ser eficazmente resuelto con la participación de todos los agentes y ciudadanos, desde la responsabilidad de cada uno y a través de los respectivos medios de actuación, sin escatimar ninguna sinergia y potencialidad.

Los dos grandes documentos de política ambiental vigentes en la actualidad (la Agenda 21 y el V Programa) reservan un papel específico para las organizaciones sindicales en cuanto a la consecución del modelo de desarrollo sostenible.

El V Programa, dentro del Principio de Responsabilidad Compartida, resalta *“la importancia de la participación de los sindicatos en la sensibilización, la transmisión de las preocupaciones e intereses colectivos y la motivación e implicación de todos y cada uno de los ciudadanos”*.

Por su parte, la Agenda 21 llega un poco más lejos y establece que *“los sindicatos deberían continuar definiendo, desarrollando y fomentando políticas sobre todos los aspectos del desarrollo sostenible”*.

Desde UGT creemos que las afirmaciones anteriores deben contribuir al inicio de una nueva manera de entender las responsabilidades individuales y colectivas y las competencias públicas y privadas en materia de medio ambiente, consolidándose un espíritu de franca colaboración entre los agentes con presencia en el entorno productivo, como son las empresas, las administraciones y los sindicatos.

2. INTERESES DE LOS TRABAJADORES

La relación de los problemas del medio ambiente con los trabajadores la entendemos desde varias perspectivas. De cada relación aparece, por tanto, un interés individual y colectivo:

- *el medio ambiente como un derecho*, ya que, como ciudadanos, los trabajadores tenemos derecho a disfrutar de un medio ambiente sano para alcanzar el concepto de salud y calidad de vida integral.
- *el medio ambiente como un deber*, ya que como trabajadores de cualquier empresa tenemos la oportunidad de evitar actuaciones de ésta que puedan ser perjudiciales para el medio ambiente. Dejar un medio ambiente para las

futuras generaciones en mejores condiciones del que hemos recibido es una obligación ética que debemos asumir y contra la que no puede plantearse argumentación de ningún tipo. La reflexión que debemos asumir es que un beneficio privado no debe generar costes sociales irreversibles. Las empresas deben internalizar su responsabilidad y los costes que en la actualidad sufre la sociedad y el medio ambiente.

– *el medio ambiente como elemento de competitividad*

La preocupación por el medio ambiente es una variable que va a discriminar entre aquellas empresas respetuosas con su entorno (que cumplen la legislación, que adquieren el compromiso de mejora continua, que utilizan los instrumentos existentes de certificación y difusión de esta preocupación, etc.) y aquellas otras cuya estrategia empresarial está basada en el día a día y en la improvisación. A éstas últimas, el mercado las dejará fuera y buscarán en la reducción de los costes laborales y sociales de la empresas la forma de mejorar su balance de gastos e ingresos.

Además, pese a que no hay demasiados casos, el cierre de empresas por sus conductas contrarias a las normas supone pérdida de puestos de trabajo.

– *El medio ambiente como fuente de empleo.*

Ya existen datos y evidencias de la creación de un sector industrial y de servicios que supone nuevas oportunidades de creación de empleo (1,6 millones en la UE) en sectores de protección, control, recuperación, gestión del medio ambiente, etc. En la Comunidad Valenciana ya han surgido empresas de servicios ambientales y en la medida que el resto de empresas las utilicen se irán consolidando y creciendo.

Junto a estos cuatro intereses que afectan al conjunto de trabajadores y que asumimos los sindicatos podríamos añadir otro interés, de carácter más global. Este se ceñiría al intento, como agente social, de modificar políticas generales que pueden afectar a la calidad del medio ambiente en nuestra Comunidad y a la estructura socioeconómica que defendemos.

3. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL DE LAS EMPRESAS

Hablar de participación de los trabajadores en cualquier aspecto de la gestión de la empresa es hablar de democratización de la microeconomía. Las posibilidades de conseguirlo dependen, fundamentalmente, de la cultura democrática y consensuadora de una sociedad y de las reglas que los gobiernos y parlamentos establezcan.

En la Comunidad Valenciana existen dos grandes niveles de capacidad de acuerdo. A nivel global, existe una buena tradición (en términos comparativos) de pacto entre los sindicatos, la patronal y la administración. Frutos de esta cultura han sido diferentes documentos que recogen programas de actuación plurianuales (algunos de ellos recogen directrices en materia medioambiental).

Sin embargo, en el ámbito de la empresa (97% de pymes) los desencuentros son más numerosos que los acuerdos y predomina ampliamente la tendencia del establecimiento de canales unidireccionales de toma de decisiones.

El intento de normalizar las relaciones laborales -base para la incorporación de nuevas temáticas- ha ido chocando, por una lado, con los atentados contra la estabilidad del mercado laboral (reforma laboral, entre otros). Por otro lado, las dificultades de numerosos procesos de negociación colectiva impiden que nuevos aspectos puedan considerarse.

La conveniencia y beneficios de la gestión medioambiental compartida, demostrada allí donde se ha llevado a efecto, debería ser suficiente razón de peso para que no necesitáramos entrar en fases de tener que convencer a la administración, a las asociaciones empresariales y a los empresarios particulares.

Estamos en un buen momento para que se regule la participación efectiva de los trabajadores en determinados aspectos de la gestión empresarial. Los principios inspiradores del diálogo social van en esta línea. Pero incluso, si así lo quisiéramos ver, existen argumentos económicos que lo aconsejan.

La participación de los trabajadores en el campo medioambiental, en la actualidad, no tiene una cobertura legal comparable a otros temas tradicionales de la acción sindical.

Sólo recientemente se ha dado un primer paso en este sentido. La aprobación del *Real Decreto 85/1996 de 26 de enero que establece las normas para que las empresas del sector industrial puedan acogerse voluntariamente a un sistema comunitario de ecogestión y auditorías medioambientales* debería permitir (tal y como obliga su artículo 7) que **los trabajadores, por medio de sus representantes, sean informados y consultados sobre la política ambiental que la empresa vaya a desarrollar**. El mencionado artículo dice exactamente:

“De acuerdo con lo establecido en los apartados A y B del Anexo I del Reglamento (CEE) 1836/1993, los responsables de los centros registrados garantizarán la participación de los trabajadores, a través de sus órganos de representación, en la puesta en marcha y aplicación de las políticas, programas y sistemas de gestión medioambientales. Asimismo, y a efectos de lo indicado en el párrafo h) del artículo 3

de dicho reglamento comunitario, distribuirán la declaración medioambiental validada a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.”

Se ha perdido una buena oportunidad de garantizar plenamente la participación de los trabajadores en la política ambiental de las empresas, independientemente de que éstas se acojan al sistema comunitario de ecogestión. Incluso en este segundo caso, la redacción del texto legal español se aleja todo lo que le permite el Reglamento 1836/93 de un verdadero planteamiento de corresponsabilidad y codecisión. En el futuro veremos cómo se interpretan los conceptos aquí expuestos y la importancia que conceden los organismos de acreditación a la participación real de los trabajadores.

Otro aspecto de interés para nuestra acción sindical es la **regulación del acceso a la información sobre medio ambiente**. La *Ley 38/95 de 12 de diciembre de 1995, sobre derecho de acceso a la información en materia de medio ambiente*, establece de qué manera cualquier ciudadano puede acceder a la información que las administraciones públicas poseen en esta temática. Por desgracia, la experiencia que tenemos sobre la voluntad de la administración autonómica para facilitar dicha información es muy negativa.

4. MEDIO AMBIENTE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La compleja temática medioambiental, junto con las tradicionales dificultades existentes en el desarrollo de la actividad sindical aconsejan sistematizar en la medida de lo posible las propuestas que intentemos poner en marcha.

El medio ambiente aún no es una materia que esté incorporada con normalidad al proceso de negociación colectiva pese a que ya existen algunas experiencias interesantes, muchas de ellas promovidas por nuestro sindicato en la Comunidad Valenciana.

Los puntos que deben ser incorporados a un proceso de negociación entre empresas y sindicatos en materia de medio ambiente son:

A. *Creación de las estructuras de consulta y participación: la Comisión Paritaria de Medio Ambiente y las Mesas Territoriales de Medio Ambiente Sectoriales*

1. Estructura

La primera acción para iniciar el estudio y mejora del comportamiento medioambiental de las empresas es crear el cauce específico de diálogo y negociación.

Este cauce presenta dos vertientes: una la propia de cada empresa; otra, la sectorial. Ambas se complementan.

Cuando el número de trabajadores/as de la empresa y el estado de las relaciones laborales lo aconseje se constituirá la *Comisión Paritaria de Medio Ambiente (CPMA)*. Los representantes de los trabajadores que participen en ella serán considerados **Delegados/as de Medio Ambiente**.

La CPMA será una comisión paritaria compuesta por los Delegados de Medio Ambiente junto con los representantes de la empresa en igual número. A su vez, podrán *asistir con voz pero sin voto aquellos/as técnicos ajenos a la empresa que sean requeridos por alguna de las partes*.

En el ámbito sectorial, tanto por la abundancia de las pequeñas empresas como por las ventajas derivadas de realizar actuaciones globales (evitando el riesgo de competencias desleales) se constituirá la **Mesa Territorial de Medio Ambiente** del sector, con participación de empresarios y de representantes de los sindicatos mayoritarios.

Se nombrarán el número suficiente de Delegados de Medio Ambiente sectoriales para atender todas las necesidades del sector. Estos Delegados, suficientemente formados, ayudarán a dar solución a las problemáticas medioambientales de las PYMES de estos sectores, las cuales no pueden acceder a servicios de asesoramiento por los costes de éstos.

2. Funciones

Las funciones de la Comisión de Medio Ambiente deben ser básicamente las siguientes:

- *Definir la política medioambiental* de la empresa.
- *Aprobar el Plan de Gestión Medioambiental* que incluirá los objetivos definidos por la política ambiental 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.
- *Tener capacidad de inspeccionar libremente* las instalaciones.
- *Actuar como interlocutores ante la sociedad* en lo referente a comunicación e información pública de la situación ambiental de la empresa.

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

B. Los objetivos del trabajo común: la Política Medioambiental

1. Criterios básicos de la Política Medioambiental

En el momento en que una empresa decide incorporar el medio ambiente a su trabajo cotidiano debe asumir los siguientes principios:

- *Estudio de las repercusiones medioambientales de las actividades de la empresa.*
- *Cumplimiento de la normativa ambiental.*
- *Ahorro de materias primas y energía.*
- *Minimización de vertidos, emisiones y residuos.*
- *Gestión correcta de los residuos producidos.*
- *Compromiso de mejora continuada que prevenga los cambios normativos.*
- *Mejora del intercambio de información entre la empresa y la sociedad.*

2. Instrumentos formales para el desarrollo de la política medioambiental

Para la aplicación de la política medioambiental definida en la empresa se necesitan (no son absolutamente imprescindibles pero son importantes en la sistematización de todas las tareas que se lleven a cabo y en su control) los siguientes instrumentos:

- **Diagnóstico Medioambiental** de la empresa,
- **Sistema de Gestión Medioambiental,**
- **Auditorías Ambientales** periódicas,
- **Declaración medioambiental,**

C. Incremento del nivel de información y de formación de los/as trabajadores/as sobre la temática medioambiental

Un aspecto clave en el buen desarrollo de la política medioambiental es propiciar que quienes intervienen en el sistema productivo conozcan y asimilen la importancia de una actuación respetuosa con el entorno. Lograr esto pasa por fomentar la adquisición de una nueva cultura a través de la información y la formación necesarias.

1. Programa de Formación

Se diseñará un Programa de Formación dirigido a los Delegados de Medio Ambiente y al resto de trabajadores, con *concesión de créditos horarios* para esta formación y sin que el coste repercuta en los trabajadores. La *formación podrá estar organizada por las organizaciones sindicales*, con el consiguiente ahorro para las

empresas. Los contenidos de los cursos deberían incluir legislación, ecología, buenas prácticas, instrumentos de gestión, tecnologías limpias, etc.

Como decía, ya existen convenios que incorporan cláusulas verdes. El más significativo y completo y que puede servir de ejemplo de un caso concreto corresponde a la empresa Mercado Costa Valencia S.A. de El Puig (Valencia). Cito a continuación los artículos del convenio de empresa referidos al medio ambiente:

Artículo 43.- La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de MERCADO COSTA VALENCIA S.A.

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 y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

Artículo 44.- 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.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

Artículo 45.- A lo largo de 1997 se constituirá en la empresa una Comisión paritaria de Medio Ambiente. Las funciones de la Comisión de Medio Ambiente serán, básicamente:

- Definir la política medioambiental de la empresa.
- Aprobar el Plan de Gestión Medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política ambiental 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.

Artículo 46.- Las partes firmantes pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen con la finalidad de que el desarrollo de este capítulo no repercuta en costes directos no asumibles por la empresa.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este capítulo generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad.

5. RETOS FUTUROS CONJUNTOS

La participación bien entendida de los trabajadores en la política ambiental de las empresas va a depender de varias circunstancias que resumimos a continuación:

| VÍA DE PARTICIPACIÓN | CONDICIONANTES Y DIFICULTADES | NECESIDADES |
|--|---|---|
| Implantación de un SGMA al amparo del Reglamento 1836/1993 | <ul style="list-style-type: none"> • La transposición al derecho español no precisa con claridad y decisión en qué momento deben ser tenidas en cuenta las opiniones de los trabajadores. • El sistema comunitario de ecogestión, tras tres años de vigencia, es un gran desconocido | <ul style="list-style-type: none"> • Las entidades de validación y registro deberán tener gran sensibilidad para exigir la obligatoriedad de una participación real por parte de los trabajadores • Los sindicatos tendremos que transmitir a nuestros representantes las características del Reglamento y los nuevos derechos que han adquirido a partir de él |
| Implantación de un SGMA al amparo de normas internacionales | <ul style="list-style-type: none"> • La norma internacional sobre SGMA, la ISO 14001, establece criterios aún más restrictivos sobre la participación de los trabajadores. Pese a que se acaba de acordar la adecuación de estas normas al sistema comunitario el riesgo de arrastrar otros preceptos es grande. | <ul style="list-style-type: none"> • Las necesidades son similares al caso anterior, con la diferencia ya comentada |
| Especificación en negociación colectiva | <ul style="list-style-type: none"> • Hay que reconocer que aún no se ha impuesto una clara cultura ni por parte de los empresarios ni por la de los representantes de los trabajadores. Mientras siga existiendo una actitud de confrontación nuestro deseo seguirá lejos. • En ocasiones, los propios trabajadores quieren espantar cualquier valoración de los problemas de una empresa ante el temor a que puedan producirse cambios negativos para ellos. | <ul style="list-style-type: none"> • Aquí se centra la mayor parte del trabajo que realizamos las áreas de medio ambiente de los sindicatos mayoritarios. Informar, <i>convencer</i> y formar a nuestros cuadros sindicales es la base de nuestra actividad. • Se van estableciendo modelos de cláusulas ambientales para los convenios y estudios sectoriales que dan argumentos a la acción sindical verde. |
| Reconocimiento legal | <ul style="list-style-type: none"> • La tendencia hacia la desregulación aleja la posibilidad de que se aprueben normas legales con rango comparable a otros ámbitos de las relaciones laborales. | <ul style="list-style-type: none"> • Tendría efectos muy positivos una norma sobre la participación de los trabajadores en la política ambiental de las empresas, adecuada a los diferentes tamaños y que tomara en consideración los medios de los que disponemos las organizaciones sindicales |

Desde UGT-PV entendemos que existen más beneficios que perjuicios en el planteamiento de abordar conjuntamente entre las empresas y los sindicatos los retos a los que se enfrenta el tejido económico valenciano en materia de medio ambiente (presión social creciente, nueva legislación –IPPC por ejemplo-, oportunidades de mejora de la competitividad al utilizar instrumentos de certificación, revisión del actual modelo de producción y consumo, cambios en la fiscalidad para penalizar las ineficiencias ambientales, etc.).

Así pues, nos adentramos en un camino que, bien se puede recorrer por separado, o bien se puede avanzar en él aprovechando las sinergias y potencialidades de los intereses que todos tenemos al respecto.